



5.23%

SIMILARITY OVERALL

SCANNED ON: 7 JUL 2024, 1:57 AM

Similarity report

Your text is highlighted according to the matched content in the results above.

● IDENTICAL 0.62% ● CHANGED TEXT 4.6% ● QUOTES 0.12%

Report #21939219

BAB I PENDAHULUAN 1.1. Latar Belakang Masalah Lingkungan bisnis yang semakin mengglobal saat ini memberikan dampak yang signifikan terhadap aktivitas operasional atau aktivitas terkait pekerjaan di setiap perusahaan. Hal ini ditunjukkan dengan semakin meningkatnya tingkat keterampilan, karakter, kualitas, dan kapasitas sumber daya manusia yang dibutuhkan dunia usaha. Setiap organisasi harus mempunyai strategi untuk bersaing dengan bisnis yang relevan secara nasional dan internasional. Salah satu strategi penting yang harus dimiliki adalah sumber daya manusia yang agile dan kompeten, dengan performa kerja tingkat tinggi. Kualitas dan efisiensi sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas karyawan dan kinerja bisnis secara keseluruhan. Oleh karena itu, dunia usaha harus dan mempunyai kewajiban untuk memiliki sumber daya manusia yang memiliki tingkat keterampilan yang tinggi, karena hal ini dapat mendorong perkembangan angkatan kerja. (Nurjaya, 2021). Kinerja merupakan sebuah pencapaian yang diraih oleh seseorang baik yang dapat dilihat dari segi kualitas maupun kuantitas dalam melakukan tugas dan tanggung jawab yang dipercayakan kepadanya . kinerja mengambil peranan yang penting dalam kegiatan operasional organisasi karena kinerja sangat berkaitan erat dengan efektivitas dan efisiensi untuk mencapai tujuan organisasi. Jika karyawan memiliki kinerja tinggi dan bertanggung jawab atas setiap pekerjaan yang dikerjakannya, secara

langsung akan meningkatkan produktivitas kualitas kerja dan motivasi untuk berkembang sehingga pada gilirannya akan berdampak positif bagi perusahaan dan keberhasilan organisasi. Kinerja tidak datang secara tiba-tiba melainkan perlu dikelola dengan baik oleh perusahaan. Perusahaan yang dapat mengelola tenaga kerja dengan baik dapat membawa dampak positif terhadap eksistensi organisasi di masa yang akan datang. Dari penjelasan di atas, kinerja karyawan dianggap sebagai pencapaian seorang karyawan berdasarkan hasil kerjanya dari segi kualitas maupun kuantitas serta tanggung jawabnya dalam menjalankan perannya. Kinerja menjadi bahan evaluasi oleh perusahaan agar karyawan dapat meningkatkan kualitas dan pengetahuan berdasarkan tanggung jawab yang diembannya. Evaluasi kinerja karyawan memberikan peran penting untuk mengambil keputusan terkait sumber daya manusia dalam perusahaan seperti kegiatan perencanaan dan perekrutan SDM baru, pelatihan karyawan, seleksi karyawan, promosi sampai kepada sistem kompensasi bagi karyawan dan sebagainya. Oleh karena itu, organisasi harus menyelidiki faktor-faktor apa saja yang dapat berkontribusi dalam mempertahankan kinerja karyawan yang optimal. Salah satu komponen yang dapat menjadi penunjang kinerja karyawan ialah motivasi. Karyawan dapat dikatakan memiliki motivasi yang baik jika karyawan memiliki semangat, 1 (Taufik et al., 2022) inisiatif, dan keinginan untuk menyelesaikan setiap tugas-tugasnya dan memiliki ambisi untuk maju dan berkembang. Sebaliknya,

jika karyawan tidak memiliki motivasi, mereka akan bermalas-malasan dan tidak bertanggung jawab atas pekerjaan-pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. , Motivasi merupakan komponen penting bagi karyawan untuk memastikan pekerjaan diselesaikan seefisien mungkin sesuai dengan standar operasional perusahaan. Sedangkan Mohtar (2019:20) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu keinginan yang timbul dalam pikiran seseorang untuk bekerja menuju suatu tujuan tertentu yang ingin dicapainya dalam suatu organisasi. Selanjutnya, Hasibuan (2019:143) mengungkapkan bahwa motivasi merupakan sesuatu yang diberikan kepada seseorang sebagai pendorong untuk menciptakan semangat kerja seseorang agar mampu bekerjasama secara efektif dan berintegritas guna mencapai tujuan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu aspek penting yang perlu dimiliki oleh seseorang untuk mendorong semangat seorang karyawan dalam berperilaku sehingga dapat mencapai tujuan organisasi. Jika seorang karyawan memiliki motivasi yang baik dan benar terhadap pekerjaan yang dilakukan, hal itu akan berpengaruh terhadap hasil kerjanya seperti produktivitas, kinerja bahkan ketekunannya. Ada berbagai macam cara untuk memberikan atau meningkatkan semangat terhadap kinerja karyawan seperti pemberian penghargaan untuk karyawan yang berprestasi. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nurjaya (2021) dengan judul menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki dampak atau pengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan di PT Hazara Cipta Pesona yang berarti semakin baik motivasi kerja yang dijalankan oleh di PT Hazara Cipta Pesona, maka semakin tinggi pula kualitas kinerja karyawan yang dicapai. Faktor lain yang turut menyebabkan prestasi kerja pegawai mendekati ideal adalah disiplin kerja. Disiplin kerja tidak begitu penting dalam menentukan kinerja karyawan. Menurut Sinambela dalam Jufrizen, J. (2021), disiplin kerja mengacu pada kemampuan individu untuk bekerja secara konsisten, ulet, dan sesuai dengan hukum, tanpa melanggar batasan yang telah ditetapkan sebelumnya. Disiplin merupakan fungsi operasional yang krusial dalam pengelolaan sumber daya manusia karena seiring dengan meningkatnya kedisiplinan pegawai, maka kualitas hasil kerjanya juga akan meningkat. Tanpa disiplin, organisasi bisnis juga akan sulit mencapai hasil yang ideal (Pereira, 2023). Berdasarkan penjelasan di atas, pegawai dengan disiplin kerja yang tinggi cenderung lebih disiplin, amanah, dan mampu mengatur waktunya dengan baik, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas pegawai. Kurangnya disiplin akan berdampak negatif terhadap kinerja operasional perusahaan. Berdasarkan temuan penelitian sebelumnya oleh Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap prestasi kerja karyawan. **22** Sejalan dengan itu, semakin tinggi tingkat kedisiplinan setiap pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat prestasi kerja mereka. Menurut Paais, M., & Pattiruhu J. R. (2020) Perusahaan PT VRS merupakan organisasi yang bergerak di industri jasa konsultasi manajemen yang menawarkan jasa jasa pemeriksaan atau verifikasi latar belakang kandidat klien atau dikenal dengan background screening. Perusahaan ini didirikan pada tahun 2010 dan sampai saat ini telah dipercaya oleh perusahaan-perusahaan ternama baik dalam negeri maupun luar negeri untuk melakukan pemeriksaan latar belakang calon karyawan mereka. Maraknya pemalsuan dokumen penting untuk melamar kerja, merupakan peluang bagi PT VRS untuk menjalankan bisnisnya. Oleh sebab itu, PT VRS hadir untuk melayani permintaan klien dalam melakukan pemeriksaan latar belakang kandidat klien. Karena perusahaan ini

bergerak di bidang pelayanan jasa, kinerja karyawan menjadi faktor utama yang perlu dikelola dengan baik supaya karyawan yang mewakili perusahaan dapat memberikan pelayanan yang terbaik dan berintegritas kepada klien. Dapat disimpulkan, pencapaian kinerja organisasi ditentukan pada kinerja individu atau dengan kata lain, produksinya akan memberikan kontribusi terhadap kinerja organisasi di masa depan serta persaingan bisnis. Tentunya, perusahaan memiliki berbagai strategi dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Salah satu hal yang dapat dilakukan ialah dengan memberikan penghargaan. Penghargaan atau imbalan yang seringkali dikenal dengan kata reward merupakan bagian dari upaya organisasi untuk meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai. Biasanya penghargaan diberikan kepada setiap pegawai yang memiliki prestasi, terutama yang mempunyai dedikasi tinggi dalam meningkatkan kinerja organisasi. Selain pengakuan yang berbentuk bonus insentif, bonus liburan, atau bonus materi lainnya yang tak kalah penting ialah perusahaan perlu menekankan pengakuan pada aspek emosional dan psikologis. Dalam hal ini, penghargaan dalam bentuk pengakuan atas hasil kerja seperti ungkapan pujian dari pimpinan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Berdasarkan pengamatan peneliti serta hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan pihak karyawan PT VRS, karyawan masih merasa kurangnya perhatian dari atasan terkait pengakuan publik atau apresiasi dari pimpinan bagi karyawan yang memiliki pencapaian kinerja baik. Sehingga, karyawan menganggap perusahaan menilai setiap karyawan memiliki kinerja yang sama walaupun karyawan lain memiliki kinerja rendah. Selain itu, karyawan menilai adanya ketidakadilan dalam pembagian tugas dari atasan dalam kegiatan kerja sehari-hari. Sehingga diduga dari permasalahan yang timbul adanya kecemburuan sosial yang berdampak kepada semangat kerja dimana karyawan kurang maksimal dalam memanfaatkan kompetensi yang mereka miliki untuk bekerja lebih dari standar yang ditetapkan perusahaan. 43% 57%

Persentase Masa Kerja Karyawan PT VRS -5 tahun >5 tahun Gambar 1.

1: Persentase Masa Kerja Karyawan PT VRS Tahun 2024 Sumber: Diolah

oleh Peneliti, 2024 Gambar 1.1 merupakan persentase masa kerja karyawan PT VRS tahun 2024.

23 PT VRS didominasi oleh karyawan yang sudah bekerja lebih dari 5 tahun dengan persentase sebesar 57%. Karyawan yang sudah berdedikasi lama mengungkapkan bahwa mereka merasa mengalami kejenuhan yang disebabkan oleh rutinitas pekerjaan. Terlebih, perusahaan memberikan sarana waktu cuti yang terbatas. Selain itu, adanya beban kerja yang berlebih di luar jobdesc karyawan. Sehingga, karyawan perlu mengerjakan pekerjaan tersebut di malam hari dan hari libur tanpa adanya upah lembur bagi karyawan. Yang pada akhirnya berdampak kepada semangat kerja karyawan karena kurang memiliki waktu untuk mengistirahatkan diri dari penatnya aktivitas kerja.

Selanjutnya, PT VRS sangat mengutamakan disiplin kerja sebagai salah satu penunjang kinerja karyawan seperti tingkat kehadiran atau absensi karyawan dan ketepatan waktu dalam menyajikan laporan kerja dengan memberikan batas waktu pengumpulan laporan setiap harinya. Namun, tim Quality Control PT VRS mengungkapkan masih ditemukan beberapa karyawan yang menyusun laporan belum sesuai dengan aturan yang ditetapkan perusahaan dan seringkali adanya keterlambatan dalam pengumpulan laporan kerja. Dalam hal ini, jika karyawan tidak dapat memenuhi aspek disiplin kerja tersebut, akan berdampak kepada kinerja karyawan. **14** Berdasarkan latar belakang permasalahan pada fenomena yang telah diuraikan di atas, peneliti melihat adanya fenomena yang melibatkan variabel motivasi kerja dan disiplin kerja. Sehingga,

peneliti ingin menganalisa lebih lanjut terkait “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT VRS . 1.2. **33** Rumusan Masalah 1.3.

33 35 Tujuan Penelitian 1.4. Manfaat Penelitian 1.4 1. Manfaat Teoritis Penelitian ini tentunya sangat diharapkan dapat menjadi referensi atau panduan atau acuan pedoman bagi peneliti selanjutnya, terutama yang berfokus pada variabel- variabel seperti motivasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. 1.4.2. Manfaat Praktis 1.4.2.1. Untuk Instansi Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman serta sebagai referensi dan informasi kepada perusahaan untuk mengambil keputusan berupa kebijakan yang sesuai khususnya dalam pengelolaan motivasi kerja dan disiplin kerja guna



menjaga stabilitas dan meningkatkan kinerja karyawan. 1.4.2.2. Untuk Universitas Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memberikan wawasan tentang aplikasi praktis dari pengetahuan, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia (MSDM), dan untuk menjadi referensi yang berharga bagi para peneliti di masa depan, terutama yang mengeksplorasi variabel-variabel seperti motivasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. 1.4.2.3.

Untuk Peneliti Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber referensi bagi peneliti selanjutnya khususnya yang memiliki keterkaitan dengan penelitian sejenis yaitu mengenai motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan. 9 28 34 41

BAB II TINJAUAN PUSTAKA 1.1.

Kajian Teori Teori yang yang digunakan untuk mendasari penelitian ini adalah Goal-Setting Theory yang dikemukakan oleh Locke. Menurut Locke dalam , menjelaskan bahwa Goal-Setting Theory merupakan proses di mana setiap individu membuat perhitungan dan menetapkan tujuan untuk diri mereka sendiri. Ketika seseorang telah menetapkan tujuan, mereka akan termotivasi untuk berusaha mencapai tujuan tersebut, yang kemudian akan memengaruhi kinerja mereka dalam pekerjaan. Menurut Locke dalam , teori ini juga termasuk dalam kategori teori motivasi yang menjelaskan bahwa terdapat korelasi atau hubungan antara tujuan yang ditetapkan ditentukan dan pencapaian kinerja individu. Konsep atau ide inti dari teori penetapan tujuan atau Goal-Setting Theory ini adalah ketika seorang individu memahami tujuan yang dibuat serta ditentukan oleh organisasi, maka hal tersebut akan mempengaruhi perilaku dan kinerja mereka. Komitmen untuk mencapai tujuan-tujuan ini memotivasi individu untuk mengerahkan upaya dan berjuang untuk mencapainya, sehingga berdampak positif pada tindakan dan kinerjanya. Oleh karena itu, dapat kita simpulkan bahwa Goal Setting Theory ini merupakan teori motivasi yang mengemukakan adanya hubungan atau korelasi antara tujuan yang ditetapkan oleh organisasi dengan pencapaian individu. Apabila dikaitkan dengan motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan, karyawan perlu memahami tujuan dan target yang ditentukan oleh perusahaan atas dirinya sehingga pemahaman yang

diperoleh individu tersebut dapat memengaruhi perilaku dan konsekuensi hasil kerjanya. Selain itu, kinerja karyawan juga ditentukan oleh kemampuan dan komitmen karyawan, termotivasi atau tidaknya untuk mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan. Dengan menggunakan pendekatan Goal-Setting Theory sebagai dasar penelitian, diharapkan dapat membantu menangani permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan agar karyawan dapat memiliki tujuan, memilih tujuan, dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan untuk membawa perusahaan lebih maju dan berkembang.

1.1.1. Kinerja Karyawan 1.1.1.1. Definisi Kinerja Karyawan Pada umumnya, kinerja merujuk kepada sebuah hasil yang diberikan seseorang dari interaksi antara kemampuan individu dengan situasi kerja yang dihadapinya. Istilah ini merujuk kepada seberapa efektif seseorang dalam menyelesaikan tugas atau mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam lingkungan kerja. Kinerja tidak hanya mencakup hasil (Parwita et al., 2023) (Ramadhan et al., 2022) akhir dari pekerjaan yang dilakukan, tetapi yang perlu diperhatikan ialah proses kerja, interaksi dengan rekan kerja, kemampuan untuk menerima umpan balik dan kepatuhan terhadap kebijakan dan prosedur perusahaan. Kinerja individu dalam sebuah organisasi bervariasi karena setiap karyawan memiliki kemampuan yang unik. **29** Kualitas kerja karyawan secara langsung berdampak pada kinerja perusahaan secara keseluruhan. Untuk memaksimalkan kontribusi karyawan, manajemen organisasi harus benar-benar memahami strategi untuk mengelola, mengukur, dan meningkatkan kinerja karyawan. **16** Organisasi yang memiliki kinerja pegawai yang tinggi cenderung mencapai tujuan bisnisnya akan lebih baik dan dapat bersaing di pasar yang semakin kompleks (Abbas et al. (2020). Kasmir (2019:184) berpendapat atau menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari perilaku dan pencapaian yang didapat oleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya untuk memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam kurun waktu tertentu. Kinerja juga dapat digambarkan sebagai kemampuan seseorang untuk memenuhi kewajiban pelaksanaan tugas-tugas dan serta tanggung jawab dengan menetapkan tolok ukur tertentu. Untuk itu, kinerja yang baik menjadi aspek atau komponen penting untuk

meningkatkan produktivitas perusahaan baik masa kini maupun masa depan sehingga harus dikelola dengan baik oleh perusahaan. Menurut Rivai dan Sagala dalam , kinerja mengacu pada pencapaian atau hasil kerja yang diberikan dan diusahakan oleh seseorang berdasarkan perannya dalam perusahaan. Sembiring (2020) juga memaparkan penjelasan terkait kinerja karyawan kinerja karyawan adalah hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dijalankan oleh seorang karyawan sesuai dengan pekerjaan yang ditugaskan atau diberika kepada yang bersangkutan. Berdasarkan uraian dari pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan serangkaian kegiatan yang memiliki hubungan erat dengan proses kerja dan pencapaian seseorang yang dinilai berdasarkan kualitas dan kuantitas yang dicapai selama periode waktu tertentu. Hal itu dapat dinilai dari seberapa produktif karyawan tersebut dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka serta kontribusi mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, kinerja memainkan peran penting dalam manajemen sumber daya manusia dan pengambilan keputusan terkait pengelolaan tenaga kerja di sebuah organisasi.

1.1.1.2. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Dalam meningkatkan kinerja karyawan, terdapat beberapa faktor agar karyawan memiliki motivasi dari dalam diri untuk meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu, menjadi tanggung jawab perusahaan untuk mengawasi kinerja karyawannya. Karyawan yang menunjukkan kinerja yang atinggi diharapkan dapat melaksanakan tanggung jawab mereka dengan akuntabilitas, keterampilan, dan pemanfaatan potensi mereka secara (Dhyan Parashakti & Irfan Setiawan, 2019) efektif. Sehingga dengan peningkatan kinerja karyawan, organisasi tentunya berharap individu tersebut dapat meningkatkan kinerja organisasi . Menurut Kasmir (2019:189), adapun beberapa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan antara lain: a. Keterampilan dan pengetahuan khusus b. Desain pekerjaan c. Kepribadian d. Motivasi kerja e. Kepemimpinan f. Gaya manajemen g. Budaya organisasi, h. Kepuasan kerja i. Iklim kerja j. Loyalitas k. Komitmen l. Disiplin kerja

1.1.1.3. Indikator Kinerja Karyawan Dalam melakukan evaluasi kinerja, perusahaan perlu menentukan

indikator kinerja karyawan guna membantu dan memudahkan proses penilaian kinerja karyawannya. Menurut Wirawan (2019), indikator kinerja di bagi menjadi 3 bagian sebagai berikut: a. Hasil Kerja Kuantitas dan kualitas kerja seseorang dalam melakukan kegiatan kerjanya. Aspek hasil kerja yaitu kecepatan kerja dalam menyelesaikan tanggungjawabnya serta seberapa efektif penyelesaian tugas yang diberikan. b. Perilaku Kerja Perilaku profesional seseorang di tempat kerja meliputi 2 (dua) jenis perilaku, yaitu perilaku profesional dan perilaku pribadi. Indikatornya yaitu profesionalisme, disiplin, serta kerjasama antar karyawan. c. Sifat pribadi yang mempunyai hubungan atau korelasi dengan pekerjaan. Sifat individu itu sendiri dalam melaksanakan kegiatan kerjanya. Berikut Indikator kinerja karyawan menurut Kadir (2019) sebagai berikut: 1. Kualitas Kualitas merujuk kepada pencapaian hasil kerja seorang karyawan yang ditunjukkan dengan ketepatan, kerapihan dan ketelitiannya. 2. Kuantitas (Prasetyo, E. T., & Marlina, P., (2019) Kuantitas berkaitan dengan tingkat pencapaian kerja seseorang, yang dapat diamati melalui kecepatan penyelesaian tugas dan volume output tugas yang dihasilkan setiap hari. 3. Sikap Sikap merupakan upaya seseorang dalam menempatkan diri, memiliki pola pikir dan tindakan atau tingkah laku dari seorang karyawan. 4. Tanggung jawab Tanggung jawab mengacu atau mengarah kepada sejauh mana seorang karyawan menerima dan menjalankan tugas-tugas yang diberikan

1.1.2. Motivasi Kerja

1.1.2.1. Definisi Motivasi Keberhasilan manajemen organisasi sangat ditentukan oleh aktivitas sumber daya manusia. Sehubungan dengan hal ini, perusahaan hendaknya berusaha semaksimal mungkin untuk dapat mempertahankan keberhasilan dan kepuasan kerja karyawan, termasuk memotivasi karyawan agar dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan aturan atau ketentuan yang berlaku. Motivasi menggambarkan usaha-usaha untuk mengerahkan daya dan potensi yang dimiliki oleh pegawai agar supaya mereka bersemangat lebih lagi serta terdorong untuk bekerja sama secara efektif dan mencapai keberhasilan dan mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi. Menurut Wardan (2019:20), motivasi merupakan suatu usaha atau upaya seorang manajer

untuk menginspirasi dan meningkatkan semangat serta antusiasme kerja dari para karyawannya. Selain itu, menurut David McClelland (dalam Sukardi, 2021), motivasi merupakan serangkaian dorongan baik dari luar individu yang mendorong mereka untuk memulai perilaku kerja sesuai dengan standar, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu. Mohtar (2019:20) memberikan pendapat bahwa Motivasi adalah dorongan atau sebuah penyemangat yang mendorong individu dalam suatu organisasi untuk bertindak serta melakukan usaha guna mencapai tujuan tertentu. Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan serangkaian dorongan yang seringkali diberikan oleh seorang manajer bagi individu untuk mencapai tujuan atau melakukan pekerjaan dengan baik dalam lingkungan kerja. Hal ini tentunya melibatkan faktor-faktor seperti keinginan untuk mencapai kesuksesan, kepuasan pribadi, pengakuan, dan hadiah yang memotivasi individu untuk bekerja keras dan mencapai hasil yang diinginkan. 1.1.2.2. Faktor Yang Memengaruhi Motivasi Kerja Motivasi merupakan salah satu dari sekian banyak indikator kinerja yang menjadi penunjang dalam meningkatkan kinerja karyawan di sebuah instansi atau organisasi. Motivasi merupakan hal yang penting untuk mendorong seseorang melakukan sesuatu agar mereka memiliki semangat dan keinginan untuk menyelesaikan tugas tertentu. Namun, untuk menyelesaikan pekerjaan tertentu, tentunya seseorang perlu memiliki alasan dan faktor-faktor yang memengaruhi semangat kerjanya untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Adhari (2021:55) mengungkapkan terdapat beberapa faktor-faktor yang dapat memengaruhi motivasi kerja seseorang, antara lain:

1. Kebutuhan fisiologis dapat digambarkan sebagai kebutuhan yang paling mendasar yang diperlukan atau dibutuhkan oleh setiap manusia baik sifatnya yang material atau fisik yaitu seperti kebutuhan sandang, pangan dan juga papan.
2. Kebutuhan akan keamanan dan keselamatan yang meliputi adanya perlindungan di tempat bekerja seorang karyawan lalu adanya diberikan oleh perusahaan berupa tunjangan kesehatan serta adanya jaminan hari tua bagi karyawan.
3. Kebutuhan sosial melibatkan aktivitas yang berkaitan dengan interaksi dengan orang lain, seperti membina hubungan

kerja yang positif dan kooperatif, mencari penerimaan dari rekan kerja, dan terlibat secara aktif dalam komunitas organisasi. 10 4. Kebutuhan akan pengakuan digambarkan sebagai keinginan untuk mendapatkan pengakuan dan kemajuan berdasarkan kemampuan yang dimiliki, seperti dihormati dan dihargai oleh para pemimpin dan rekan kerja atas pencapaian di tempat kerja. 5. Kebutuhan aktualisasi atau perwujudan diri mengacu pada penggunaan keterampilan, kemampuan, dan potensi seseorang untuk terlibat dalam tugas-tugas yang memuaskan dan menstimulasi.

1.1.2.3. Indikator Motivasi Kerja Menurut Adhari (2021), motivasi merupakan suatu kondisi mental dan sikap seseorang yang memberikan dorongan, energi, dan arahan untuk bertindak atau bergerak guna memenuhi kebutuhan atau mengatasi ketidakseimbangan. Dalam sebuah organisasi, motivasi kerja sangat diperlukan supaya setiap karyawan mengerahkan seluruh kemampuannya untuk bekerjasama mencapai tujuan yang telah ditentukan. Supaya proses motivasi kerja berjalan dengan baik, manajemen organisasi memerlukan indikator yang jelas sebagai acuan penilaian untuk mengukur keberhasilan motivasi kerja karyawan. Sutrisno (2019:131) mengemukakan bahwa terdapat berbagai indikator yang dapat digunakan untuk mengukur motivasi kerja karyawan yaitu diantaranya: 1. Kepuasan kerja 2. Prestasi yang dicapai 3. Kesempatan untuk terus maju 4. Kemungkinan pengembangan karir 5. Tanggung jawab 6. Pengakuan atau pujian dari orang lain

1.1.3. Disiplin Kerja

1.1.3.1. Pengertian Disiplin Kerja Prawirosentono (2019:31) berpendapat bahwa disiplin merupakan suatu bentuk kepatuhan dan ketaatan seseorang atas hasil kesepakatan antara organisasi dan karyawan. Sedangkan, Ahmad (2021) menyatakan bahwa disiplin merupakan sikap yang menunjukkan penghargaan, ketaatan, dan ketaatan terhadap aturan yang ada, baik yang tersurat maupun yang tersirat. Hal ini mencakup kemampuan untuk mematuhi aturan dan tidak menolak menerima sanksi jika melanggar tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Selanjutnya, disiplin kerja juga diartikan sebagai sikap atau tingkah laku seorang karyawan dalam bekerja yang menunjukkan kesiapan untuk patuh dan mengikuti semua peraturan perusahaan, dengan tujuan mencapai hasil optimal bagi perusahaan (Rosalina & Wati,

2020). Berdasarkan pengertian-pengertian yang dikemukakan di atas, peneliti menyimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu sikap dan kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan yang menunjukkan bahwa ia bersedia untuk menaati semua peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi baik yang tertulis maupun tidak dan bertujuan untuk mencapai tujuan perusahaan. Kedisiplinan merupakan salah satu sarana yang perlu ditegakkan oleh perusahaan atau organisasi supaya setiap individu tunduk terhadap peraturan yang berlaku supaya mereka melakukan apa yang dikehendaki oleh perusahaan. Apabila seorang karyawan memiliki disiplin kerja yang baik, pasti ia juga memiliki tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan karena dengan adanya disiplin kerja yang baik tentunya seseorang akan memiliki semangat kerja dan motivasi guna terwujudnya tujuan organisasi.

1.1.3.2. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Disiplin Kerja Karyawan

Disiplin kerja merupakan salah satu sikap penting yang dimiliki oleh seorang karyawan supaya operasional perusahaan dapat berjalan sesuai dengan rencana dan prosedur yang telah ditentukan. Disiplin juga menjadi salah satu syarat guna pembentukan sikap dan perilaku seseorang supaya mendapatkan kemudahan dalam bekerja sehingga dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif dan terhindar dari konflik dan hukuman. Dengan demikian, seseorang yang memiliki disiplin kerja yang tinggi, akan berdampak pada tercapainya tujuan organisasi itu sendiri. Terdapat 4 faktor yang dapat mempengaruhi faktor disiplin kerja karyawan yang dikemukakan oleh Sutrisno (2019:89-92), antara lain:

1. Kompensasi: Karyawan akan lebih cenderung mematuhi peraturan yang berlaku jika mereka merasa bahwa imbalan yang mereka terima mencerminkan kontribusi dan kerja keras mereka untuk perusahaan.
2. Kehadiran pemimpin: Kehadiran pemimpin yang patut diteladani sangat penting karena dalam lingkungan bisnis, semua karyawan mengamati dan meniru perilaku pemimpin. Hal ini termasuk bagaimana mereka menegakkan peraturan melalui kata-kata, tindakan, dan sikap mereka.
3. Aturan yang jelas sebagai panduan: Menetapkan disiplin dalam bisnis membutuhkan aturan yang jelas dan tertulis yang berfungsi sebagai

panduan yang dapat diandalkan. Instruksi yang tidak jelas tidak cukup untuk penegakan yang efektif. 4. Keberanian pimpinan dalam bertindak: Ketika menangani pelanggaran disiplin, penting bagi para pemimpin untuk menunjukkan keberanian dengan mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat keparahan pelanggaran yang dilakukan. 1.1.3.3. Indikator Disiplin Kerja Menurut Sutrisno (2019: 97), disiplin kerja adalah mendorong karyawan untuk secara sukarela dan sadar menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma masyarakat yang berlaku, yang bertujuan untuk mengubah tingkah laku dan kebiasaannya. Indikator disiplin kinerja merupakan sarana bagi organisasi sebagai acuan yang bertujuan untuk mengukur tingkat kepatuhan dan ketaatan karyawan terhadap aturan, norma dan etika yang berlaku di tempat kerja. Berikut indikator – indikator disiplin kerja yang dikemukakan oleh Rivai dalam :

- a. Kehadiran Ukuran mendasar dari disiplin karyawan ini sering terlihat pada karyawan yang menunjukkan kebiasaan ketepatan waktu dan kehadiran yang buruk.
- b. Ketaatan dengan standar kerja Indikator lainnya dapat dilihat dari seberapa taat terhadap aturan kerja serta bertanggung jawab karyawan dalam menangani tugas yang diberikan..
- c. Tingkat Kewaspadaan Tinggi Karyawan yang secara konsisten menunjukkan ketekunan dan menunjukkan kebiasaan kerja yang cermat, teliti, dan banyak akal, berkontribusi pada pemanfaatan sumber daya yang efisien dan efektif.
- d. Bekerja etis Disiplin juga terwujud dalam cara karyawan berperilaku, khususnya dalam interaksi dengan pelanggan atau dalam perilaku umum mereka. Perilaku etis di tempat kerja merupakan aspek penting dalam menunjukkan disiplin karyawan. Selain itu, Sutrisno dalam menyatakan terdapat beberapa indikator dalam variabel disiplin kerja antara lain:

Azizah et al., (2022) Agustina Dewi et al., (2020) a. Taat Terhadap Aturan dan Waktu b. **28 Taat akan peraturan instansi c. Taat aturan perilaku dalam pekerjaan d.** Menunjukkan sikap patuh terhadap peraturan perusahaan lainnya. Dengan demikian, peneliti dapat menyimpulkan bahwa indikator disiplin kerja sangat penting karena berfungsi sebagai evaluasi kinerja karyawan, meningkatkan efisiensi operasional, serta mendorong pertumbuhan karir karyawan. Namun

perlu dicatat bahwa penggunaan indikator disiplin kerja wajib seimbang dan adil serta memperhatikan konteks dan budaya perusahaan. Selain itu, penting juga untuk memberikan umpan balik dan dukungan kepada karyawan untuk membantu mereka memahami pentingnya disiplin kerja dan memperbaiki perilaku jika diperlukan.

1.2. Penelitian Terdahulu Dalam upaya mendukung permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini, peneliti mencari dan membaca beberapa literatur yang sesuai dengan permasalahan peneliti. Penemuan penelitian terdahulu atau sebelumnya berguna untuk memberi wawasan kepada peneliti dalam merumuskan topik penelitian serta mengembangkan ide-ide terkait penelitian yang dilakukan saat ini. Dengan demikian, berikut penemuan penelitian terdahulu yang disusun oleh peneliti sebagai rujukan dalam penelitian ini: Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu Terkait Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja No Judul Metode Penelitian Hasil 1 Penelitian asosiatif dengan menggunakan sampling jenuh. Positif dan signifikan terhadap kinerja. 2 Kuantitatif menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda (Uji F, Uji t) Terdapat pengaruh secara signifikan motivasi kerja dengan kinerja karyawan PT. CS2 Pola Sehat Palembang saat melaksanakan metode WFO di masa pandemi 3 Penelitian Asosiatif dengan Pendekatan Kuantitatif Motivasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, menjelaskan sebesar 55,9% variasi dalam kinerja, sementara 44,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. 4 Teknik Sensus Sampling dengan metode analisis regresi linier berganda. Motivasi memberikan adanya pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan 5 Deskriptif Analisis dan Inferensial Disiplin kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan nilai pengujian sebesar 3,356 yang melebihi nilai kritis tabel sebesar 1,657, dan hasil signifikansi yang diperoleh sebesar $0,001 < 0,05$. 25 6 Teknik pengumpulan data menggunakan metode survei melalui kuesioner dan metode Analisa regresi linier berganda. Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa variabel disiplin kerja secara individual tidak mempengaruhi secara signifikan kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis menggunakan uji t menunjukkan signifikansi sebesar

0,946, yang lebih besar dari nilai signifikansi yang telah ditentukan sebesar 0,05. Oleh karena itu, disimpulkan bahwa disiplin mempunyai dampak ataupun pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Di sisi lain, motivasi kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

7 Penelitian Kuantitatif, Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Sari Kecamatan Cikarang Selatan.

8 Penelitian Kuantitatif menggunakan analisis persamaan regresi berganda Motivasi memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan, yang terbukti dari signifikansi nilai Motivasi yang kurang dari 0,05 dan koefisien regresi positif sebesar 0,257. Disiplin juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, terlihat dari signifikansi nilai Disiplin yang kurang dari 0,05 dan koefisien regresi positif sebesar 0,319. Selain itu, Motivasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan dengan signifikansi nilai F hitung yang juga kurang dari 0,05.

9 Pendekatan kuantitatif dengan metode analisis linier berganda. Positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Deli.

10 Analisis regresi linier berganda Positif secara simultan.

11 Metode analisisnya menggunakan analisis regresi linier berganda dengan program SPSS. 17 24 27 Variabel disiplin kerja memiliki pengaruh negatif yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

1.3. Kerangka Berpikir

Menurut Uma Sekaran yang dikutip dalam (Sugiyono, 2019:72), kerangka berpikir ini berperan sebagai model kerangka yang menggambarkan bagaimana suatu teori mampu menghubungkan berbagai aspek variabel yang akan diselidiki. Kerangka ini menjelaskan serta memaparkan model relasional serta korelasi antar variabel yang diteliti, khususnya menggambarkan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Berdasarkan latar belakang masalah dan teori-teori yang telah dipaparkan guna mendukung penelitian ini, maka peneliti dapat menyusun kerangka pemikiran yang nantinya dapat digunakan sebagai acuan atau pedoman supaya dapat

menunjukkan bahwa tiap variabel memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berikut kerangka pemikirannya yang dapat disusun oleh peneliti: Keterangan dari kerangka pemikiran yang tertera pada gambar 2.1. yaitu: 1. Motivasi kerja merupakan variabel bebas, dikatakan variabel ini tidak dibatasi oleh variabel lain. 2. Disiplin kerja merupakan variabel bebas atau bebas yang artinya variabel tersebut tidak dibatasi oleh variabel lain. 3. Kinerja pegawai merupakan variabel terikat. 1.4. Hipotesis Hipotesis merupakan jawaban awal terhadap masalah penelitian yang diajukan sebagai pertanyaan maupun pernyataan. Sejalan dengan uraian diatas, berikut rumusan hipotesis yang didasarkan oleh kerangka berpikir pada gambar 2.1:

2.4.1. Pengaruh Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT VRS Wardan (2020) menyatakan motivasi merupakan suatu usaha atau kegiatan manajer untuk menimbulkan atau meningkatkan semangat serta gairah kerja dari para pekerja atau karyawannya. Motivasi adalah alat atau sarana untuk mendorong seseorang baik dari dalam diri maupun luar diri untuk mengerjakan sesuatu yang ditugaskan serta sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas kinerja karyawan. Jika seorang karyawan menunjukkan antusiasme yang tinggi dalam melakukan pekerjaan atau tugas kewajibannya, maka hal itu akan menghasilkan kinerja yang sangat baik.. Sehingga hal tersebut akan memberi pengaruh positif terhadap produktivitas perusahaan. Berdasarkan penjelasan di atas, hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Adinda et. al., (2022) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga, hipotesisnya: 2.4.2. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT VRS Disiplin merupakan sikap atau tingkah laku seorang karyawan dalam bekerja yang menunjukkan kesiapan untuk patuh dan mengikuti semua peraturan perusahaan, dengan tujuan mencapai hasil optimal bagi perusahaan (Rosalina & Wati, 2020). Oleh sebab itu, setiap perusahaan atau organisasi harus mengingatkan setiap karyawannya untuk berusaha mempraktekkan perilaku disiplin yang baik. Dengan demikian, karyawan juga dapat mengemban tanggung jawab yang baik pula dalam melakukan pekerjaannya serta

tugas yang dipercayakan kepadanya. Selain itu, jika seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, pasti ia juga memiliki tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan karena dengan adanya disiplin kerja yang baik tentunya seseorang akan memiliki semangat kerja dan motivasi guna terwujudnya tujuan organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Machmud dan Dhea (2022) yang menyimpulkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan. Sehingga, hipotesisnya ialah: BAB III METODOLOGI PENELITIAN 3.1. Pendekatan Penelitian Menurut Sugiyono (2019:17), pendekatan kuantitatif ini bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan atau ditetapkan melalui analisis berdasarkan data empiris. Proses penelitian kuantitatif bersifat berurutan, yaitu mengikuti langkah-langkah jelas yang meliputi perumusan masalah, pengembangan teori, perumusan hipotesis, pengumpulan dan analisis data, dan terakhir perumusan kesimpulan dan rekomendasi. 3.2. Objek Penelitian Menurut Sugiyono (2019:55), objek penelitian diartikan sebagai sesuatu yang dipilih oleh peneliti untuk diteliti guna mengumpulkan informasi dan menarik kesimpulan. Ini juga dapat merujuk pada atribut tertentu atau karakteristik signifikan dari seseorang, objek, atau aktivitas yang menunjukkan variasi yang dipilih oleh peneliti untuk dipelajari dan diambil kesimpulan selanjutnya. Dalam hal ini, objek penelitian yang peneliti pilih adalah para karyawan yang bekerja di PT VRS. Adapun alasan peneliti memilih objek penelitian tersebut dikarenakan peneliti melihat adanya hubungan antara variabel motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan di tempat tersebut. Sehingga peneliti tertarik untuk mempelajari lebih lanjut dengan harapan penelitian ini dapat memberikan saran perbaikan untuk kinerja karyawan disana terutama yang berkaitan dengan motivasi dan disiplin kerja karyawan. 9 34 3.3. Populasi dan Sampel 3.1 1.

Populasi Berdasarkan pernyataan Sugiyono (2020:127), populasi merujuk kepada suatu domain yang mencakup objek dan subjek yang memiliki ciri-ciri atau kualitas tertentu yang ditentukan dan dipilih oleh peneliti untuk diteliti dan dianalisis untuk kemudian ditarik atau diambil kesimpulannya.

Dengan begitu, dalam penelitian ini, populasi terdiri dari seluruh karyawan PT VRS, yang jumlahnya mencapai 40 orang; karyawan yang bekerja lebih dari satu tahun sebanyak 37 orang dan karyawan yang bekerja kurang dari 1 tahun sebanyak 3 orang. 3.1 3 4 5 7 9 15 2. Sampel Sampel ialah suatu bagian yang diambil atau ditentukan dan dipilih oleh peneliti yang melakukan penelitian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2019:127). Berdasarkan penjelasan atau pemaparan di atas maka peneliti akan mengidentifikasi 37 karyawan PT VRS yang telah bekerja lebih dari setahun di PT VRS 19 sebagai sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik non-probability sampling yang dipilih oleh saya sebagai peneliti 3.4. 5 12 21 Teknik Pengumpulan Data Dalam penelitian yang dibahas Sugiyono (2019:199), metode pengumpulan data yang dipilih adalah melalui kuesioner. Sugiyono mendefinisikan kuesioner sebagai suatu metode atau Teknik yang digunakan oleh peneliti dimana responden diberikan serangkaian pertanyaan atau pernyataan yang kemudian mereka berikan tanggapannya guna didapati hasil penelitian. Kuesioner dapat menampilkan pertanyaan yang sifatnya dapat tertutup maupun terbuka dan diberikan langsung kepada responden atau didistribusikan melalui surat dan pos, atau platform online. (Sugiyono 2019: 200). Dalam penelitian ini, peneliti menyebarkan kuesioner kepada responden secara digital menggunakan Google form . 1 Tanggapan responden terhadap pernyataan-pernyataan tersebut kemudian dinyatakan dalam indikator-indikator yang dinilai dengan menggunakan skala Likert. 1 2 3 6 Menurut Sugiyono (2019), skala Likert merupakan suatu metode alat yang diterapkan dalam penelitian yang digunakan dalam penelitian untuk menilai sikap responden, pendapat responden, dan persepsi individu atau kelompok terhadap fenomena sosial yang terjadi berdasarkan tema penelitian. 1 2 Dengan menggunakan skala Likert, variabel-variabel yang diukur diubah atau disesuaikan menjadi indikator- indikator yang kemudian dapat digunakan sebagai dasar penelitian untuk menyusun item- item instrumen, seperti pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner. Selanjutnya adalah skor skala untuk mengevaluasi jawaban pertanyaan. atau pernyataan dalam kuesioner: 3.5.

Definisi Operasional Sugiyono (2019: 221) menjelaskan bahwa definisi operasional cenderung mengacu pada bagaimana peneliti menspesifikasikan dan mempelajari suatu fenomena dengan cara yang memungkinkan mereka untuk mengumpulkan informasi dan membuat kesimpulan. Dalam konteks penelitian, variabel biasanya mencakup satu variabel dependen dan dua variabel independen. Berikut uraian yang dapat peneliti berikan dalam definisi operasional: Variabel Definisi Indikator Skala Motivasi Menurut Wardan (2019:20) 1. Kepuasan Kerja Likert (X 1) motivasi merupakan suatu usaha atau upaya seorang manajer untuk menginspirasi dan meningkatkan semangat serta antusiasme kerja dari para karyawannya. 2. Prestasi yang diraih 3. Peluang untuk Maju 4. Kemungkinan pengembangan karier 5. Tanggung jawab 6. Pengakuan orang lain Sutrisno (2019:31) Disiplin Kerja (X 2) Disiplin merupakan suatu bentuk kepatuhan dan ketaatan seseorang atas hasil kesepakatan antara organisasi dan karyawan. Prawirosentono (2019:31). 1. Kehadiran 2. Ketaatan terhadap standar Kerja 3. Tingkat Kewaspadaan Tinggi 4. Bekerja etis Likert Kinerja Karyawan (Y) Menurut Sembiring (2020), kinerja karyawan adalah hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dijalankan oleh seorang karyawan sesuai dengan pekerjaan yang ditugaskan atau diberika kepada yang bersangkutan. 1. Hasil Kerja 2. Perilaku Kerja 3. Sifat pribadi yang berhubungan dengan krieteria pekerjaan Wirawan (2019) Likert 3.6. **18** Teknik Analisis Data Peneliti dalam melakukan penelitian menetapkan statistik yang deskriptif dan analisis regresi linier sebagai metode atau pendekatan dalam melakukan analisa data. Menurut Sugiyono (2019: 206), statistik deskriptif melibatkan merangkum dan menjelaskan data yang dikumpulkan sebagaimana adanya, memungkinkan peneliti menarik kesimpulan yang relevan untuk penggunaan umum. Analisis data dengan metode statistik deskriptif dapat membantu peneliti untuk mengetahui karakteristik data yang diteliti karena melalui analisis tersebut dapat memberikan gambaran data dari hasil responden pada indikator pengukur suatu variabel. **38** 3.7. **38** **40** Uji Validitas dan Reliabilitas 3.7 1. Uji Validitas Ghozali (2021:66) berpendapat bahwa pengujian validitas bertujuan untuk

mengevaluasi sejauh mana suatu kuesioner mampu secara efektif mengukur variabel yang ingin diukur dalam sebuah penelitian, serta mengukur apakah kuesioner tersebut valid atau tidak. Suatu survei dianggap valid jika pernyataan dan pertanyaan secara akurat mencerminkan konstruk yang dimaksud. Skor total atau disebut skor keseluruhan mewakili jumlah kumulatif dari semua faktor. Item-item dalam kuesioner menunjukkan korelasi yang signifikan dengan skor total, yang menunjukkan bahwa item-item tersebut secara efektif menangkap hasil yang diinginkan dari jawaban kuesioner. Kriteria yang digunakan untuk penilaian validitas adalah sebagai berikut: a. Jika koefisien korelasi hitung (r) melebihi nilai r tabel untuk uji dua sisi (two tailed test) dengan tingkat signifikansi 0.05, maka item atau komponen pernyataan menunjukkan korelasi yang signifikan (valid) dengan skor yang tertera pada tabel. b. Jika koefisien korelasi hitung (r) tidak melebihi nilai r tabel untuk uji dua sisi (two tailed test) dengan taraf signifikansi 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa item atau komponen pernyataan tersebut tidak menunjukkan korelasi yang signifikan dengan skor yang tertera pada tabel (dianggap tidak valid).

3.8. Uji Reliabilitas

Ghozali (2021:61) mendefinisikan pengujian reliabilitas sebagai metode yang digunakan untuk mengukur pertanyaan pada berbagai indeks atau indikator pada variabel. Kriteria penilaian reliabilitas dapat disimpulkan jika nilai Cronbach Alpha $> 0,6$ menunjukkan reliabilitas variabel tersebut sebaliknya jika nilai Cronbach Alpha $< 0,6$ menunjukkan tidak dapat diandalkan. Nilai yang mendekati 1 menunjukkan tingkat reliabilitas yang sangat tinggi.

3.9. Pengujian Hipotesis

3.9.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi Linear berganda adalah salah satu metode yang biasa atau seringkali digunakan dalam penelitian kuantitatif untuk mengetahui mengukur menentukan seberapa besar pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat (Ghozali, 2021) Persamaan regresi liner berganda yang digunakan untuk menggambarkan hubungan variabel pada penelitian yang dilakukan ini ialah: $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$

11 2.Uji Statistik F Menurut Ghozali (2021:148), tujuan uji F adalah untuk mengetahui apakah variabel- variabel independent yang dipilih oleh

peneliti secara bersama-sama mampu mempengaruhi variabel dependen. Dalam penelitian ini, berikut rumusan yang dapat peneliti sampaikan untuk pengujian hipotesis ini: 1. Hipotesis nol (H_0) menyatakan bahwa tidak ada pengaruh bersama antara Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan PT VRS. 4 13 2. Hipotesis alternatif (H_1 atau H_a) menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama antara Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan PT VRS.

Selanjutnya, kriteria yang diaplikasikan untuk mengambil keputusan dalam uji F dalam penelitian ini sebagai berikut (dengan membandingkan tingkat signifikan nilai $F_{\alpha} = 0,05$): 1. $F_{hitung} > F_{tabel}$ \Rightarrow hipotesis nol (H_0) akan ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) akan diterima dan jika nilai probabilitas kurang dari 0,05, hasilnya dianggap signifikan secara statistik. 2. $F_{hitung} < F_{tabel}$, hasilnya dianggap antar variabel tidak berpengaruh signifikan. 3.9.3. Uji Statistik t Menurut Ghazali (2021:148), uji t-statistik digunakan untuk menunjukkan sejauh mana masing-masing variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependen. Suatu variabel independen dinilai akan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen apabila variabelnya memiliki nilai signifikansinya kurang dari 0,05. Berikut kriteria dalam mengambil keputusan uji t ini: a. Jika suatu bagian dari variabel independen secara signifikan mempengaruhi variabel dependen, hal ini ditunjukkan ketika nilai t-hitung melebihi nilai t-tabel atau ketika probabilitas lebih kecil dari tingkat signifikansi ($Sig < 0,05$). b. Sebaliknya, jika suatu bagian dari variabel independen tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, hal ini ditunjukkan ketika nilai t-hitung lebih kecil dari nilai t-tabel atau ketika probabilitasnya melebihi tingkat signifikansi ($Sig > 0,05$). 19 26 37 BAB IV HASIL DAN ANALISIS PENELITIAN 4.1.

19 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. Penelitian ini mengeksplorasi karakteristik responden lainnya seperti mendata usia, jenis kelamin, masa kerja, dan status kepegawaian. Penelitian ini menggunakan Google Form, yang didistribusikan melalui pesan WhatsApp kepada karyawan tetap PT VRS. Kuesioner dalam penelitian ini terdiri dari 27 butir pernyataan dari seluruh variabel dengan rincian sebagai berikut: a. Variabel bebas yaitu Motivasi Kerja (X₁) sebanyak 12 item. b. Variabel bebas yaitu Disiplin Kerja (X₂) sebanyak 8 item. c. Variabel terikat yaitu Kinerja Karayawan (Y) sebanyak 7 item.

4.1.1.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Gender 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 (Usia) 25 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 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 Variabel Motivasi

Kerja (X1) 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 Variabel Disiplin Kerja (X1)

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 42 1 yaitu 1 “Saya selalu hadir dengan tepat waktu sesuai peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan 42 .

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 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 36 3.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas 4.1 3.1. Uji Validitas 1. 8 20 Hasil Uji

Validitas Variabel Motivasi Kerja D 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.

8 20 2. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja D 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. 8

3. Hasil Uji Validitas Variabel Y Kinerja Karyawan D 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 (X 1) 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. 19 26 32

Maka, instrumen motivasi kerja dinyatakan reliabel atau dapat diandalkan. 2. Hasil

Uji Reliabilitas Pada Variabel Disiplin Kerja (X 2) 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) 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 7 12 30 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

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. 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 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 maka tidak ada masalah atau gejala

heteroskedastisitas. 4.1.5. Regresi Linear Berganda Berdasarkan pengolahan

data yang dilakukan, berikut hasil uji analisis regresi linear berganda

seperti tabel di bawah ini: Berdas arkan tabel 4.16, maka persamaan

pada variabel-variabel yang saling memengaruhi kinerja karyawan dapat

dilihat sebagai berikut: $Y = 13,063 + 0,131X_1 + 0,339X_2 + e$ Diketah

ui: $X_1 = \text{Motivasi Kerja}$ $X_2 = \text{Disiplin Kerja}$ $Y = \text{Kinerja Kar}$

yawan 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. 8

19 39 4.1 6. Hasil Uji Hipotesis 4.1 6.1. Hasil Uji F Simultan

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. 17 31 Hasilnya yaitu

variabel bebas dan terikat berpengaruh secara simultan. 4.1.6.2. 24 Hasil uji

t Parsial Tabel 4. 1 Hasil Uji Statistik t 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 $0,043 < 0,05$.

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 rinciain hasil yang dapat dijelaskan dari penelitian ini: 4.2.1. Pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT VRS 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 (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

PT VRS 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. BAB V PENUTUP 5.1. Kesimpulan 5.2. Saran 5.2.1. Saran Teoritis Berdasarkan hasil analisis penelitian yang dilakukan mengenai Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Karyawan terhadap PT VRS, peneliti ingin memberikan saran agar peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel atau metode lain untuk memahami faktor-faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan di PT VRS seperti budaya organisasi, prestasi kerja dan kepuasan kerja. Sehingga, penelitian yang dilakukan dapat menjadi kaya akan pengetahuan yang digunakan sebagai referensi bagi para pembaca atau peneliti selanjutnya.

5.2.2. Saran Praktis Dalam hal ini, peneliti ingin memaparkan saran praktis sebagai berikut: 5.2.2.1. Bagi instansi Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, motivasi dan disiplin kerja sangatlah penting bagi perkembangan dan kemajuan organisasi. Karena itu, penting sekali bagi instansi khususnya PT VRS untuk melakukan evaluasi kerja untuk melihat perkembangan kinerja karyawan agar memajukan kinerja organisasi dan memiliki karyawan yang berkualitas dan terampil. Berikut saran yang dapat peneliti dapat berikan bagi perusahaan: 1. Perusahaan hendaknya mengakui dan menghargai pencapaian karyawan yang selalu bertanggung jawab atas pekerjaan dan yang dapat berhasil menghadapi tantangan dan mencapai hasil yang signifikan dengan memberikan insentif positif bagi mereka agar terus mempertahankan perilaku tersebut. Hal ini bisa berupa pujian secara langsung, bonus kinerja, pengakuan publik seperti adanya nominasi “ Best Employee of The Month”, promosi jabatan, peningkatan gaji, dan insentif lainnya yang sesuai dengan hasil kerjanya. Sehingga kinerja yang diberikan lebih maksimal dari sebelumnya. 2. Disarankan perusahaan memberikan pelatihan atau refreshment training yang teratur bagi seluruh karyawan terkait pentingnya menjaga data perusahaan seperti penanganan informasi sensitif, penggunaan kata sandi yang kuat, dan identifikasi phishing atau serangan siber lainnya. Selanjutnya perusahaan hendaknya melakukan audit secara teratur terhadap akses data dan aktivitas karyawan. Pemantauan ini membantu mendeteksi aktivitas yang mencurigakan atau pelanggaran keamanan

yang dapat segera ditangani. Selain itu juga menerapkan prinsip akses terbatas, di mana hanya karyawan yang membutuhkan akses dapat mengakses data tertentu. Gunakan juga sistem otentikasi ganda untuk menambah lapisan keamanan. 3. Perusahaan hendaknya menetapkan proses evaluasi kinerja yang jelas dan transparan yang mengidentifikasi pencapaian dan area untuk pengembangan lebih lanjut. Hal ini memberikan umpan balik yang konstruktif kepada karyawan tentang kinerja mereka dan membantu mengarahkan mereka ke arah yang tepat untuk mencapai tujuan karir mereka. 4. Perusahaan perlu memberikan pendidikan dan pelatihan bagi karyawan guna menunjang wawasan yang dimiliki supaya karyawan lebih terampil dan berkualitas dalam memberikan hasil kerja yang memuaskan bagi perusahaan. Dengan adanya keterlibatan perusahaan dalam memberikan pelatihan serta pendidikan yang dibutuhkan bagi karyawan, karyawan akan merasa terpenuhi akan pengetahuannya dan pada akhirnya berdampak kepada peningkatan kinerjanya. 5. Disarankan perusahaan juga dapat memberikan upah lembur bagi karyawan yang telah bekerja lebih dari 8 jam terlebih yang bekerja di luar jobdesc nya supaya dapat meningkatkan semangat bekerja sehingga berdampak kepada motivasi kerja karyawan. 5.2.2.2. Bagi Penelitian Selanjutnya Diharapkan peneliti selanjutnya dapat meneliti lebih dalam serta menganalisis faktor-faktor tertentu khususnya yang memiliki keterkaitan dengan motivasi kerja, disiplin kerja serta kinerja karyawan. Selanjutnya juga dapat mempertimbangkan variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan seperti beban kerja, stres kerja, kerjasama tim dan sebagainya.



REPORT #21939219

Results

Sources that matched your submitted document.

● IDENTICAL ● CHANGED TEXT

INTERNET SOURCE		
1.	1.03% repository.upi.edu http://repository.upi.edu/11036/6/S_KOR_0901030_Chapter3.pdf	●
INTERNET SOURCE		
2.	0.79% eprints.kwikkiangie.ac.id http://eprints.kwikkiangie.ac.id/4812/4/BAB%20III%20METODE%20PENELITIAN...	●
INTERNET SOURCE		
3.	0.7% repository.stei.ac.id http://repository.stei.ac.id/9350/4/BAB%20III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
4.	0.55% repository.uinjkt.ac.id https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/57109/1/REVIANA%...	●
INTERNET SOURCE		
5.	0.45% repository.unika.ac.id http://repository.unika.ac.id/24649/4/15.D1.0243_BAB%203.pdf	●
INTERNET SOURCE		
6.	0.43% dspace.uii.ac.id https://dspace.uii.ac.id/bitstream/handle/123456789/16391/05.3%20bab%203.p..	●
INTERNET SOURCE		
7.	0.39% repository.uhn.ac.id https://repository.uhn.ac.id/bitstream/handle/123456789/7871/NOVI%20SINTYA..	●
INTERNET SOURCE		
8.	0.36% eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6099/11/BAB%20IV.pdf	● ●
INTERNET SOURCE		
9.	0.34% repository.upbatam.ac.id http://repository.upbatam.ac.id/3876/1/cover%20s.d%20bab%20III.pdf	● ●



REPORT #21939219

INTERNET SOURCE		
10. 0.33%	repo.unsrat.ac.id https://repo.unsrat.ac.id/2299/1/full_buku.pdf	●
INTERNET SOURCE		
11. 0.3%	repo.darmajaya.ac.id http://repo.darmajaya.ac.id/11117/10/bab4.pdf	●
INTERNET SOURCE		
12. 0.3%	proceeding.polban.ac.id https://proceeding.polban.ac.id/proceeding/article/view/1461/1221	●
INTERNET SOURCE		
13. 0.28%	repository.uniba.ac.id https://repository.uniba.ac.id/560/5/BAB%20IV%20%28LENTERA%29.docx	●
INTERNET SOURCE		
14. 0.27%	e-journal.unmas.ac.id https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/download/1812/1468	●
INTERNET SOURCE		
15. 0.26%	eprints.walisongo.ac.id https://eprints.walisongo.ac.id/id/eprint/3196/4/3105134_Bab3.pdf	●
INTERNET SOURCE		
16. 0.25%	jptam.org https://jptam.org/index.php/jptam/article/download/8016/6573	●
INTERNET SOURCE		
17. 0.24%	eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/2869/11/11.%20BAB%20IV.pdf	●
INTERNET SOURCE		
18. 0.24%	repository.poltekpar-nhi.ac.id http://repository.poltekpar-nhi.ac.id/1476/3/PA_201822649_BAB%20III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
19. 0.22%	eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6105/11/BAB%20IV.pdf	● ●
INTERNET SOURCE		
20. 0.2%	perpustakaan.pancabudi.ac.id https://perpustakaan.pancabudi.ac.id/dl_file/penelitian/19587_4_BAB_IV.pdf	●



REPORT #21939219

INTERNET SOURCE		
21. 0.18%	jurnalunived.com https://jurnalunived.com/index.php/JMEA/article/download/280/141	●
INTERNET SOURCE		
22. 0.17%	jptam.org https://jptam.org/index.php/jptam/article/download/12625/9691/23167	●
INTERNET SOURCE		
23. 0.17%	eprints.unm.ac.id https://eprints.unm.ac.id/29010/1/Salinan%20Pengaruh%20Beban%20Kerja%2...	●
INTERNET SOURCE		
24. 0.17%	ukitoraja.id https://ukitoraja.id/index.php/jumek/article/download/77/75/274	● ●
INTERNET SOURCE		
25. 0.16%	eprints.umm.ac.id http://eprints.umm.ac.id/5694/5/BAB%20IV.pdf	●
INTERNET SOURCE		
26. 0.15%	eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/2916/11/11.%20BAB%20IV.pdf	● ●
INTERNET SOURCE		
27. 0.13%	eprints.unmas.ac.id http://eprints.unmas.ac.id/3655/2/R.4870%20FEB-MAN%20BAB%20I-II.pdf	●
INTERNET SOURCE		
28. 0.13%	repository.upbatam.ac.id http://repository.upbatam.ac.id/4023/1/cover%20s.d%20bab%20III.pdf	● ●
INTERNET SOURCE		
29. 0.13%	jurnal.pelitabangsa.ac.id https://jurnal.pelitabangsa.ac.id/index.php/semanis/article/download/3524/176..	●
INTERNET SOURCE		
30. 0.12%	jurnal.imsi.or.id https://jurnal.imsi.or.id/index.php/jmmib/article/download/95/81	●
INTERNET SOURCE		
31. 0.1%	lib.atim.ac.id https://lib.atim.ac.id/uploaded_files/temporary/DigitalCollection/NWM0NjJiN2F...	●



REPORT #21939219

INTERNET SOURCE		
32. 0.09%	repository.upi.edu http://repository.upi.edu/37558/5/S_L035_1500507_Chapter3.pdf	●
INTERNET SOURCE		
33. 0.09%	kepai.unja.ac.id https://kepai.unja.ac.id/wp-content/uploads/2021/02/STRUKTUR-ISI-SKRIPSI.pdf	● ●
INTERNET SOURCE		
34. 0.07%	repository.upbatam.ac.id http://repository.upbatam.ac.id/491/1/cover%20s.d%20bab%20III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
35. 0.06%	lib.unnes.ac.id http://lib.unnes.ac.id/10706/1/6641.pdf	●
INTERNET SOURCE		
36. 0.05%	dspace.uui.ac.id https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/7495/05.4%20bab%204.pdf	●
INTERNET SOURCE		
37. 0.05%	eprints.walisongo.ac.id https://eprints.walisongo.ac.id/2698/5/102411130_Bab4.pdf	●
INTERNET SOURCE		
38. 0.05%	repository.uin-suska.ac.id https://repository.uin-suska.ac.id/16532/8/8.%20BAB%20III_2018413TIN.pdf	●
INTERNET SOURCE		
39. 0.04%	eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/7608/11/11.%20BAB%20IV.pdf	●
INTERNET SOURCE		
40. 0.04%	repository.fe.unj.ac.id http://repository.fe.unj.ac.id/8581/5/Chapter3.pdf	●
INTERNET SOURCE		
41. 0.03%	repository.stiegici.ac.id https://repository.stiegici.ac.id/document/download/ccccf6c4-4dd2-4fc3-bc52-a..	●
INTERNET SOURCE		
42. 0.01%	jgi.internationaljournallabs.com https://jgi.internationaljournallabs.com/index.php/ji/article/download/6/15	●



REPORT #21939219

● QUOTES

INTERNET SOURCE

1. **0.12%** jgi.internationaljournalabs.com

<https://jgi.internationaljournalabs.com/index.php/ji/article/download/6/15>