

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. YTEL JAYA SENTOSA KABUPATEN MANGGARAI

The Effect of Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance at PT. YTEL Jaya Sentosa, Manggarai Regency

Claudia G. F. Woga^{1,a)}, Ni Putu Nursian^{2,b)}, Yosefina K.I.D.D. Dhae^{3,c)}, Tarsisius Timuneno^{4,d)}

^{1,2,3,4}) *Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia*

Koresponden : ^{a)} gracewoga22034@gmail.com, ^{b)} niputu.nursiani@staf.undana.ac.id

^{c)} yosefina.dhae@staf.undana.ac.id, ^{d)} tarsisiustimueno@staf.undana.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. YTEL Jaya Sentosa Kabupaten Manggarai. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 41 karyawan dengan menggunakan teknik probability sampling dengan kategori sampling jenuh dan untuk mengumpulkan data di lapangan menggunakan kuesioner. Berdasarkan hasil uji regresi dan uji parsial (t) menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. YTEL Jaya Sentosa Kabupaten Manggarai. Berdasarkan hasil uji parsial (t) menunjukkan tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. YTEL Jaya Sentosa Kabupaten Manggarai. Berdasarkan uji simultan uji (f) menunjukkan Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. YTEL Jaya Sentosa Kabupaten Manggarai.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan penggerak utama jalannya kegiatan sebuah organisasi. Maju mundurnya suatu organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya, sehingga SDM atau pegawai dalam sebuah organisasi menjadi perhatian penting dalam rangka usaha mencapai keberhasilan organisasi.

Peran SDM bagi sebuah perusahaan berupa keterlibatan mereka dalam sebuah perencanaan, system, proses dan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Tanpa peran SDM, proses aktivitas perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. SDM merupakan satu-satunya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, dan karya (rasio, rasa, dan karsa), Sutrisno (2017). Oleh karena itu, upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi tergantung pada kualitas kinerja SDM di dalamnya.

Kinerja karyawan adalah hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, Mangkunegara (2015). Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi. Tidak hanya itu, disiplin juga memegang peranan yang

penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena adanya disiplin kerja karyawan akan mampu mencapai kinerja yang maksimal.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan tanggung jawab dan wewenang yang diberikan kepadanya, Siswanto (2013). Dengan demikian, disiplin yang baik akan tumbuh dari hasil kesadaran manusia. Faktor lain yang juga dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Semakin tinggi motivasi kerja, semakin besar rasa tanggung jawab yang dimiliki karyawan.

Motivasi merupakan hasrat didalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Sesuatu tindakan untuk sesuatu hal dalam mencapai tujuan, Bangun (2012). Motivasi dapat memacu seseorang karyawan dapat bekerja keras dalam rangka pencapaian tujuan.

PT. YTEL Jaya Sentosa adalah perusahaan yang bergerak di bidang distribusi. Perusahaan ini didirikan pada tanggal 12 Maret 2019 yang berkedudukan di Jl. Glodial, Ruteng, Kabupaten Manggarai, Provinsi Nusa Tenggara Timur. Jumlah Pegawai PT. YTEL Jaya Sentosa Kabupaten Manggarai per 31 Desember 2024 adalah sebanyak 41 orang. Berdasarkan hasil wawancara sementara yang dilakukan peneliti pada salah satu karyawan yang berkerja pada PT. YTEL Jaya Sentosa Kabupaten Manggarai melalui media telepon, didapatkan informasi bahwa perusahaan memberi jadwal jam kerja pada karyawan pukul 08:00-17:00 WITA. Didapati juga beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kedisiplinan dan motivasi kerja karyawan yang memengaruhi kelancaran operasional perusahaan. Diketahui bahwa terdapat kurangnya disiplin kerja antar karyawan, absensi yang tidak terkontrol dengan baik seperti keterlambatan karyawan dalam memulai jam kerja, serta kebiasaan meninggalkan pekerjaan saat jam kerja tanpa izin. Praktik bolos atau meninggalkan tempat kerja tanpa alasan yang jelas ini tentu saja mengganggu jalannya operasional perusahaan, serta menurunkan kedisiplinan kerja di lingkungan perusahaan, sehingga kinerja karyawan menjadi tidak optimal. Tidak hanya itu, masalah lain yang ditemui adalah kurangnya motivasi kerja pada karyawan juga ditandai dengan ketiadaan pengakuan terhadap prestasi kerja yang dapat berdampak langsung pada kinerja karyawan yang secara konsisten mencapai target atau bahkan melampaui ekspektasi namun tidak mendapatkan apresiasi sehingga mengalami penurunan motivasi. Hal ini mendorong munculnya perasaan jenuh, tidak dihargai, dan pada tahap selanjutnya dapat memicu keinginan untuk mencari peluang kerja di tempat lain yang lebih memberikan penghargaan.

KAJIAN TEORI

Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan, sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Bemardin dan Russel dalam Darmawan (2013), menjelaskan kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari

fungsi-fungsi pekerjaan selama kurun waktu tertentu. Kinerja menekankan pengertian sebagai hasil atau apa yang keluar dari sebuah pekerjaan dan kontribusi mereka pada organisasi. Kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab mereka. Terdapat beberapa indikator dari kinerja yaitu kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab (Mangkunegara, 2015)

Disiplin Kerja

Disiplin kerja menurut Sutrisno (2017), diartikan sebagai perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan dan prosedur kerja yang ada, atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin merupakan bayangan besarnya tanggungan pegawai yang memotivasi semangat kerja seseorang. Menurut Robbins (2010), Disiplin kerja adalah suatu kondisi dalam organisasi dimana karyawan berperilaku sesuai dengan peraturan dan standar dari perilaku yang dapat diterima organisasi. Demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua peraturan dan norma yang berlaku dalam organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis. Terdapat beberapa indikator dari disiplin kerja, yaitu tingkat kehadiran, tata cara kerja, ketaatan pada atasan, kesadaran bekerja dan tanggung jawab, Agustini (2019).

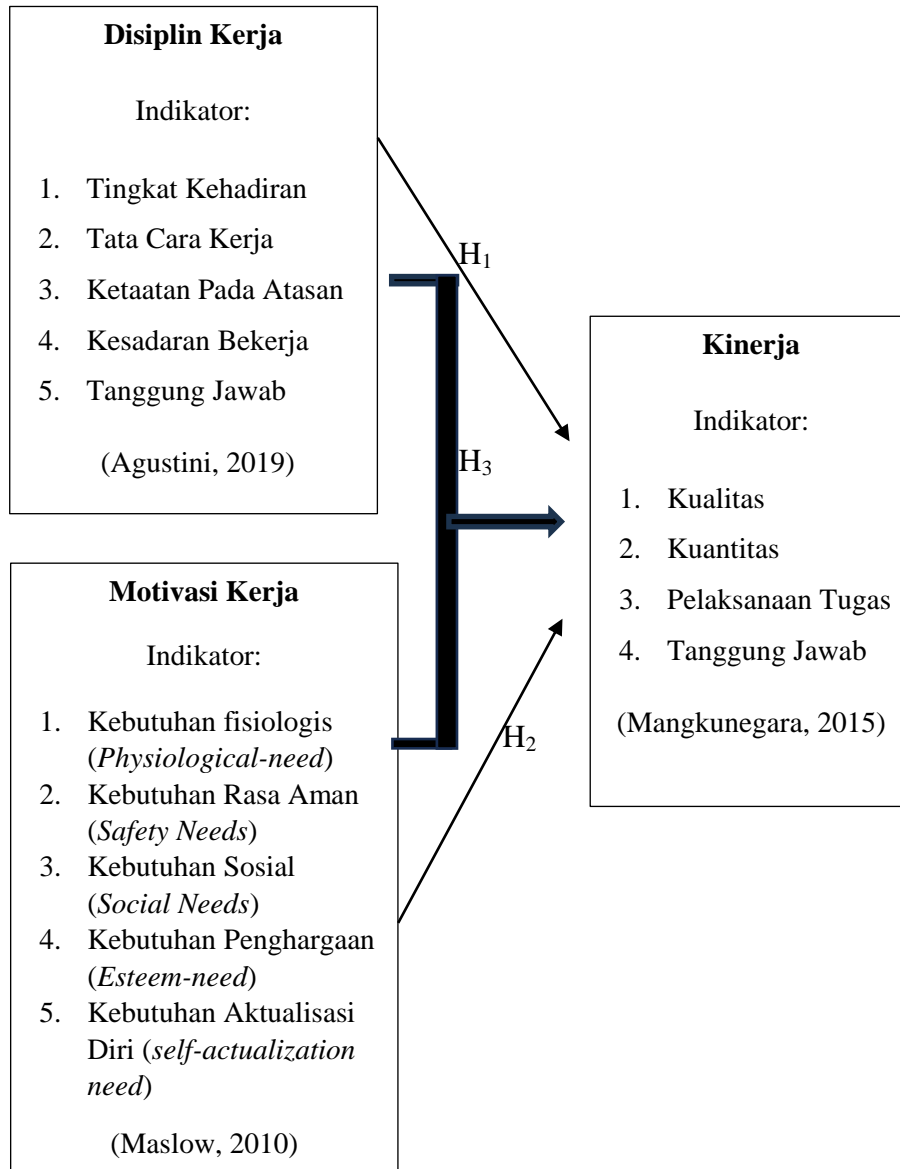
Motivasi Kerja

Widodo (2015), motivasi adalah kekuatan yang ada dalam diri seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan suatu tindakan. Menurut Munandar (2001), motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu, yaitu tujuan yang jika berhasil dicapai akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah kekuatan atau dorongan dalam diri seseorang yang mengarahkan perilakunya untuk melakukan tindakan dan mencapai tujuan tertentu. Terdapat beberapa indikator dari motivasi kerja, yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri, Maslow (2010).

Kerangka Berpikir

Sumber daya manusia merupakan unsur penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, karena unsur ini merupakan bagian yang menggerakkan sistem sebuah organisasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi tersebut. Begitu penting sumber daya manusia sehingga perusahaan menciptakan hubungan kerjasama antara pimpinan dan karyawan karena dengan meningkatkan kinerja karyawan otomatis akan meningkatkan kinerja perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab mereka. Pentingnya sumber daya manusia maka setiap organisasi harus memperhatikan tingkat kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan. Supaya kinerja setiap karyawannya meningkat, maka perusahaan membutuhkan disiplin kerja

karyawan yang baik. Selain disiplin kerja, faktor motivasi kerja juga dapat memengaruhi kinerja karyawan.



Gambar 1.
Kerangka Berpikir

Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir diatas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

- H1 : Diduga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. YTEL Jaya Sentosa Kabupaten Manggarai.
- H2 : Diduga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. YTEL Jaya Sentosa Kabupaten Manggarai.

H3 : Diduga disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. YTEL Jaya Sentosa Kabupaten Manggarai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian asosiatif yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Sugiyono, 2019). Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif karena penelitian berfokus pada pengukuran data numerik yang dianalisis menggunakan teknik statistik (Azwar, 2007). Populasi penelitian terdiri atas 41 karyawan PT. YTEL Jaya Sentosa Kabupaten Manggarai dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan responden. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala ordinal untuk mengukur persepsi responden terhadap setiap pernyataan yang diberikan. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t, uji F, dan koefisien determinasi guna menilai pengaruh parsial, simultan, serta besarnya kontribusi variabel bebas terhadap kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1.
Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.436	1.487		2.984	.005
	Disiplin Kerja	1.087	.096	1.408	11.311	.000
	Motivasi Kerja	-.404	.104	-.485	-3.893	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: IBM SPSS Statistics V.26 diolah (2025)

Berdasarkan table di atas, maka dapat dibuat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 4,436 + 1,087X_1 - 0,404X_2$$

Persamaan regresi dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta (a) sebesar 4,436 yang artinya apabila disiplin kerja dan motivasi kerja bernilai tetap sama dengan nol (tidak berubah), maka besarnya nilai variabel kinerja karyawan adalah sebesar 4,436 poin.
2. Koefisien regresi (b₁) variabel disiplin kerja (X₁) sebesar 1,087 artinya apabila disiplin kerja (X₁) mengalami kenaikan 1 satuan maka nilai kinerja karyawan akan mengalami

kenaikan sebesar 1,087 poin dengan asumsi variabel independen lainnya yaitu motivasi kerja bernilai tetap.

3. Koefisien regresi (b_2) variabel motivasi kerja (X_2) sebesar -0,404 artinya apabila motivasi kerja (X_2) mengalami kenaikan 1 satuan, kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0,404 poin.

Dengan demikian, arah pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif, sedangkan motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji t (Parsial)

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. YTEL Jaya Sentosa Kabupaten Manggarai (Hipotesis 1)

Dikarenakan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, dan signifikansi $< \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. YTEL Jaya Sentosa Kabupaten Manggarai.

2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. YTEL Jaya Sentosa Kabupaten Manggarai (Hipotesis 2)

Dikarenakan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, dan signifikansi $< \alpha$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. YTEL Jaya Sentosa Kabupaten Manggarai.

Hasil Uji F (Simultan)

Tabel 2.
Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	407.839	2	203.919	263.743	.000 ^b
	Residual	29.381	38	.773		
	Total	437.220	40			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

Sumber: IBM SPSS Statistics V.26 diolah (2025)

Dikarenakan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, dan signifikansi $< \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. YTEL Jaya Sentosa Kabupaten Manggarai.

Koefisien Determinasi

Tabel 3.
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.966 ^a	.933	.929	.87930

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: IBM SPSS Statistics V.26 diolah (2025)

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas, diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,929. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 92,9%, sedangkan 7,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Nilai *Adjusted R Square* yang mendekati angka 1 menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. YTEL Jaya Sentosa Kabupaten Manggarai tergolong sangat kuat.

Pembahasan Analisis Deskriptif

Penelitian ini memiliki tiga variabel yang menjadi objek penelitian yaitu disiplin kerja sebagai variabel independen (X1), variabel motivasi kerja sebagai variabel independen (X2), dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y). Penelitian ini dilakukan Pada PT. YTEL Jaya Sentosa Kabupaten Manggarai dengan melibatkan 41 responden karyawan. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan PT. YTEL Jaya Sentosa Kabupaten Manggarai berada pada kategori sangat baik. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan memiliki tingkat kepatuhan yang tinggi terhadap peraturan perusahaan, ketepatan waktu dalam menjalankan tugas, dan tanggung jawab yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan.

Variabel motivasi kerja karyawan PT YTEL Jaya Sentosa juga menunjukkan capaian yang sangat baik berdasarkan analisis deskriptif. Tingginya skor rata-rata pada variabel ini menunjukkan bahwa secara persepsi, karyawan memiliki dorongan yang kuat untuk bekerja, dan memiliki semangat yang tinggi dalam menjalankan tugas-tugas mereka.

Demikian juga variabel kinerja karyawan PT YTEL Jaya Sentosa menunjukkan hasil yang sangat baik, yang merupakan indikator keberhasilan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusianya. Karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien, mencapai target yang ditetapkan, serta menunjukkan kerja yang optimal.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. YTEL Jaya Sentosa Kabupaten Manggarai

Berdasarkan hasil uji t (uji parsial) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. YTEL Jaya Sentosa Kabupaten Manggarai. Artinya, semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang ditunjukkan oleh karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Amelia & Fratiwi (2023), Ledho, dkk (2023), Yuliawati & Oktavianti (2024), serta Sikku, dkk (2024), dan Hayong, dkk (2025), yang menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesamaan temuan ini memperkuat bukti bahwa disiplin kerja adalah variabel dominan yang tidak hanya berperan sebagai aturan formal, tetapi juga sebagai budaya kerja yang melekat dalam diri karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. YTEL Jaya Sentosa Kabupaten Manggarai

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. YTEL Jaya Sentosa Kabupaten Manggarai. Dengan kata lain, meskipun motivasi kerja tergolong baik, namun belum menjadi faktor dominan dalam mendorong karyawan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Menurut teori hierarki kebutuhan Maslow, kebutuhan penghargaan diri (*esteem needs*) merupakan salah satu tingkat kebutuhan penting setelah kebutuhan sosial. Apabila kebutuhan

ini belum terpenuhi, maka individu akan mengalami kesulitan untuk mencapai tingkat motivasi yang lebih tinggi, yaitu aktualisasi diri. Dengan demikian, belum optimalnya pemenuhan kebutuhan penghargaan diri pada karyawan dapat menjadi penyebab rendahnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ledho, dkk (2023) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa tingginya motivasi kerja belum tentu diikuti dengan peningkatan kinerja apabila motivasi tersebut tidak didukung oleh faktor lain seperti sistem penghargaan yang baik. Oleh karena itu, perusahaan perlu menyeimbangkan pemberian motivasi dengan sistem penghargaan yang baik dengan usaha yang telah dilakukan karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. YTEL Jaya Sentosa Kabupaten Manggarai

Berdasarkan hasil uji f (uji simultan) menunjukkan $F_{hitung} > F_{tabel}$, dan signifikansi $< \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. YTEL Jaya Sentosa Kabupaten Manggarai. Dengan kata lain, kedua variabel bebas yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki peran yang penting dalam memengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan di perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Amelia & Fratiwi (2023) serta Yuliawati & Oktavianti (2024) yang juga menemukan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesamaan temuan ini memperkuat bukti empiris bahwa kombinasi antara disiplin kerja dan motivasi kerja merupakan faktor penting yang menentukan tingkat kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Disisi lain, hasil analisis koefisien determinasi, diketahui bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi kerja memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap kinerja karyawan pada objek penelitian. Namun demikian, pengaruh tersebut tidak sepenuhnya mutlak atau mencapai 100%. Artinya, masih terdapat faktor-faktor lain yang berperan dalam menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan. Secara teoritis, faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja antara lain kemampuan dan kompetensi, pengetahuan, perencanaan kerja, kepribadian, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, *loyalty*, dan komitmen, Kasmir (2016).

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Pada PT. YTEL Jaya Sentosa Kabupaten Manggarai terhadap Kinerja Karyawan, dapat diambil kesimpulan bahwa :

1. Hasil analisis deskriptif variabel disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) berada pada kategori penilaian sangat baik.
2. Berdasarkan hasil uji t (uji parsial) menjelaskan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. YTEL Jaya Sentosa Kabupaten Manggarai.

3. Berdasarkan hasil uji t (uji parsial) menjelaskan bahwa variabel motivasi kerja tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. YTEL Jaya Sentosa Kabupaten Manggarai.
4. Hasil uji F simultan menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. YTEL Jaya Sentosa Kabupaten Manggarai.

Saran

1. Bagi PT. YTEL Jaya Sentosa Kabupaten Manggarai.
Diharapkan agar perusahaan dapat meningkatkan sistem pengawasan kehadiran yang lebih akurat dan menyusun sistem penghargaan yang baik sesuai dengan kontribusi karyawan dan prestasi karyawan, sehingga setiap karyawan merasa dihargai atas usaha dan hasil kerjanya.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
Diharapkan agar peneliti selanjutnya dapat memperluas cakupan variabel lain di luar disiplin kerja dan motivasi kerja, seperti kemampuan dan kompetensi, pengetahuan, perencanaan kerja, kepribadian, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, *loyalty*, dan komitmen.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator*. Zanafa Publishing.
- Agustini, F. (2019). *Strategi manajemen sumber daya manusia*. UISU Press.
- Amelia, R. W., & Fratiwi, F. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Restoran Burger King Jakarta Utara. *Journal of Research and Publication Innovation*, 1(2), 317–326. <http://jurnal.portalpublikasi.id/index.php/JORAPI/article/view/215>
- Azwar, S. (2007). *Metode penelitian*. Pustaka Pelajar.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Erlangga.
- Darmawan. (2013). *Prinsip-prinsip perilaku organisasi*. Temprina Media Grafika.
- Hayong, V. C. W. M., Timuneno, T., & Maak, C. S. (2025). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kota Kupang. *GLORY: Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial*, 6(2), 367–378. <https://ejurnal.undana.ac.id/index.php/glory/article/view/16811>
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (Teori dan praktik)*. PT Rajagrafindo Persada.
- Ledho, M. K., Fanggidae, R. E., Neno, M. S., & Timuneno, T. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Putra Prima TBK Kota Kupang. *GLORY: Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial*, 4(3), 591–606. <https://doi.org/10.35508/glory.v4i3.10602>
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Maslow, A. H. (2010). *Motivation and personality*. Rajawali Pers.

- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2010). *Manajemen*. Erlangga.
- Siku, A. W., Fanggidae, R. E., Neno, M. S., & Nursiani, N. P. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan di Perum Bulog Kanwil NTT. *GLORY: Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial*, 5(3), 537–544.
<https://doi.org/10.35508/glory.v5i3.13570>
- Siswanto. (2013). *Manajemen tenaga kerja Indonesia* (2nd ed.). PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen pengembangan sumber daya manusia*. Pustaka Pelajar.
- Yulawati, E., & Oktavianti, N. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Rewash Jakarta Selatan. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(1), 52–60.
<http://jurnalamanah.com/index.php/cakrawala/article/view/22>