

BAB IV

HASIL DAN ANALISIS PENELITIAN

4.1. Hasil Analisis Data

4.1.1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan suatu kriteria yang ditentukan oleh seorang peneliti sebagai sumber dari hasil penelitian yang ditentukan. Kriteria yang dimaksud yaitu seperti usia, jenis kelamin, masa kerja, status, dan faktor lainnya yang dapat memberikan suatu gambaran terkait responden yang sedang diteliti.

Karakteristik dalam penelitian ini memilih karyawan PT VRS dengan kriteria karyawan yang bekerja lebih dari satu tahun sebanyak 37 orang. Karakteristik lainnya yang diteliti dalam penelitian ini berdasarkan usia, jenis kelamin, masa kerja, dan status kepegawaian.

Penelitian ini memakai kuesioner *digital* Google Form yang disebarakan melalui pesan *WhatsApp* kepada karyawan PT VRS yang berstatus pegawai tetap. Kuesioner dalam penelitian ini terdiri dari 27 butir pernyataan dari seluruh variabel dengan rincian sebagai berikut:

- a. Variabel bebas yaitu Motivasi Kerja (X_1) sebanyak 12 item.
- b. Variabel bebas yaitu Disiplin Kerja (X_2) sebanyak 8 item.
- c. Variabel terikat yaitu Kinerja Karayawan (Y) sebanyak 7 item.

4.1.1.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Laki-laki	17	45,9%
Perempuan	20	54,1%
Total	37	100,0%

Sumber: Diolah oleh Peneliti, 2024

Pada tabel 4.1 menerangkan bahwa total respondennya berjumlah 37 karyawan yang didominasi oleh perempuan sebanyak 20 orang atau 54,1% dari total sampel.

4.1.1.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
20-26 tahun	3	8,1%
26-31 tahun	7	18,9%
31-36 tahun	16	43,2%
36-40 tahun	9	24,3%
>40 tahun	2	5,4%
Total	37	100,0%

Sumber: Diolah oleh Peneliti, 2024

Berdasarkan data di atas yang ditunjukkan dalam tabel 4.2, bahwa sebagian besar karyawan PT VRS atau responden dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan dalam rentang usia 31-36 tahun. Hal itu ditunjukkan dari besarnya persentase yang dimiliki dari total responden sebesar 43,2% atau sebanyak 16 orang karyawan. Karena rendahnya turnover karyawan di PT VRS, karyawan di usia tersebut masih tetap bertahan karena usia menjadi salah satu acuan dalam mencari kerja saat ini. Sehingga, ada kemungkinan mereka lebih baik bertahan untuk mendedikasikan diri mereka untuk tetap bekerja di PT VRS.

4.1.1.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4. 3: Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja

Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
< 1 tahun	0	0,0%
1-2 tahun	9	24,3%
3-5 tahun	7	18,9%
> 5 tahun	21	56,8%
Total	37	100,0%

Sumber: Diolah oleh Peneliti, 2024

Berdasarkan data yang ditunjukkan pada tabel di atas, bahwa responden yang mendominasi dalam penelitian ini karyawan yang memiliki lama bekerja lebih dari 5 tahun dengan jumlah persentase sebesar 56,8% atau sebanyak 21 orang dari total responden sebanyak 37 responden. Hal ini menunjukkan bahwa rendahnya *turnover* karyawan di PT VRS. Maka dari itu, sebanyak 56,8% karyawan memiliki masa kerja lebih panjang.

4.1.2. Statistik Deskriptif

4.1.2.1. Hasil Analisis Statistik Deskriptif Motivasi Kerja

Tabel 4. 4. Hasil Analisis Statistik Deskriptif Motivasi Kerja

Descriptive Statistics						
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	
X1.1	37	1	5	2.73	1.146	
X1.2	37	1	5	3.22	1.182	
X1.3	37	1	5	2.95	1.104	
X1.4	37	1	5	3.51	1.017	
X1.5	37	1	5	3.59	1.040	
X1.6	37	1	5	3.86	.787	
X1.7	37	1	5	2.73	1.217	
X1.8	37	2	5	3.65	.753	
X1.9	37	3	5	4.24	.597	
X1.10	37	1	5	4.05	.911	
X1.11	37	1	4	2.78	.947	
X1.12	37	1	5	3.19	1.050	
Valid N (listwise)	37					

Sumber: Diolah oleh Peneliti, 2024

Berdasarkan data yang disajikan pada tabel 4.4 menunjukkan bahwa hasil olah data statistik deskriptif terdiri dari 12 item pernyataan dengan nilai mean tertinggi ditunjukkan pada item pernyataan X1.9 sebesar 4,24 dengan pernyataan bahwa karyawan termotivasi untuk bertanggung jawab dan menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepada mereka dan nilai mean terendah ditunjukkan pada item pernyataan

X1.1 dan X1.7 sebesar 2,73 dengan item pernyataan bahwa perusahaan selalu memberikan penghargaan kepada setiap karyawan untuk mencapai kepuasan kerja dan karyawan terdorong untuk terlibat dalam pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan performa, karir dan menunjang pekerjaan saya. Hal ini secara umum menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini memiliki pandangan yang positif dan setuju terhadap item pernyataan bahwa karyawan sudah bertanggung jawab dan menyelesaikan tugas-tugas yang telah diberikan oleh atasan kepada mereka. Namun, pada saat yang sama, responden memberikan nilai lebih rendah atau di bawah rata-rata terhadap item pernyataan perusahaan selalu memberikan penghargaan kepada setiap karyawan untuk mencapai kepuasan kerja dan karyawan terdorong untuk terlibat dalam pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan performa, karir dan menunjang pekerjaan saya, walaupun nilai tersebut masih pada tingkat penilaian yang positif yang diberikan oleh responden. Hal ini terdapat kemungkinan penghargaan yang diberikan oleh perusahaan belum adil atau sesuai yang diharapkan oleh karyawan dan terlibat dalam pendidikan dan pelatihan untuk menunjang pekerjaan belum dianggap hal yang signifikan atau penting bagi peningkatan motivasi kerja menurut anggapan dari responden. Sehingga dari penelitian ini dapat membantu perusahaan agar lebih mengutamakan upaya atau strategi penghargaan yang bukan hanya dalam bentuk material saja namun juga dalam bentuk non-material supaya dapat lebih lagi meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja. Dan hal ini juga membantu perusahaan untuk mengupayakan bagaimana agar karyawan terdorong untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan guna meningkatkan kinerjanya.

Selanjutnya, berdasarkan nilai standar deviasi, item-item pernyataan menunjukkan cukup signifikan yang ditunjukkan dari nilai standar deviasi minimal $>0,05$.

4.1.2.2. Hasil Analisis Statistik Deskriptif Disiplin Kerja

Tabel 4. 5 Hasil Analisis Statistik Deskriptif Disiplin Kerja

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2.1	37	1	5	2.95	1.268

X2.2	37	2	5	4.11	.875
X2.3	37	1	5	4.16	.928
X2.4	37	4	5	4.68	.475
X2.5	37	1	5	4.14	.855
X2.6	37	1	5	4.14	.948
X2.7	37	4	5	4.62	.492
X2.8	37	4	5	4.65	.484
Valid N (listwise)	37				

Berdasarkan data yang disajikan pada tabel 4.5 menunjukkan bahwa hasil olah data statistik deskriptif terdiri dari 8 item pernyataan dengan nilai mean tertinggi ditunjukkan pada item pernyataan X2.4 sebesar 4,68 yang menyatakan bahwa saya selalu menaati aturan kerja dengan tidak membocorkan data atau file perusahaan kepada pihak di luar ketentuan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum responden menyatakan setuju terhadap item pernyataan tersebut bahwa subjek disiplin dalam menjaga data-data kandidat perusahaan yang ditugaskan dengan selalu melakukan *records destruction* setiap bulannya sesuai aturan yang disepakati antara perusahaan dan klien. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan menerapkan disiplin kerja yang baik serta jujur dalam menjaga data-data perusahaan serta menjadi dasar salah satu indikator dalam penilaian kinerja karyawan agar perusahaan mendapat kepercayaan lebih dari para klien.

Sebaliknya, nilai mean terendah ditunjukkan pada item X2.1 yaitu “Saya selalu hadir tepat waktu sesuai peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan”. Responden menilai bahwa hadir tepat waktu sesuai peraturan yang ditetapkan masih dinilai relatif rendah oleh responden. Beberapa responden yang tidak setuju akan hal ini terdapat kemungkinan masih adanya karyawan yang tidak disiplin dalam waktu kehadiran dan hal ini perlu menjadi perhatian besar bagi perusahaan untuk mengupayakan kedisiplinan karyawan agar operasional perusahaan dapat berjalan dengan lancar.

4.1.2.3. Hasil Analisis Statistik Deskriptif Kinerja Karyawan

Tabel 4. 6 Hasil Analisis Statistik Deskriptif Disiplin Kerja

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y1.1	37	1	5	3.76	.895
Y1.2	37	1	5	3.95	.780
Y1.3.	37	3	5	4.43	.555
Y1.4	37	1	5	4.16	.928
Y1.5	37	2	5	4.49	.692
Y1.6	37	1	5	4.08	.894
Y1.7	37	4	5	4.78	.417
Valid N (listwise)	37				

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan data yang disajikan pada tabel 4.6 menunjukkan bahwa hasil olah data statistik deskriptif yang terdiri dari 7 item pernyataan, diperoleh item Y1.7 memiliki nilai mean tertinggi ditunjukkan pada item pernyataan Y1.7 sebesar 4,78 yaitu “saya mengutamakan kejujuran dalam bekerja”. Hasil ini menunjukkan bahwa responden yang terlibat setuju dan memiliki pandangan yang positif terhadap pernyataan tersebut bahwa responden jujur dalam melakukan setiap pekerjaannya seperti mengisi setiap laporan kerja sesuai informasi yang didapat atau hasil verifikasi serta menginformasikan kepada pihak terkait jika terdapat situasi atau kondisi yang tidak sesuai dengan data yang diberikan oleh kandidat. Oleh sebab itu, kejujuran menjadi nilai penting dalam menyajikan laporan yang valid dan berintegritas. Dalam ini, karyawan yang mengutamakan kejujuran cenderung mematuhi kebijakan dan tidak menghindari tanggung jawab sehingga hal tersebut berdampak kepada penilaian yang baik terhadap kinerja karyawan.

Sebaliknya, nilai rata-rata terendah ditunjukkan pada item pernyataan Y1.1 yaitu “Saya mampu mengerjakan tugas dalam jumlah banyak dengan cepat bahkan lebih cepat dari batas waktu yang ditentukan”. Adanya kemungkinan bahwa hal ini menunjukkan masih ada beberapa responden yang belum mengutamakan kecepatan kerja dalam menyajikan laporan baik kepada atasan maupun klien. Hal ini mengindikasikan bahwa perusahaan perlu mengupayakan bagaimana agar karyawan

dapat meningkatkan kecepatan kerjanya jika mendapatkan project atau tugas banyak. Dalam hal ini, kecepatan kerja yang tepat dapat meningkatkan efisiensi dalam menyelesaikan lebih banyak pekerjaan dalam waktu yang sama, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dan produktivitas tim serta perusahaan secara keseluruhan.

4.1.3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

4.1.3.1. Uji Validitas

1. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X_1)

Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

	R Tabel	R Hitung	Keterangan
X1.1	0,325	0,801	Valid
X1.2	0,325	0,610	Valid
X1.3	0,325	0,796	Valid
X1.4	0,325	0,755	Valid
X1.5	0,325	0,686	Valid
X1.6	0,325	0,579	Valid
X1.7	0,325	0,605	Valid
X1.8	0,325	0,517	Valid
X1.9	0,325	0,598	Valid
X1.10	0,325	0,614	Valid
X1.11	0,325	0,632	Valid
X1.12	0,325	0,765	Valid

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 4.7 pada variabel motivasi kerja, hasil uji validitas menunjukkan bahwa 12 item pernyataan yang ditanggapi oleh responden memiliki nilai R hitung > R tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item pernyataan mengenai motivasi kerja dinyatakan valid atau sah.

2. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Table 4. 8 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X₂)

	R Tabel	R Hitung	Keterangan
X2.1	0,325	0,709	Valid
X2.2	0,325	0,421	Valid
X2.3	0,325	0,833	Valid
X2.4	0,325	0,476	Valid
X2.5	0,325	0,846	Valid
X2.6	0,325	0,832	Valid
X2.7	0,325	0,530	Valid
X2.8	0,325	0,467	Valid

Sumber: Diolah menggunakan SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel 4.8 pada variabel disiplin kerja, hasil uji validitas menunjukkan bahwa 8 item pernyataan yang ditanggapi oleh responden memiliki nilai R hitung > R tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item pernyataan mengenai motivasi kerja dinyatakan valid atau sah.

3. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

	R Tabel	R Hitung	Keterangan
X2.1	0,325	0,725	Valid
X2.2	0,325	0,647	Valid
X2.3	0,325	0,602	Valid
X2.4	0,325	0,728	Valid
X2.5	0,325	0,634	Valid
X2.6	0,325	0,654	Valid
X2.7	0,325	0,457	Valid

Sumber: Diolah peneliti menggunakan SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel 4.9 pada variabel kinerja karyawan, hasil uji validitas menunjukkan bahwa 7 item pernyataan yang ditanggapi oleh responden memiliki nilai R hitung > R tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item pernyataan pada uji validitas mengenai motivasi kerja dinyatakan valid atau sah.

4.1.3.2. Uji Reliabilitas

Kuesioner dianggap dapat diandalkan jika nilai Cronbach Alpha lebih dari pada 0,60. Hal ini mengindikasikan bahwa kuesioner tersebut dapat diandalkan karena konsisten dalam memberikan hasil yang sama dalam pengukuran yang dilakukan oleh peneliti. Berikut hasil yang dapat dipaparkan:

1. Hasil Uji Reliabilitas Pada Variabel Motivasi Kerja (X₁)

Berikut hasil uji realibilitas pada variabel motivasi kerja (X₁) yang disebarkan menggunakan kuesoner melalui google form dengan total 37 responden dan 12 item pernyataan.

Tabel 4. 10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X₁)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,883	12

Sumber: Data olahan SPSS 25, 2024

Berdasarkan hasil yang tertera dan ditunjukkan pada tabel 4.10 hasil uji realibilitas variabel motivasi kerja (X₁) ditunjukkan bahwa *Cronbach's Alpha* sebesar 0,883 yang dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,60. Maka, instrumen motivasi kerja dinyatakan reliabel atau dapat diandalkan.

2. Hasil Uji Reliabilitas Pada Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Berikut hasil uji Reliabilitas pada variabel motivasi kerja (X₁) yang disebarkan menggunakan kuesoner melalui google form dengan total 37 responden dan 8 item pernyataan.

Tabel 4. 11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,794	8

Sumber: Data olahan SPSS 25, 2024

Berdasarkan hasil yang tertera dan ditunjukkan pada tabel diatas 4.11 untuk variabel motivasi kerja (X₁) ditunjukkan bahwa Cronbach's Alpha sebesar 0,794. Nilai tersebut lebih besar dari 0,60. Maka, instrumen disiplin kerja ditegaskan reliabel

3. Hasil Uji Reliabilitas Pada Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4. 12 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.754	7

Sumber: Data olahan SPSS 25, 2024

Berdasarkan Tabel 4.12, hasil uji reliabilitas untuk variabel kinerja karyawan menunjukkan koefisien Cronbach's Alpha sebesar 0,754 dari 7 item pernyataan. Nilai ini melampaui 0,60, maka hal ini menunjukkan bahwa instrumen disiplin kerja dianggap reliabel.

4.1.4. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan sebelum ke tahap pengujian linear berganda. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa nilai-nilai koefisien regresi yang dihasilkan konsisten dan akurat.

4.1.4.1. Hasil Uji Normalitas

Tabel 4. 13 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.67345941
Most Extreme Differences	Absolute	.113
	Positive	.113
	Negative	-.087
Test Statistic		.113
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Olahan SPSS 25, 2024

Berdasarkan data yang ditunjukkan pada tabel 4.13 menunjukkan bahwa nilai signifikansinya sebesar 0,200 yang sesuai kriterianya melebihi 0,05. Maka dapat dijelaskan data terdistribusi normal.

4.1.4.2. Hasil Uji Multikolinearitas

Ketentuan dalam pengambilan keputusan dalam pengujian ini yaitu apabila nilai VIF < 10 dan/atau nilai tolerance > 0,10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak adanya masalah multikolinearitas atau tidak adanya hubungan apapun antar variabel independennya.

Tabel 4. 14 Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13,063	3,773		3,463	0,001		
	Motivasi Kerja	0,131	0,062	0,306	2,106	0,043	0,870	1,149
	Disiplin Kerja	0,339	0,115	0,429	2,950	0,006	0,870	1,149

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 4.14 hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai tolerance pada kedua variabel independen lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF < 10. Kedua variabel tersebut memiliki nilai tolerance sebesar 0,870 dan VIF sebesar 1,1149. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel ini tidak memiliki masalah multikolinearitas atau tidak adanya hubungan antar kedua variabel tersebut.

4.1.4.3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 15 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,436	1,871		1,302	0,202
	Motivasi Kerja	-0,075	0,031	-0,408	-2,417	0,210
	Disiplin Kerja	0,084	0,057	0,250	1,480	0,148

a. Dependent Variable: ABSRES

Sumber: Data Olahan SPSS 25, 2024

Pada tabel 4.15 yang disajikan di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi (Sig.) variabel motivasi kerja (X1) sebesar 0,210 dan variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0,148 yang dimana kedua variabel tersebut memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak adanya masalah heteroskedastisitas.

4.1.5. Regresi Linear Berganda

Berdasarkan pengolahan data yang dilakukan, berikut hasil uji analisis regresi linear berganda seperti tabel di bawah ini:

Tabel 4. 16 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	13,063	3,773					
	Motivasi Kerja	0,131	0,062	0,306	2,106	0,043	0,870	1,149
	Disiplin Kerja	0,339	0,115	0,429	2,950	0,006	0,870	1,149

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel 4.16, maka persamaan pada variabel-variabel yang saling memengaruhi kinerja karyawan dapat dilihat sebagai berikut:

$$Y = 13,063 + 0,131X_1 + 0,339X_2 + e$$

Diketahui:

X_1 = Motivasi Kerja

X_2 = Disiplin Kerja

Y = Kinerja Karyawan

Berdasarkan persamaan regresi tersebut di atas, maka dapat diinterpretasikan adanya hubungan positif antar variabel bebas dan terikat jika ada kenaikan 1 satuan variabel bebas akan diikuti oleh kenaikan variabel terikat.

4.1.6. Hasil Uji Hipotesis

4.1.6.1. Hasil Uji F Simultan

Tabel 4. 17 Hasil Uji F Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	153.127	2	76.563	10.117	.000 ^b
	Residual	257.306	34	7.568		
	Total	410.432	36			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data Olahan SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel 4.17 yang disajikan di atas, diketahui bahwa nilai F hitung sejumlah 10,117 dengan tingkat signifikansinya $0,00 < 0,05$. Selanjutnya F hitung sebesar $10,117 > F$ tabel yaitu 3,090. Hasilnya yaitu variabel bebas dan terikat berpengaruh secara simultan.

4.1.6.2. Hasil uji t Parsial

Tabel 4. 18 Hasil Uji Statistik t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.063	3.773		3.463	.001
	Motivasi Kerja	.131	.062	.306	2.106	.043
	Disiplin Kerja	.339	.115	.429	2.950	.006

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS 25, 2024

Berdasarkan data pada tabel 4.18 yang disajikan di atas, uji t parsial pada variabel motivasi kerja (X1) menunjukkan bahwa t hitung $2,106 > t$ tabel 2,032 dengan tingkat signifikansi $0,043 < 0,05$. Sehingga, dapat disimpulkan H_a diterima maka motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Selanjutnya, pada variabel disiplin kerja, diketahui bahwa t hitung sebesar $2,950 > t$ tabel 2,032 dengan tingkat

signifikansi $0,006 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan H_a diterima variabel disiplin kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

4.2. Pembahasan

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan melalui beberapa tahap uji, hasil analisis dan uji hipotesis dari ketiga variabel menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dalam penelitian. Selanjutnya, hasil uji validitas dan realibilitas diketahui bahwa instrumen-instrumen pada penelitian ini adalah sah atau valid dan dapat diandalkan. Sehingga hal ini dapat diartikan bahwa kuesioner yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan di PT VRS telah teruji dan dapat diandalkan dalam melakukan pengumpulan data. Pada hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa data terdistribusi normal. Uji multikolinearitas tidak ada masalah begitupun juga dengan heteroskedastisitas. Sehingga, uji regresi linear berganda dapat dilanjutkan pengujiannya dapat diandalkan dalam menganalisis hubungan antara variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

Berikut rincian hasil yang dapat dijelaskan dari penelitian ini:

4.2.1. Pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil penelitian ini, indikator dari motivasi kerja yang berkontribusi dalam memengaruhi kinerja karyawan ialah tanggung jawab seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan dari awal sampai dengan akhir.

Hasil penelitian menyatakan bahwa karyawan yang telah termotivasi untuk selalu bertanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan dari awal sampai akhir diharapkan dapat terus meningkatkan kinerjanya dengan tidak menunda pekerjaan yang ditugaskan. Hal ini yang pada akhirnya dapat memberikan kontribusi terhadap kinerja seluruh perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan agar dapat memprioritaskan karyawan dengan pengelolaan kinerja sumber daya manusia yang baik seperti memberikan evaluasi terhadap tugas-tugas yang telah dikerjakan sehingga karyawan dapat memperbaiki apa yang

kurang tepat dan serta memberikan pengakuan publik atas pencapaian kinerja yang baik yang pada gilirannya dapat berdampak kepada motivasi karyawan untuk bersama-sama mencapai tujuan atau target yang ditentukan

Temuan dalam penelitian ini, indikator tantangan dalam pekerjaan merupakan peluang untuk maju dan berkembang dalam karir saya merupakan salah satu faktor yang berkontribusi untuk meningkatkan motivasi karyawan. Karyawan menganggap tantangan merupakan suatu strategi untuk meningkatkan motivasi kerjanya agar dapat meningkatkan kinerjanya. Namun, tentunya perusahaan perlu adil dalam pembagian tugas agar seluruh karyawan mendapatkan kesempatan yang sama dalam mengembangkan kemampuan atau kompetensi yang dimiliki. Sehingga, kinerja yang dicapai dapat berdampak kepada keseluruhan kinerja perusahaan.

- Pembahasan ini dapat dikatakan sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Harahap & Tirtayasa (2020) yang dimana ia menjelaskan bahwa adanya pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Menurutnya dengan adanya motivasi kerja yang baik dari seluruh karyawan yang bekerja di suatu organisasi akan memberikan kontribusi yang baik untuk menunjang kinerja karyawan.

4.2.2. Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Penemuan dari penelitian ini memberikan kontribusi penting terhadap ketaatan atau kepatuhan terhadap standar aturan kerja yang berlaku. Hal itu ditunjukkan dari hasil pengujian statistik deskriptif yang menerangkan bahwa karyawan menaati aturan kerja dengan tidak membocorkan data atau file perusahaan kepada pihak di luar ketentuan perusahaan. Dengan menaati aturan tersebut, karyawan menerapkan disiplin kerja yang baik dengan tidak sembarang menginformasikan data kandidat kepada pihak yang tidak bertanggung jawab serta patuh terhadap kebijakan dan prosedur yang berlaku dalam menjaga keamanan dan integritas data perusahaan. Mereka mematuhi aturan yang ditetapkan untuk menghindari tindakan yang dapat membahayakan keamanan informasi perusahaan. Karyawan yang menjaga data

perusahaan dengan baik menunjukkan tingkat kepercayaan dan kredibilitas yang tinggi. Mereka dapat diandalkan dan dipercaya untuk melaksanakan tugas-tugas mereka dengan penuh tanggung jawab, yang mencerminkan positif pada kinerja mereka. Hasil penelitian ini direkomendasikan bagi perusahaan agar tetap menjaga keamanan data dengan melakukan audit secara teratur terhadap akses data dan aktivitas karyawan. Pemantauan ini membantu mendeteksi aktivitas yang mencurigakan atau pelanggaran keamanan yang dapat segera ditangani. Sehingga dengan adanya aturan tersebut dapat meningkatkan kepercayaan klien saat memilih jasa PT VRS yang dipakai untuk melakukan proses *background screening*.

Selanjutnya hasil dari pengujian ini menunjukkan bahwa karyawan telah mengutamakan disiplin karyawan dengan/ bekerja etis dalam hal profesionalisme seperti mampu bekerja dengan baik tanpa melibatkan masalah pribadi, mampu bertanggung jawab atas pekerjaan yang ditugaskan oleh atasan dan menanggapi keluhan dan kebutuhan klien dengan baik dan sopan. Dengan demikian, sikap profesionalisme dapat membantu karyawan untuk membangun dan meningkatkan reputasi yang baik bagi karyawan maupun perusahaan yang berdampak positif terhadap kinerja karyawan dan perusahaan.

Namun di sisi lain, karyawan belum mampu mengerjakan tugas-tugas dalam jumlah banyak dengan cepat bahkan lebih cepat dari batas waktu yang ditentukan karena ditunjukkan dari perolehan nilai terendah pada uji ini. Dengan demikian hal ini dapat menjadi kesempatan bagi organisasi untuk lebih memberikan arahan kepada karyawan dalam mengatur prioritas kerjanya sehingga karyawan dapat memberikan hasil laporan dengan tepat waktu yang pada akhirnya berdampak kepada kinerja karyawan.

Hasil uji pada penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tarigan & Priyanto (2021) yang memiliki kesimpulan pada hasilnya bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.