(e)ISSN 2747-125X
Glory: JurnalEkonomi&IlmuSosial

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPDIT SWASTI SARI KANTOR PUSAT KOTA KUPANG

The Influence of Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance Kopdit Swasti Sari Head Office Kupang City

Yuliana Priskalia Lede[1,a)], Ni Putu Nursiani[2,b)], Dominikut K. T. Aman[3,c)], Rolland E. Fanggidae[4,d)]
[1,2,3.4])Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia
Koresponden: [a)]yulianaplede@gmail.com [b)]niputu.nursiani@staff.undana.ac.id
[c)]dominikus.aman@staff.undana.ac.id [d)] rollandfanggidae@staff.undana.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan Kopdit Swasti Sari Kantor Pusat Kota Kupang, serta untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan Kopdit Swasti Sari Kantor Pusat Kota Kupang. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menyoroti hubungan antar variabel dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 35 orang dengan menggunakan teknik *sampling* jenuh. Teknik pengumpulan data dilapangan menggunakan kuesioner, wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Linear Berganda dengan bantuan SPSS V.22. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, secara simultan disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarakan *Adjusted R Square* menunjukkan kontribusi pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 43,7% sedangkan 56,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar fokus penelitian ini.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Salah satu sumber daya yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuan perusahaan adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Keberadaan SDM itu sendiri merupakan faktor penting untuk keberlangsungan jalannya suatu perusahaan, karena tujuan adanya SDM yaitu sebagai pemikir, perencana dan penggerak dalam mencapai tujuan suatu perusahaan. Hasibuan, (2016) Mengartikan SDM sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan. Suatu perusahaan pasti mempunyai tujuan yang ingin dicapai, dalam upaya untuk mencapai tujuan tersebut perusahaan membutuhkan karyawan dengan kinerja yang diharapkan dapat membatu mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Sutrisno (2016) mengartikan kinerja sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja

sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Dengan melakukan kinerja yang baik dapat menyelesaikan segala beban perusahaan dengan efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi pada perusahaan dapat teratasi dengan baik. Salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja seorang karyawan terhadap perusahaan yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja menjadi salah satu fungsi manajemen SDM yang sangat penting dan berkaitan erat dengan pengelolaan sumber daya bagi suatu perusahaan. Disiplin kerja sebagai suatu sikap dan perilaku yang dilakukan secara sukarela dengan penuh kesadaran dan kesediaan mengikuti peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau atasan, baik tertulis maupun tidak tertulis (Robbins 2016). Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi salah satu yang terpenting untuk setiap sumber daya manusia dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuan organisasi. Tujuan organisasi juga dapat tercapai jika seseorang memiliki motivasi kerja yang tinggi. Selain disiplin kerja, faktor lain yang memengaruhi kinerja seorang karyawan terhadap organisasi atau perusahaan yaitu motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan suatu bentuk dorongan atau sebuah keinginan yang muncul dalam diri seseorang agar dapat melakukan pekerjaannya dengan maksimal demi mencapai tujuan perusahaan. Sutrisno (2016) mengartikan motivasi sebagai faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Jadi dengan adanya motivasi dapat merangsang karyawan untuk lebih menggerakan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan perusahaan, apabila kebutuhan akan hal ini terpenuhi maka timbul kepuasan dan kelancaran terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Sebagai bahan pertimbangan dalam penelitian ini akan dicantumkan beberapa penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh peneliti lain. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Arisanti dkk (2019) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini membuktikan bahwa dengan meningkatkan motivasi kerja dan disiplin kerja maka kinerja karyawan akan meningkat. Hasil yang sama ditunjukkan oleh Ekshan (2019) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini membuktikan bahwa dengan meningkatkan motivasi dan disiplin kerja karyawan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Koperasi sebagai salah satu pelaku bisnis dalam sistem perekonomian nasional yang mempunyai peran strategis. Koperasi mempunyai fungsi utama yaitu menghimpun dana dan menyalurkan dana secara efektif dan efisien. Dalam kegiatannya, koperasi menghimpun dana dari anggota dalam bentuk simpanan wajib dan simpanan pokok serta disalurkan untuk kesejahteraan anggota dan membangun tatanan perekonomian nasional. Kegiatan tersebut tercermin dalam UU. No. 25 tahun 1992 tentang perkoprasian pasal 3 yang menyebutkan bahwa, koperasi bertujuan mensejahterakan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya, serta ikut membangun tatanan perekonomian nasional, dalam rangka mewujudkan masyarakat adil, makmur dan berlandaskan pancasila dan UUD 1945. Tentunya sebuah koperasi harus mempunyai kualitas pelayanan yang baik sehingga terciptanya kepuasan konsumen. Oleh karena itu, peningkatan disiplin dan motivasi menjadi bagian yang penting dalam peningkatan kinerja karyawan termasuk juga karyawan koperasi. Salah satu perusahaan yang juga selalu

mengevaluasi kinerja karyawan adalah Koperasi kredit (Kopdit) Swasti Sari yang merupakan salah satu lembaga keuangan non perbankan yang telah 32 tahun hadir dan memberikan pelayanan kepada masyarakat di Indonesia khususnya di Provinsi Nusa Tenggara Timur. Hingga kini, Kopdit Swasti Sari telah memiliki 30 cabang dan 6 cabang pembantu yang tersebar di seluruh Provinsi Nusa Tenggara Timur dengan jumlah anggota mencapai 167.038 orang. Besarnya Kopdit Swasti Sari dan pertumbuhannya yang signifikan selama 32 tahun keberadaannya adalah hasil langsung dari produktivitas kinerja pegawainya. Produktivitas kinerja pegawai dalam hal ini mencakup sejauh mana mereka dapat mengelola sumber daya koperasi dengan efisien, memberikan pelayanan berkualitas kepada anggota, dan mencapai tujuan organisasi. Dalam menghadapi persaingan di masa sekarang ini Kopdit Swasti Sari membutuhkan karyawan yang memiliki disiplin kerja dan motivasi kerja yang baik untuk dapat berhadapan langsung dengan konsumen sehingga bisa menjaga dan meningkatkan citra perusahaan serta membantu perusahaan mencapai target yang sudah di tetapkan. Dari faktor-faktor yang telah dibahas sebelumnya menunjukkan bahwa masalah disiplin kerja dan motivasi kerja perlu mendapatkan perhatian serius untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sebagai sebuah perusahaan yang memperkerjakan banyak karyawan diperlukan motivasi untuk mendorong karyawan dalam melaksanakan tugas dan kedisiplinan untuk mengatur sikap dan tingkah laku karyawan dalam bekerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Hasibuan (2016) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Menurut Fahmi (2017) “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.” Kinerja seseorang dapat diukur berdasarkan hasil yang dicapai oleh suatu organisasi dimana jika tujuan organisasi tercapai dan menunjukan hasil yang sesuai dengan apa yang dinginkan oleh organisasi berarti kinerja yang diberikan oleh karyawan sangat baik begitu pun sebaliknya. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai oleh kemampuan seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai kesepakatan yang telah ditetapkan. Menurut Robbins (2016) ada 5 indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu: Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektivitas, dan Kemandirian

Disiplin Kerja

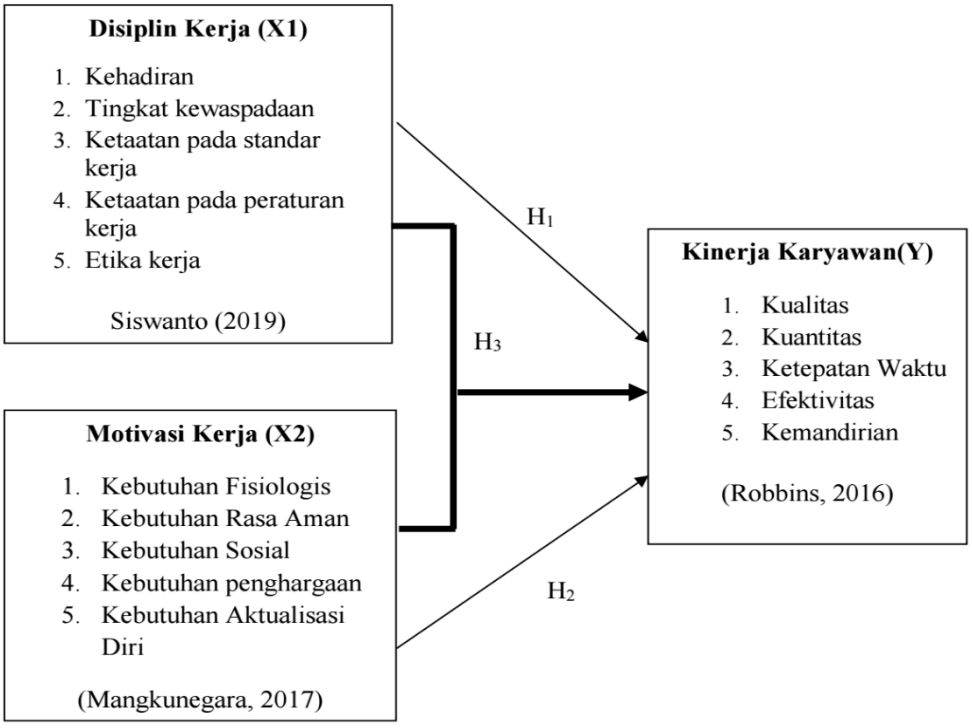
Menurut Agustini (2019) Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Menurut Hasibuan (2017) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi segala peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Menurut Robbins (2016) disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap dan perilaku yang dilakukan secara sukarela dengan penuh kesadaran dan kesediaan mengikuti peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau atasan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Dengan demikian dapat disimpulkan disiplin

kerja merupakan suatu bentuk ketaatan, bentuk kepatuhan dan tanggung jawaban karyawan terhadap peratuhan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Indikator disiplin kerja menurut Siswanto (2019) terdiri dari: Kehadiran, Tingkat Kewaspadaan, Ketaatan Pada Standar Kerja, Ketaatan Pada Peraturan Kerja, dan Etika Kerja.

Motivasi Kerja

Menurut (Hamzah, 2015) Motivasi merupakan dorongan dasar yang berasal dari luar maupun dari dalam diri seseorang yang menggerakan seseorang untuk bertingkah laku. Motivasi juga merupakan kekuatan baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut Sutrisno (2016) mengemukakan motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Karyawan yang memiliki motivasi dalam bekerja akan membantu hasil kinerja dari karyawan tersebut. Dari pendapat diatas dapat disimpulkan motivasi kerja adalah suatu kondisi yang menjadi pendorong atau penggerak yang dengan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki untuk melakukan suatu pekerjaan agar mendapatkan hasil kerja yang baik dan tercapainya suatu tujuan yang diharapkan. Menurut Abraham Maslow dalam Mangkunegara (2017) menjelaskan bahwa indikator-indikator motivasi kerja yaitu sebagai berikut: Kebutuhan Fisiologis, Kebutuhan Rasa Aman, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Penghargaan, dan Kebutuhan Aktialisasi Diri.

Kerangka Berpikir



Gambar 1.

Kerangka Berpikir

Hipotesis

H_1 : Diduga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kopdit Swasti Sari Kantor Pusat Kota Kupang.

H_2 : Diduga motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kopdit Swasti Sari Kantor Pusat Kota Kupang.

H_3 : Diduga disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kopdit Swasti Sari Kantor Pusat Kota Kupang.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Penelitian bertujuan untuk mengetahui hubungan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Kopdit Swasti Sari Kantor Pusat Kota Kupang. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari seluruh karyawan yang berjumlah 35 orang, dan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, wawancara, observasi, dan dokumentasi. Instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan data yang dikumpulkan akurat. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS versi 22. Hasil analisis ini akan menunjukkan seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan pendekatan ini, diharapkan dapat memberikan pemahaman yang mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja di organisasi tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3.
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.811	5.066		3.121	.004
	DISIPLIN KERJA (X1)	.223	.084	.359	2.671	.012
	MOTIVASI KERJA (X2)	.415	.113	.491	3.655	.001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Model persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$\mathbf{Y= 15.811+ 0.223\ X_1 + 0.415\ X_2 + e}$$

Koefisien regresi untuk disiplin kerja sebesar 0.223 dan untuk motivasi kerja sebesar 0.415, menunjukkan bahwa keduanya berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, peningkatan disiplin kerja dan motivasi kerja akan berkontribusi pada peningkatan

kinerja karyawan di Kopdit Swasti Sari. Hasil ini mengindikasikan bahwa kedua faktor tersebut penting dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja karyawan.

Tabel 4.
Uji Hipotesis

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.811	5.066		3.121	.004
	DISIPLIN KERJA (X1)	.223	.084	.359	2.671	.012
	MOTIVASI KERJA (X2)	.415	.113	.491	3.655	.001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Tabel 4 menyajikan hasil uji hipotesis yang menunjukkan pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki nilai signifikansi yang signifikan, mengindikasikan bahwa variabel ini berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Demikian pula, motivasi kerja juga menunjukkan nilai signifikansi yang signifikan, menegaskan perannya dalam meningkatkan kinerja. Dengan kata lain, baik disiplin kerja maupun motivasi kerja secara individu memberikan kontribusi yang berarti terhadap kinerja karyawan di Kopdit Swasti Sari. Kesimpulan ini mendukung hipotesis bahwa keduanya berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Tabel 5.
Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	252.297	2	126.148	14.220	.000[b]
	Residual	283.875	32	8.871		
	Total	536.171	34			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA (X2), DISIPLIN KERJA (X1)

Tabel 5 menyajikan hasil uji F yang digunakan untuk menguji pengaruh simultan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian menunjukkan nilai F hitung yang lebih besar dari F tabel, yang berarti bahwa kedua variabel independen tersebut secara bersamaan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi yang diperoleh juga berada di bawah 0,05, mengonfirmasi bahwa pengaruh tersebut tidak terjadi secara kebetulan. Dengan demikian, tabel ini menunjukkan bahwa peningkatan dalam disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan akan meningkatkan kinerja karyawan di Kopdit Swasti Sari. Kesimpulan ini mendukung hipotesis bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara bersamaan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, maka dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik disiplin kerja maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan Kopdit Swasti Sari Kantor Pusat Kota Kupang. Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan karena pihak Kopdit Swasti Sari Kantor Pusat Kota Kupang selalu memperhatikan kehadiran untuk selalu datang dan pulang kantor sesuai waktu yang telah ditentukan, penuh perhitungan dan berhati-hati dalam bekerja, bertanggung jawab dan mengerti terhadap tugas-tugas yang diberikan, selalu menaati aturan serta paham terhadap hak dan kewajiban mereka sebagai karyawan, dan selalu saling menghormati dan menjaga tingkah laku antar karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan, hipotesis 1 diterima yaitu disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kopdit Swasti Sari Kantor Pusat Kota Kupang. Sejalan dengan penelitian Ricard Bari *et al* (2023) disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, maka dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik motivasi kerja maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan Kopdit Swasti Sari Kantor Pusat Kota Kupang. Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan karena pihak Kopdit Swasti Sari Kantor Pusat Kota Kupang selalu memperhatikan gaji yang diperoleh sudah sesuai dengan kebutuhan dan harapan karyawan, kebutuhan rasa aman sudah dirasakan dengan baik dikarenakan pihak Kopdit Swasti Sari Kantor Pusat Kota Kupang memberikan jaminan asuransi kesehatan dan jaminan hari tua kepada karyawan, karyawan mendapatkan perlakuan yang adil serta kelompok kerja yang kompak di lingkungan kerja, karyawan diberikan bonus dan mendapatkan pujian atas hasil kerja yang memuaskan dan pemimpin memberikan kepercayaan kepada karyawannya untuk melakukan kreativitas dan memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk mengembangkan kemampuan dalam bekerja. Hal ini sejalan dengan penelitian dari Dabur *et al* (2025) yang menyatakan Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, hipotesis 2 diterima yaitu motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kopdit Swasti Sari Kantor Pusat Kota Kupang.

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji koefisien determinasi diketahui bahwa *Koefisien R Square* sebesar 0,437 artinya bahwa setelah dilakukan penelitian diketahui sebesar 43,7% Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja memengaruhi Kinerja Karyawan. Sisanya 56,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diketahui oleh peneliti. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa, berdasarkan hasil penelitian yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan ini, diketahui bahwa Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kopdit Swasti Sari Kantor Pusat Kota Kupang. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 3 diterima yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kopdit Swasti Sari Kantor Pusat Kota Kupang.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu:

1. Hasil analisis deskriptif menggunakan rentang skor pada variabel diperoleh Disiplin Kerja berada pada kategori sangat tinggi, variabel Motivasi Kerja berada pada kategori tinggi, dan Kinerja Karyawan berada pada kategori sangat tinggi.
2. Hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) membuktikan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kopdit Swasti Sari Kantor Pusat Kota Kupang.
3. Hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) membuktikan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kopdit Swasti Sari Kantor Pusat Kota Kupang. Artinya jika Motivasi Kerja ditingkatkan maka Kinerja Karyawan juga akan meningkat.
4. Hasil uji simultan (uji F) membuktikan bahwa variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Kopdit Swasti Sari Kantor Pusat Kota Kupang. Maksud dari pernyataan ini adalah dengan meningkatkan motivasi kerja dan disiplin kerja yang dilakukan oleh Kopdit Swasti Sari Kantor Pusat Kota Kupang akan meningkatkan Kinerja Karyawan secara nyata.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan diatas, maka ada beberapa saran yang dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Bagi Kopdit Swasti Sari Kantor Pusat Kota Kupang
   Berdasarkan hasil penelitian, maka disarankan kepada pengambil keputusan di Kopdit Swasti Sari Kantor Pusat Kota Kupang untuk memperhatikan disiplin dan motivasi para karyawan guna mencapai kinerja yang lebih baik. Diharapkan Kopdit Swasti Sari Kantor Pusat Kota Kupang lebih memperhatikan para karyawan yang masih belum melaksanakan kedisiplinan dengan melakukan pengawasan dan evaluasi kehadiran secara berkala, mempertegas aturan dengan cara pemberian sanksi terhadap karyawan yang tidak tepat waktu untuk hadir dan pulang kantor sesuai aturan yang berlaku. Pemberian motivasi kerja terhadap karyawan juga menjadi hal yang sangat penting maka dari itu diharapkan Kopdit Swasti Sari Kantor Pusat Kota Kupang lebih memperhatikan gaji yang diperoleh sudah sesuai dengan kebutuhan dan harapan para karyawan, yaitu dengan memberikan bonus, insentif atau kenaikan gaji pada karyawan yang bekerja lebih keras dan rajin sesuai dengan kontribusi yang diberikan oleh karyawan tersebut. Dengan pendekatan terhadap karyawan dalam bentuk komunikasi juga merupakan solusi agar tercipta keterbukaan mengenai permasalahannya yang ada dan bisa mengambil keputusan agar masalah yang dirasakan karyawan dapat terselesaikan. Selanjutnya disiplin kerja yang baik dan motivasi kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Mengingat variabel bebas dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain diluar variabel dalam penelitian ini seperti gaya kepemimpinan, insentif, dan kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.

Badriyah, Mila. 2015. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bandung : CV Pustaka Setia

Doni M, Iin Pebrina (2022). *Pengaruh Motivasi,Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Kencana Sawit Indonesia*

Fahmi, Irham. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Aplikasi).* Cetakan Kedua. Bandung: Alfabeta

Ghozali I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program SPSS*. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hamzah (2015). *Teori Motivasi dan Pengukurannya. Jakarta :* Bumi aksara

Hasibuan, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.

Hasibuan, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.

Jasman S. Hasibuan , Beby Silvya (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mewah Indah Jaya –Bin*

Kartika Arisanti, Ariadi Santoso, Siti Wahyun (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk*

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT. Raja Grafindo Persada.

Mangkunegara, A. P. (2017).*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Bandung* : Remaja Rosdakarya .

Muhamad Ekhsan (2019). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Syncrum Logistics*

Nurdin. (2019). *Metodolegi Penelitian Sosial*. Media Sahabat Surabaya.

Priyatno, D. (2011). Buku Saku SPSS, *Analisis Statistik Dengan Micosoft Exel& SPSS.* In Penerbit Andi : Yogyakarta

Dabur, E., Fanggidae, R. E., Dhae, Y. K. I. D. D., & Ronald, P. C. (2025). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS The Influence of Democratic Leadership Style and Work Motivation*. *6*(3), 695–704.

Ricard Bari, R., Putu Nursiani, N., Kurniawati, M., Fanggidae, R. P., Manajemen, P., & Ekonomi, F. (2023). Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Unit Layanan Transmisi Dan Gardu Induk (Ultg) Kupang. *GLORY Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, *4*(1), 17–30. https://ejurnal.undana.ac.id/index.php/glory/article/view/10186

Robbins, Stephens. P. 2016. *Perilaku Organisasi.* Jakarta: Salemba Empat

Sinambela, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara

Siswanto. (2019). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.

Sujarweni, V. Wiratna. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi, 33*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Sutrisno (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Jakarta : Prenada Media Group.

Winardi (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Yolanda L, Kurniasari R (2023) *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPPSDMP Kementrian Pertania Jakarta*