

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

##### **1. Sejarah Singkat PT. Pelindo Daya Sejahtera Banjarmasin**

PT. Pelindo Daya Sejahtera (PDS) adalah bagian dari entitas PT Pelabuhan Indonesia (Persero) yang berfokus pada penyediaan tenaga kerja alih daya dan manajemen sumber daya manusia. Pendirian PDS mencerminkan komitmen PT Pelabuhan Indonesia (Persero) untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja alih daya. Pengelolaan sumber daya manusia yang profesional dan kepatuhan terhadap ketentuan hukum yang berlaku menjadi kunci kesejahteraan tersebut. PDS didirikan melalui skema akuisisi PT Persada Jasa Utama, sesuai dengan Undang-Undang Perseroan Terbatas Tahun 2007. Pendiriannya dicatat dalam Akta No. 41 tanggal 10 Maret 2008 oleh Inas Abdullah Thalib, S.H., seorang Notaris di Gresik, dan mendapatkan pengesahan resmi dari Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia (HAM) Republik Indonesia dengan Nomor AHU-18839 AH.01.01.TH.2008 pada tanggal 16 April 2008. Akuisisi tersebut dilakukan melalui Akta Akuisisi No. 384 tanggal 14 Februari 2014, yang kemudian diikuti dengan perubahan nama perusahaan menjadi PT Pelindo Daya Sejahtera, sebagaimana tercatat dalam Akta No. 183 yang dibuat oleh Notaris Yatiningsih, S.H., M.H., pada tanggal 19 Maret 2014. Perubahan ini telah disahkan oleh Keputusan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia dengan Nomor AHU-02686.40.22.2014 pada tanggal 15 April 2014. Sejak saat itu,

tanggal 19 Maret diperingati sebagai hari peringatan berdirinya PDS. Proses pengambilalihan saham dilaksanakan sebagai respons terhadap Surat Edaran Gubernur Jawa Timur No.560/8686/031/2012 tanggal 7 Mei 2012, yang memberlakukan moratorium sementara terhadap pemberian izin operasional bagi pendirian Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja baru. Pelaksanaan akuisisi dilakukan setelah mendapatkan persetujuan dari Menteri BUMN melalui Surat No. S-70/MBU/2013 tanggal 22 November 2013. Saat ini, PDS telah berhasil mengelola lebih dari 13.000 tenaga kerja alih daya yang tersebar di seluruh area kerja PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Grup. Mereka terlibat dalam berbagai jenis pekerjaan, mulai dari tenaga pengamanan, operator alat angkat dan angkut, dukungan administrasi, tenaga kebersihan, *help desk*, dukungan TI, hingga layanan pelanggan.<sup>1</sup>

PT. Pelindo Daya Sejahtera sendiri memiliki 6 regional yang tersebar di seluruh Indonesia yaitu:

- a. Regional Sulawesi yang terdiri dari: Sulawesi Selatan, Kalimantan timur, Sulawesi Utara, Maluku, Papua, Papua Barat Daya, Sulawesi Tenggara, Sulawesi Tengah, Kalimantan Utara, Papua Barat, Papua Selatan, Gorontalo, Maluku Utara.
- b. Regional Jakarta: DKI Jakarta, Lampung, Kalimantan Barat, Sumatera Barat, Banten, Jawa Barat, Sumatera Selatan, Jambi, Bengkulu, Kep. Bangka Belitung.
- c. Regional Sumatra: Sumatera Utara, Riau, Kep. Riau, Aceh.

---

<sup>1</sup>Dokumen Perusahaan PT. Pelindo Daya Sejahtera. Laporan Tahunan *Annual Report*. (2022).

- d. Regional Bali-Nusra: Bali, Nusa Tenggara Barat, dan Nusa Tenggara Timur.
- e. Regional Jawa: Jawa timur dan Jawa Tengah.
- f. Regional Kalimantan: Kalimantan Selatan dan Kalimantan Tengah.

## **2. Visi dan Misi PT. Pelindo Daya Sejahtera Banjarmasin**

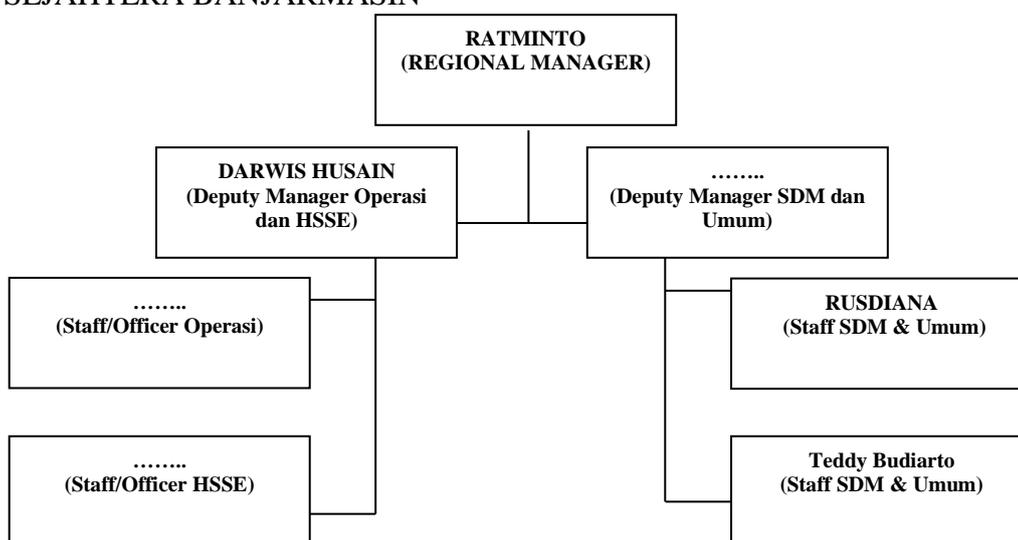
- a. Visi: Menjadi partner bisnis yang memberikan kesuksesan pada pelanggan melalui pemenuhan tenaga alih daya yang kompeten.
- b. Misi; Menanamkan budaya melayani dengan berdasarkan nilai akhlak dan 5 prima pada setiap aktivitas bisnis perusahaan. Mengimplementasikan standarisasi global pada layanan yang disediakan untuk seluruh wilayah regional serta proses bisnis untuk mendukung keselarasan. Mengoptimalkan peran teknologi untuk mendukung inovasi pada proses bisnis guna mencapai efisiensi organisasi. Memprioritaskan tercapainya kesejahteraan karyawan pada setiap aktivitas bisnis Perusahaan.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup>Dokumen Perusahaan PT. Pelindo Daya Sejahtera. Laporan Tahunan *Annual Report*. (2022).

### 3. Struktur Organisasi PT. Pelindo Daya Sejahtera Banjarmasin

GAMBAR 4. 1 STRUKTUR ORGANISASI PT. PELINDO DAYA SEJAHTERA BANJARMASIN



## B. Hasil Uji Instrumen Penelitian

### 1. Uji Validitas

Sebuah instrumen dianggap memiliki validitas jika mampu mengukur secara akurat apa yang ingin diukur. Validitas terkait dengan “keakuratan” dari alat ukur tersebut. Instrumen yang memiliki validitas akan memberikan data yang valid pula. Dalam penelitian ini, nilai  $r$  tabel yang digunakan dalam *try out* kuesioner dengan jumlah responden sebanyak 30 orang adalah 0,374.

TABEL 4.1 HASIL UJI VALIDITAS SKALA MOTIVASI KERJA (X)

NO.	<i>Corrected item-total Correlation (<math>r_{hitung}</math>)</i>	$R_{Tabel}$	Keterangan
1.	0,666	0,374	Valid
2.	0,657	0,374	Valid
3.	0,776	0,374	Valid
4.	0,875	0,374	Valid

5.	0,751	0,374	Valid
6.	0,802	0,374	Valid
7.	0,725	0,374	Valid
8.	0,557	0,374	Valid
9.	0,558	0,374	Valid
10.	0,661	0,374	Valid
11.	0,736	0,374	Valid
12.	0,745	0,374	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS *Statistic 26*

Berdasarkan hasil uji validitas skala motivasi kerja, nilai  $r$  untuk setiap item melebihi nilai  $r$  tabel yang ditetapkan sebesar 0,374. Dengan demikian, disimpulkan bahwa semua item dalam skala motivasi kerja tersebut valid dan layak untuk digunakan.

TABEL 4.2 HASIL UJI VALIDITAS SKALA DISIPLIN KERJA (Y)

NO.	<i>Corrected item-total Correlation (<math>r_{hitung}</math>)</i>	$R_{Tabel}$	Keterangan
1.	0,837	0,374	Valid
2.	0,838	0,374	Valid
3.	0,890	0,374	Valid
4.	0,832	0,374	Valid
5.	0,844	0,374	Valid
6.	0,923	0,374	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS *Statistic 26*

Berdasarkan hasil uji validitas skala disiplin kerja, nilai  $r$  untuk setiap item melebihi nilai  $r$  tabel yang ditetapkan sebesar 0,374. Dengan demikian, disimpulkan bahwa semua item dalam skala motivasi kerja tersebut valid dan layak untuk digunakan.

## 2. Uji Reliabilitas

Diperlukan pengujian reliabilitas sebagai upaya untuk menegaskan kehandalan dan kesesuaian suatu item sebagai instrumen pengumpulan data yang dapat dipercaya.

TABEL 4.3 HASIL UJI RELIABILITAS SKALA MOTIVASI KERJA (X)

Reliability Statistic	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,904	12

Sumber: Data Olahan SPSS *Statistic 26*

Dari hasil yang tertera, nilai *Cronbach's Alpha* untuk skala motivasi kerja dalam uji reliabilitas adalah sebesar 0,904. Kesimpulannya, skala motivasi kerja menunjukkan tingkat reliabilitas yang dapat diterima karena nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6.

TABEL 4.4 HASIL UJI RELIABILITAS SKALA DISIPLIN KERJA (Y)

Reliability Statistic	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,930	6

Sumber: Data Olahan SPSS *Statistic 26*

Dari hasil tersebut, terlihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk skala disiplin kerja dalam uji reliabilitas adalah sebesar 0,930. Kesimpulannya, skala disiplin kerja menunjukkan tingkat reliabilitas yang dapat diterima karena nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6.

### 3. Uji Asumsi Klasik

Menyampaikan informasi tentang uji asumsi sebagai persyaratan sebelum melakukan pengujian hipotesis adalah hal yang penting, meskipun tidak selalu diperlukan dalam proses analisis penelitian. Hal ini membantu para peneliti memahami langkah-langkah yang diperlukan sebelum melakukan analisis statistik

untuk memastikan keandalan dan validitas hasilnya.<sup>3</sup> Dalam penelitian ini menggunakan uji normalitas dan linieritas.

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas merupakan langkah awal yang krusial dalam analisis statistika. Data yang terdistribusi secara normal memungkinkan penggunaan statistik parametrik, sementara data yang tidak normal memerlukan statistik non-parametrik. Metode Kolmogorov-Smirnov sering dipakai sebagai cara untuk mengevaluasi normalitas suatu data, yang mana data tersebut dianggap mengikuti distribusi normal apabila nilai p-value-nya lebih besar dari 0,05.<sup>4</sup>

TABEL 4.5 HASIL UJI NORMALITAS MENGGUNAKAN KOEFISIEN VARIAN

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>			Unstandardized Residual
N			85
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean		.0000000
	Std. Deviation		.14712994
Most Extreme Differences	Absolute		.104
	Positive		.074
	Negative		-.104
Test Statistic			.104
Asymp. Sig. (2-tailed)			.025 <sup>c</sup>
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		.303 <sup>d</sup>
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.291
		Upper Bound	.315

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

<sup>3</sup>Eva Latipah, *Metode Penelitian Psikologi* (Yogyakarta: Cv. Budi Utama, 2014). 128-129.

<sup>4</sup>Norfai, *Manajemen Data Menggunakan SPSS*. 54.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 299883525.  
 Sumber: Data Olahan SPSS *Statistic 26*

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan nilai Monte Carlo Sig. (2-tailed) sebesar 0,303, dapat disimpulkan bahwa karena nilai Sig. tersebut lebih besar dari 0,05, data didistribusikan secara normal.

b. Uji Linieritas

Untuk mengevaluasi keberadaan hubungan linear yang signifikan antara dua variabel dilakukanlah uji linieritas. Dalam data yang ideal, antisipasi terbentuknya hubungan linear antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y), dengan mengecek nilai signifikansi di output *SPSS*; nilai signifikansi kurang dari 0,05 menandakan hubungan linear yang signifikan antara X dan Y.<sup>5</sup>

TABEL 4.6 HASIL UJI LINIERITAS DENGAN ANOVA TABLE

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
disiplin kerja * motivasi kerja	Between Groups	(Combined)	79.982	14	5.713	2.964	.001
		Linearity	54.469	1	54.469	28.262	.000
		Deviation from Linearity	25.513	13	1.963	1.018	.444
	Within Groups		134.912	70	1.927		
	Total		214.894	84			

Sumber: Data Olahan SPSS *Statistic 26*

Berdasarkan hasil uji linearitas yang menunjukkan nilai linearitas sebesar 0,444, maka karena nilai Sig. lebih besar dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara motivasi kerja dan disiplin kerja.

<sup>5</sup>Eva Latipah, *Metode Penelitian Psikologi* (Yogyakarta: Cv. Budi Utama, 2014). 125-126.

## C. Hasil Penelitian

### 1. Uji Analisis Deskriptif Responden

Objek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Pelindo Daya Sejahtera Banjarmasin. Proses pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara *online* melalui *link google form* yang diisi oleh karyawan PT. Pelindo Daya Sejahtera Banjarmasin. Data primer yang telah diperoleh kemudian dianalisis untuk mengetahui karakteristik responden melalui jenis kelamin dan usia

TABEL 4.7 HASIL UJI ANALISIS DESKRIPTIF BERDASARKAN JENIS KELAMIN

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	64	75%
Perempuan	21	25%
Total	85	100%

Sumber: Data Olahan *Microsoft Excel*

Dari analisis deskriptif mengenai jenis kelamin responden, terdapat dua kategori: "Laki-laki" dan "Perempuan". Dari total 85 responden, 64 orang atau 75% adalah laki-laki, sedangkan 21 orang atau 25% adalah perempuan. Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa distribusi jenis kelamin dalam penelitian ini didominasi oleh responden laki-laki, dengan proporsi yang lebih tinggi dibandingkan dengan responden perempuan.

TABEL 4.8 HASIL UJI ANALISIS DESKRIPTIF BERDASARKAN USIA

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
< 20 Tahun	0	0%
21 – 29 Tahun	16	19%
30 – 39 Tahun	48	56%
40 – 49 Tahun	16	19%
>50 Tahun	5	6%
Total	85	100%

Sumber: Data Olahan *Microsoft Excel*

Berdasarkan analisis deskriptif mengenai usia responden, usia dibagi menjadi lima kategori: < 20 tahun, 21-29 tahun, 30-39 tahun, 40-49 tahun, dan > 50 tahun. Frekuensi untuk masing-masing kategori adalah 0, 16, 48, 16, dan 5, dengan persentase masing-masing adalah 0%, 19%, 56%, 19%, dan 6%. Dari hasil ini, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berada dalam rentang usia 30-39 tahun, dengan frekuensi tertinggi mencapai 48 orang, yang merupakan persentase terbesar dari total responden.

## **2. Uji Analisis Variabel**

Analisis deskriptif menggunakan teknik statistika bertujuan untuk merangkum data sehingga lebih mudah dipahami dan diamati. Ini adalah metode analisis yang paling sederhana dan umum digunakan oleh peneliti atau pengembang untuk menganalisis data yang ada. Dengan melakukan analisis deskriptif, mereka dapat menyajikan data secara singkat, sederhana, dan mudah dimengerti, sehingga memudahkan untuk menarik kesimpulan dan membuat interpretasi.<sup>6</sup>

### **a. Analisis Tingkat Motivasi Kerja**

Instrumen yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja dalam penelitian ini adalah skala yang diadaptasi dari studi sebelumnya oleh Nur Abid Asriyanto dan telah melewati uji validitas. Dengan demikian, diperoleh skor minimum sebesar 12, maksimum 48, range 36, mean 30, dan standar deviasi 9.

---

<sup>6</sup>Eva Latipah, *Metode Penelitian Psikologi* (Yogyakarta: Cv. Budi Utama, 2014). 125-126.

Untuk mengetahui kategori nilai subjek sebagai rendah, sedang, atau tinggi, dapat dilakukan perhitungan menggunakan rumus berikut:

TABEL 4.9 KATEGORISASI TINGKAT MOTIVASI KERJA

Variabel	Kategori	Perhitungan
Motivasi Kerja	Rendah	$X < M - 1SD$ $= X < 30 - 9$ $= X < 21$
	Sedang	$M - 1SD \leq X < M + 1SD$ $= 30 - 9 \leq X < 30 + 9$ $= 21 \leq X < 39$
	Tinggi	$M + 1SD \leq X$ $= 30 + 9 \leq X$ $39 \geq X$

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, diperoleh hasil kategorisasi data variabel motivasi kerja sebagai berikut:

TABEL 4.10 HASIL DATA KATEGORISASI VARIABEL MOTIVASI KERJA

		Kategori			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	23	27.1	27.1	27.1
	Tinggi	62	72.9	72.9	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Sumber: Data Olahan SPSS *Statistic 26*

Berdasarkan tabel 4.10 yang disajikan, terlihat bahwa motivasi kerja karyawan di PT. Pelindo Daya Sejahtera Banjarmasin terbagi menjadi kategori rendah dengan persentase 0% (0 orang), kategori sedang sebesar 27,1% (23 orang), dan kategori tinggi sebesar 72,9% (62 orang). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan, tingkat motivasi kerja karyawan di PT. Pelindo Daya Sejahtera Banjarmasin cenderung tinggi.

#### b. Analisis Tingkat Disiplin Kerja

Instrumen yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja dalam penelitian ini diadaptasi dari penelitian Dimas Rari Hidayat. Berdasarkan hasil tersebut, diperoleh nilai minimum 6, maksimum 24, rentang nilai 18, rata-rata (*mean*) 15, dan standar deviasi 4,5. Untuk menentukan kategori rendah, sedang, dan tinggi dari nilai subjek, dapat dilakukan perhitungan menggunakan rumus sebagai berikut:

TABEL 4.11 KATEGORISASI TINGKAT DISIPLIN KERJA

Variabel	Kategori	Perhitungan
Disiplin Kerja	Rendah	$X < M - 1SD$ $= X < 15 - 4,5$ $= X < 10,5$
	Sedang	$M - 1SD \leq X < M + 1SD$ $= 15 - 4,5 \leq X < 15 + 4,5$ $= 10,5 \leq X < 19,5$
	Tinggi	$M + 1SD \leq X$ $= 15 + 4,5 \leq X$ $19,5 \leq X$

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, diperoleh hasil kategorisasi data variabel motivasi kerja sebagai berikut:

TABEL 4.12 HASIL DATA KATEGORISASI VARIABEL DISIPLIN KERJA

		Kategori			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	5	5.9	5.9	5.9
	Tinggi	80	94.1	94.1	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Sumber: Data Olahan SPSS *Statistic 26*

Berdasarkan data dalam Tabel 4.12, terlihat bahwa disiplin kerja karyawan di PT. Pelindo Daya Sejahtera Banjarmasin terbagi menjadi tiga kategori. Tidak ada yang berada dalam kategori rendah, dengan proporsi 0% (0 orang). Terdapat 5 orang atau 5,9% yang masuk dalam kategori sedang, sementara mayoritas, yaitu 80 orang atau 94,1%, termasuk dalam kategori tinggi. Dengan demikian, dapat

disimpulkan bahwa tingkat disiplin kerja karyawan di PT. Pelindo Daya Sejahtera Banjarmasin secara keseluruhan berada dalam kategori tinggi.

### 3. Uji Analisis Deskriptif Aspek

Analisis deskriptif aspek bertujuan untuk mengevaluasi kontribusi dari setiap aspek atau indikator pada variabel bebas dan variabel terikat. Untuk melakukan analisis ini, rumus yang dapat digunakan adalah sebagai berikut:

$$\frac{\text{Jumlah total data aspek}}{\text{Jumlah total data variabel}} \times 100\%$$

#### a. Motivasi kerja (x)

##### 1) Aspek Kebutuhan Fisiologis (1 dan 2)

$$\begin{aligned} &= \frac{\text{Jumlah total data aspek}}{\text{Jumlah total data variabel}} \times 100\% \\ &= \frac{300+291}{3418} \times 100\% \\ &= \frac{591}{3418} \times 100\% \\ &= 17\% \end{aligned}$$

##### 2) Aspek Kebutuhan rasa aman (3 dan 4)

$$\begin{aligned} &= \frac{\text{Jumlah total data aspek}}{\text{Jumlah total data variabel}} \times 100\% \\ &= \frac{292+282}{3418} \times 100\% \\ &= \frac{574}{3418} \times 100\% \\ &= 17\% \end{aligned}$$

##### 3) Aspek Kebutuhan sosial (5,6, dan 7)

$$= \frac{\text{Jumlah total data aspek}}{\text{Jumlah total data variabel}} \times 100\%$$

$$\begin{aligned}
&= \frac{300+269+290}{3418} \times 100\% \\
&= \frac{859}{3418} \times 100\% \\
&= 25\%
\end{aligned}$$

4) Aspek Kebutuhan akan penghargaan (8, 9, dan 10)

$$\begin{aligned}
&= \frac{\text{Jumlah total data aspek}}{\text{Jumlah total data variabel}} \times 100\% \\
&= \frac{295+257+291}{3418} \times 100\% \\
&= \frac{859}{3418} \times 100\% \\
&= 25\%
\end{aligned}$$

5) Aspek Aktualisasi Diri (11 dan 12)

$$\begin{aligned}
&= \frac{\text{Jumlah total data aspek}}{\text{Jumlah total data variabel}} \times 100\% \\
&= \frac{286+265}{3418} \times 100\% \\
&= \frac{551}{3418} \times 100\% \\
&= 16\%
\end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan persentase kontribusi dari setiap aspek pada variabel motivasi kerja, diperoleh bahwa aspek kebutuhan sosial (aspek 3) memberikan kontribusi sebesar 25%, sedangkan aspek kebutuhan aktualisasi diri (aspek 4) memberikan kontribusi sebesar 25%. Ini menunjukkan bahwa kedua aspek tersebut memiliki kontribusi yang signifikan terhadap variabel motivasi kerja. Hal ini juga menunjukkan bahwa aspek-aspek lainnya memiliki kontribusi yang lebih rendah terhadap variabel motivasi kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa fokus utama dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan

sebaiknya difokuskan pada pemenuhan kebutuhan sosial dan aktualisasi diri, yang masing-masing aspek memiliki tiga butir pernyataan yang relevan untuk diperhatikan dan ditingkatkan.

b. Disiplin kerja

1) Aspek Sikap (1 dan 2)

$$\begin{aligned} &= \frac{\text{Jumlah total data aspek}}{\text{Jumlah total data variabel}} \times 100\% \\ &= \frac{309+318}{1873} \times 100\% \\ &= \frac{627}{1873} \times 100\% \\ &= 33\% \end{aligned}$$

2) Aspek Norma (3 dan 4)

$$\begin{aligned} &= \frac{\text{Jumlah total data aspek}}{\text{Jumlah total data variabel}} \times 100\% \\ &= \frac{310+308}{1873} \times 100\% \\ &= \frac{618}{1873} \times 100\% \\ &= 33\% \end{aligned}$$

3) Aspek Tanggung Jawab (4 dan 5)

$$\begin{aligned} &= \frac{\text{Jumlah total data aspek}}{\text{Jumlah total data variabel}} \times 100\% \\ &= \frac{309+319}{1873} \times 100\% \\ &= \frac{628}{1873} \times 100\% \\ &= 34\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan persentase kontribusi dari setiap aspek pada variabel disiplin kerja, diperoleh bahwa aspek tanggung jawab (aspek 3) memberikan kontribusi sebesar 34%. Ini menunjukkan bahwa aspek tanggung

jawab memiliki kontribusi yang paling signifikan terhadap variabel disiplin kerja dibandingkan dengan aspek lainnya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa fokus utama dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan sebaiknya difokuskan pada pemahaman dan pemenuhan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Aspek tanggung jawab ini memiliki dua butir pernyataan yang relevan untuk diperhatikan dan ditingkatkan guna meningkatkan tingkat disiplin kerja karyawan.

#### **4. Uji Hipotesis**

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Hipotesis Alternatif (Ha): Terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja pada karyawan di PT. Pelindo Daya Sejahtera Banjarmasin. Hipotesis Nol (Ho): Tidak terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja pada karyawan di PT. Pelindo Daya Sejahtera Banjarmasin. Melalui uji hipotesis ini, peneliti akan mencoba untuk menentukan apakah terdapat bukti yang cukup untuk mendukung hipotesis alternatif (Ha) ataukah tidak cukup bukti untuk menolak hipotesis nol (Ho).

##### **a. Uji Korelasi**

Analisis hubungan antara motivasi kerja dan disiplin kerja dilaksanakan menggunakan uji korelasi pearson di *SPSS*. Prosedur ini mengukur keterkaitan antara kedua variabel dengan melihat nilai signifikansi dua arah (Sig. 2-tailed) yang dihasilkan oleh *SPSS*. Sebuah nilai Sig. yang kurang dari 0,05 menunjukkan

adanya hubungan yang signifikan, sedangkan nilai Sig. yang lebih dari 0,05 menandakan tidak adanya hubungan yang signifikan.<sup>7</sup>

TABEL 4.13 HASIL UJI KORELASI

		<b>Correlations</b>	
		Motivasi	Disiplin
Motivasi	Pearson Correlation	1	.503**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	85	85
Disiplin	Pearson Correlation	.503**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	85	85

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data Olahan SPSS *Statistic 26*

Dari tabel tersebut, terlihat bahwa nilai korelasi Pearson antara motivasi kerja dan disiplin kerja adalah 0,503 dengan tingkat signifikansi 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai p-value lebih kecil dari 0,05, menunjukkan adanya korelasi yang signifikan antara variabel motivasi kerja dan disiplin kerja. Untuk mengetahui tingkat kekuatan korelasi tersebut, biasanya digunakan klasifikasi berikut.<sup>8</sup>

TABEL 4.14 TINGKATAN DERAJAT KORELASI

<b>Nilai Korelasi</b>	<b>Tingkat Korelasi/Hubungan</b>
0,00-0,20	Sangat rendah/Sangat lemah
0,21-0,40	Lemah
0,41-0,60	Sedang
0,61-0,80	Kuat
0,80-0,99	Sangat tinggi/Sangat kuat
1	Sempurna

Sumber: Buku Penelitian Kuantitatif Untuk Psikologi, Cetakan II

<sup>7</sup>Periantalo, *Penelitian Kuantitatif Untuk Psikologi, Cetakan II*. 187.

<sup>8</sup>Periantalo, *Penelitian Kuantitatif Untuk Psikologi, Cetakan II*. 190.

Berdasarkan hasil analisis, nilai korelasi Pearson sebesar 0,503 menunjukkan adanya hubungan positif antara motivasi kerja dan disiplin kerja, yang termasuk dalam klasifikasi tingkat korelasi sedang seperti yang tercantum dalam tabel 4.14. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja pada karyawan di PT. Pelindo Daya Sejahtera Banjarmasin. Ini mengindikasikan penerimaan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) dan penolakan hipotesis nol ( $H_0$ ).

b. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Dalam analisis hubungan, ada nilai yang dikenal sebagai koefisien determinasi dihitung sebagai nilai kuadrat dari koefisien korelasi, yang dinyatakan sebagai ( $R^2$ ). Nilai ini juga dikenal sebagai koefisien penentu. Koefisien determinasi menunjukkan sejauh mana variabel independen berkontribusi pada fluktuasi atau perbedaan yang muncul pada variabel terikat. Artinya, koefisien determinasi menunjukkan persentase perubahan pada variabel terikat yang dapat diterangkan melalui variabel bebas. Nilai koefisien determinasi yang lebih tinggi menandakan kontribusi yang lebih besar dari variabel independen terhadap variasi dalam variabel dependen.<sup>9</sup>

TABEL 4.15 HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.503 <sup>a</sup>	.253	.244	1.390

a. Predictors: (Constant), mk

Sumber: Data Olahan SPSS *Statistic 26*

<sup>9</sup>Supriyadi, *SPSS + Amos*. 67-68.

Berdasarkan data pada tabel 4.15, diperoleh nilai R Square sebesar 0,244 atau 24,4%. Artinya, variabel motivasi kerja (X) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel disiplin kerja (Y) sebesar 24,4%. Sebagian besar variabilitas lainnya, yaitu sebesar 75,6%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### **D. Pembahasan**

Sumber keinginan bekerja seseorang yang memotivasinya untuk bekerjasama dengan orang lain, bekerja secara efisien, dan mengintegrasikan seluruh sumber daya dan usahanya guna mencapai kepuasan kerja disebut dengan motivasi kerja. Memberikan inspirasi sangatlah penting dalam setiap organisasi, motivasi merupakan sesuatu yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung cara berperilaku manusia sehingga berusaha mencapai hasil yang paling maksimal. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam bekerja akan selalu mendorong dirinya dan semangat dalam bekerja, serta mampu memacu dirinya untuk bekerja lebih giat. Motivasi juga dapat menggerakkan karyawan dalam mencapai tujuan, membantu mereka untuk meningkatkan dan bertindak dengan sukses sehingga mereka dapat mencapai tujuan yang telah mereka tetapkan.<sup>10</sup> Hasibuan mengatakan bahwa meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang di berikan, mendorong semangat dan gairah kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, meningkatkan

---

<sup>10</sup>Roni Faslah And Meghar Tremtari Savitri, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Pt. Kabelindo Murni, Tbk.," *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)* 1, No. 2 (2017): 40–53.

kedisiplinan, dan menurunkan tingkat absensi karyawan merupakan tujuan dari memberikan motivasi kerja kepada karyawan.<sup>11</sup> Disiplin yang tinggi mencerminkan perasaan seseorang akan kewajiban terhadap tugas-tugas yang diserahkan kepadanya. Dengan disiplin kerja yang tinggi, para karyawan tentu ingin mencapai produktivitas kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, peraturan dan tata tertib yang ditetapkan oleh perusahaan.<sup>12</sup> Oleh karena itu, kemajuan suatu organisasi akan dipengaruhi oleh disiplin kerja yang tidak berfungsi. Organisasi akan kesulitan mencapai potensi penuhnya jika karyawannya tidak menerapkan standar disiplin yang tinggi.<sup>13</sup>

### **1. Tingkat Motivasi Kerja Karyawan di PT. Pelindo Daya Sejahtera Banjarmasin**

Menjawab rumusan masalah yang pertama, yaitu ingin mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan di PT. Pelindo Daya Sejahtera Banjarmasin. Adapun skala yang digunakan dalam penelitian ini diadaptasi dari penelitian Nur Abid Asriyanto. Untuk tingkat motivasi kerja pada karyawan di PT. Pelindo Daya Sejahtera Banjarmasin berada di tingkat tinggi, berdasarkan hasil pada tabel 4.10 dapat dilihat motivasi kerja karyawan PT. Pelindo Daya Sejahtera Banjarmasin dengan kategori rendah 0% (0 orang), kategori sedang sebesar 27,1% (23 orang), dan kategori tinggi sebesar 72,9% (62 orang). Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa tingkat motivasi kerja karyawan PT. Pelindo Daya Sejahtera Banjarmasin rata-rata sudah dalam kategori tinggi. Artinya karyawan di PT. Pelindo Daya

---

<sup>11</sup>Hasibuan S.P. Malayu, *Organisasi Dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas* (Bandung: Bumi Aksara Jakarta, 2003). 43.

<sup>12</sup>S.P. Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 194.

<sup>13</sup>Chusminah And R Ati Haryati, "Impresi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Economic Resource* 2, No. 2 (2020): 163–171.

Sejahtera Banjarmasin hal sudah sesuai dengan teori motivasi kerja yang dikemukakan oleh Maslow, yaitu: Kebutuhan fisiologis, yang berarti kebutuhan karyawan sudah terpenuhi, seperti kebutuhan gaji yang sepadan. Kebutuhan keselamatan dan rasa aman, adanya jaminan keselamatan kerja dan asuransi-asuransi lainnya. Kebutuhan sosial, hubungan antar karyawan dengan karyawan maupun karyawan dengan atasan. Kebutuhan akan penghargaan yang berarti karyawan sudah mendapat penghargaan atas hasil kerja mereka, adanya insentif dari perusahaan dan juga *reward* lainnya. Kebutuhan aktualisasi diri, yang berarti karyawan bisa berinovasi dan berkembang dalam perusahaan tersebut.<sup>14</sup>

Hal yang berkaitan dengan motivasi kerja telah dijelaskan di dalam Q.S.

*Al-Isrâ/17: 19.*

وَمَنْ أَرَادَ الْآخِرَةَ وَسَعَىٰ لَهَا سَعْيَهَا وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَأُولَٰئِكَ كَانَ سَعْيُهُمْ مَشْكُورًا

Artinya: "Dan siapa yang menghendaki (pahala) akhirat dan berusaha untuk (mendapatkannya) dengan sungguh-sungguh, sedangkan ia adalah seorang yang beriman, maka orang-orang itulah usahanya dikabulkan." (Q.S *Al-Isrâ/17: 19*).

Dalam tafsir Al-Misbah Q.S. *Al-Isrâ/17:19* menjelaskan bahwa ayat tersebut memiliki kaitan dengan motivasi kerja karyawan.

Pada ayat ini berisi penjelasan mengenai orang yang hanya mengejar kenikmatan duniawi akan merasa puas dan mungkin bosan setelah semua yang diinginkannya tercapai, karena fokusnya terbatas pada pencapaian materi dan kesenangan sementara. Sebaliknya, orang yang mengejar kehidupan akhirat tidak akan pernah berhenti berusaha dan terus meningkatkan upayanya. Ini karena pandangannya tidak terbatas pada kehidupan dunia ini saja, melainkan terarah pada kehidupan setelah mati,

---

<sup>14</sup>Busro, *Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2023): 57.

yang memberikan motivasi terus-menerus untuk berbuat baik dan berusaha lebih keras dalam berbagai aspek kehidupannya.<sup>15</sup>

Dari tafsir tersebut dapat kita kaitkan dengan motivasi karyawan di tempat kerja, yaitu:

a. Usaha yang sungguh-sungguh

Dalam dunia kerja, karyawan yang berkomitmen untuk bekerja keras dan memberikan yang terbaik dalam setiap tugas akan lebih termotivasi. Mereka memahami bahwa kesungguhan dalam bekerja tidak hanya akan menghasilkan pencapaian pribadi tetapi juga kontribusi positif terhadap tujuan organisasi.

b. Balasan yang baik

Keyakinan bahwa usaha yang baik akan mendapatkan balasan yang baik memberikan motivasi tambahan bagi karyawan. Mereka percaya bahwa kerja keras dan dedikasi akan membawa keberhasilan dan penghargaan, baik dalam bentuk promosi, peningkatan gaji, atau kepuasan batin. Selain itu, keyakinan akan balasan di akhirat memberikan perspektif jangka panjang yang membuat mereka terus termotivasi meskipun menghadapi kesulitan sementara.

## **2. Tingkat Disiplin Kerja Karyawan di PT. Pelindo Daya Sejahtera Banjarmasin**

Menjawab rumusan masalah yang kedua, yaitu ingin mengetahui tingkat disiplin kerja pada karyawan di PT. Pelindo Daya Sejahtera Banjarmasin. Adapun skala yang digunakan pada penelitian kali ini diadaptasi dari penelitian Dimas Rari Hidayat. Untuk tingkat disiplin kerja pada karyawan di PT. Pelindo Daya

---

<sup>15</sup>M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Mishbah Pesan, Kesan Dan Keserasian Al-Qur'an*, Jilid 15 (Jakarta: Lentera Hati, 2012). 29-30.

Sejahtera Banjarmasin berada di tingkat tinggi, ini di buktikan dengan hasil tabel 4.11 dapat dilihat disiplin kerja karyawan PT. Pelindo Daya Sejahtera Banjarmasin dengan kategori rendah 0% (0 orang), kategori sedang sebesar 5,9% (5 orang), dan kategori tinggi sebesar 94,1% (80 orang). Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa tingkat disiplin kerja karyawan PT. Pelindo Daya Sejahtera Banjarmasin rata-rata sudah dalam kategori tinggi. Ada tiga konsep pendekatan disiplin yang dapat diberikan agar meningkatkan disiplin karyawan, yaitu:

a. Pertama aturan tungku panas

Aturan tungku panas (*Hot Stove Rule*) adalah pendekatan untuk menegakkan disiplin di mana tindakan disipliner harus memiliki konsekuensi yang sebanding dengan menyentuh tungku panas.:

1) Membakar dengan segera

Jika tindakan indiscipliner diperlukan, hal tersebut wajib dilakukan dengan secepatnya agar karyawan paham alasan di balik tindakan tersebut.

2) Memberi peringatan

Penting untuk memberikan peringatan sebelumnya bahwa hukuman akan menyusul perilaku yang tidak dapat diterima.

3) Memberikan hukuman yang konsisten

Tindakan disipliner haruslah konsisten, artinya setiap orang yang melakukan pelanggaran yang sama akan mendapatkan hukuman yang sesuai dengan aturan yang berlaku.

b. Pendekatan disiplin progresif

Tujuan dari tindakan ini adalah membentuk program disiplin yang berkembang dari hukuman ringan hingga hukuman yang lebih berat. Disiplin progresif dirancang untuk memotivasi karyawan agar secara sukarela mengoreksi kesalahan mereka. Penerapan tindakan ini melibatkan serangkaian pertanyaan terkait tingkat keseriusan pelanggaran.

c. Pendekatan disiplin positif

Tindakan disipliner positif dimaksudkan untuk mengatasi kelemahan ini dengan mendorong karyawan memantau perilaku mereka sendiri dan bertanggung jawab atas konsekuensi dari tindakan mereka. Disiplin positif didasarkan pada konsep bahwa karyawan harus memikul tanggung jawab atas perilaku pribadi mereka dan memenuhi persyaratan pekerjaan.<sup>16</sup>

Ayat yang berkaitan dengan disiplin kerja telah dijelaskan di dalam Q.S. Al- 'Ashr/103:1-3 yang berbunyi,

وَالْعَصْرُ إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَّصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَّصَوْا  
بِالصَّبْرِ

Artinya: "Demi masa. Sesungguhnya manusia itu benar-benar berada dalam kerugian. Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh, saling menasihati kebenaran dan saling menasihati supaya tetap di atas kesabaran." (Q.S Al- 'Ashr/103:1-3).

---

<sup>16</sup>Veitzhal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik* (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2004). 446-450.

Dalam tafsir Al-Misbah Q.S. Al-‘Asr ayat 1-3 menjelaskan bahwa ayat tersebut memiliki kaitan dengan disiplin karyawan di tempat kerja.

Dalam ayat ini Allah berfirman: demi waktu (masa) dimana manusia mencapai hasil setelah ia memeras tenaganya, sesungguhnya ia merugi apapun hasil yang dicapainya itu kecuali jika ia beriman dan beramal saleh. Kerugian tersebut tidak akan dirasakan pada waktu dini, tetapi pasti akan disadarinya pada waktu ashar kehidupannya menjelang matahari hayatnya terbenam. Dalam surah ini menerangkan bahwa manusia yang tidak dapat menggunakan waktunya dengan sebaik-baiknya termasuk golongan yang merugi, dimana kebanyakan manusia tertipu dan tidak memanfaatkan untuk beribadah.<sup>17</sup>

Dari tafsir tersebut dapat kita kaitkan dengan motivasi karyawan di tempat kerja, yaitu:

a. Ayat 1

“Demi Masa (waktu)”. Quraish Shihab menjelaskan bahwa “Al-‘Asr” berarti waktu atau masa, yang dalam konteks ini menunjukkan pentingnya waktu dalam kehidupan manusia. Kaitannya dengan kedisiplinan karyawan ialah karyawan yang disiplin memahami pentingnya waktu dan berusaha memanfaatkannya dengan bijak. Mereka datang tepat waktu, menyelesaikan tugas sesuai jadwal, dan menghindari penundaan.

b. Ayat 2

“Sesungguhnya manusia berada dalam kerugian”. Quraish Shihab menjelaskan bahwa manusia pada umumnya berada dalam kerugian karena tidak memanfaatkan waktu dan potensi mereka dengan baik. Kaitannya dengan kedisiplinan karyawan: Dalam konteks dunia kerja, karyawan yang tidak disiplin

---

<sup>17</sup>M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Mishbah Pesan, Kesan Dan Keserasian Al-Qur'an*, Jilid 15 (Jakarta: Lentera Hati, 2012). 590.

sering kali menyebabkan kerugian baik bagi diri mereka sendiri maupun bagi perusahaan. Ini bisa berupa produktivitas yang rendah, hasil kerja yang tidak memadai, atau reputasi profesional yang buruk. Disiplin membantu menghindari kerugian ini dengan memastikan tugas-tugas diselesaikan secara efektif.

c. Ayat 3

“Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh serta saling menasihati untuk kebenaran dan saling menasihati untuk kesabaran”.

1) Beriman

Karyawan yang memiliki iman yang kuat cenderung memiliki integritas dan komitmen terhadap pekerjaannya. Mereka melihat pekerjaan sebagai amanah yang harus dijalankan dengan baik.

2) Amal saleh

Disiplin dalam bekerja adalah bentuk amal saleh, karena pekerjaan yang dilakukan dengan baik memberikan manfaat bagi produktivitas perusahaan dan sekitar.

3) Menasehati untuk kebenaran

Budaya kerja yang disiplin didukung oleh komunikasi yang terbuka dan jujur. Karyawan yang saling mengingatkan untuk bekerja dengan benar membantu menciptakan lingkungan kerja yang positif.

4) Menasehati untuk kesabaran

Disiplin juga melibatkan kesabaran dalam menghadapi tantangan dan tekanan di tempat kerja. Karyawan yang mampu bersabar dan tetap fokus dalam situasi sulit akan lebih produktif dan efektif.

### **3. Hubungan Motivasi Kerja Dengan Disiplin Kerja Pada Karyawan Di PT. Pelindo Daya Sejahtera Banjarmasin**

Rumusan masalah ketiga dalam penelitian ini adalah untuk menguji korelasi antara motivasi kerja dan disiplin kerja pada karyawan di PT. Pelindo Daya Sejahtera Banjarmasin. Hasil uji hipotesis pada tabel 4.13 menunjukkan adanya hubungan positif dengan tingkat korelasi "sedang" antara motivasi kerja dan disiplin kerja, yang didukung oleh nilai korelasi sebesar 0,503 dan signifikansi p-value sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ), mengindikasikan penerimaan  $H_a$  dan penolakan  $H_o$ . Motivasi kerja yang tinggi dikaitkan dengan tingkat disiplin kerja yang baik, di mana karyawan terdorong untuk menjalankan tugasnya dengan baik dan disiplin. Pernyataan ini sejalan dengan pandangan Hasibuan yang menyatakan bahwa tingkat motivasi kerja yang tinggi berhubungan dengan tingkat disiplin kerja yang tinggi. Temuan ini juga konsisten dengan penelitian Sara Hennessy yang menunjukkan hubungan positif dengan tingkat korelasi sedang antara motivasi kerja dan disiplin kerja, menegaskan penerimaan  $H_a$  dan penolakan  $H_o$ , ini sesuai juga dengan wawancara tidak terstruktur kepada Deputy Manager Operasi dan HSSE dengan tujuan melakukan verifikasi data penelitian dengan keadaan yang terjadi dilapangan.

Deputy Manager Operasi dan HSSE:

Untuk 1 bulan terakhir motivasi karyawan rendah karena bonus belum cair mas (hahaha), secara keseluruhan sesuai aja mas, bisa dilanjutkan dan semoga lancar.<sup>18</sup>

Berdasarkan hasil wawancara tidak terstruktur di atas dapat disimpulkan, bahwa hasil temuan peneliti sudah sesuai dengan keadaan yang terjadi di lapangan.

Berdasarkan hasil penelitian tentang hubungan motivasi kerja dan disiplin kerja pada karyawan PT. Pelindo Daya Sejahtera Banjarmasin, beberapa temuan baru penelitian ini, yaitu aspek yang paling berkontribusi adalah aspek 3 dan 4 dari motivasi kerja, yaitu kebutuhan sosial dan aktualisasi diri, masing-masing dengan kontribusi 25%. Sementara itu, aspek tanggung jawab dari disiplin kerja memiliki kontribusi tertinggi sebesar 34%, dengan 2 butir pernyataan yang relevan. Uji korelasi menunjukkan adanya hubungan positif dengan tingkat korelasi "sedang" antara variabel motivasi kerja dan disiplin kerja, dengan nilai korelasi 0,503 dan signifikansi p-value 0,000 ( $p < 0,05$ ). Selain itu, variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel disiplin kerja sebesar 24,4%. Sebagian besar variabilitas lainnya, yaitu 75,6%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### **E. Keterbatasan Penelitian**

Dari hasil penelitian mengenai hubungan motivasi kerja dengan disiplin kerja pada karyawan PT. Pelindo Daya Sejahtera Banjarmasin, teridentifikasi beberapa keterbatasan yang di alami peneliti, yaitu:

---

<sup>18</sup> R, Karyawan (Deputi Manager Operasi dan HSSE), Wawancara Pribadi, Banjarmasin, 22 Juli 2024

1. Jumlah responden yang hanya 85 orang, tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sebenarnya.
2. Banyak variabel lainnya yang dapat mempengaruhi disiplin kerja, namun peneliti hanya menggunakan satu variabel saja yaitu motivasi kerja.
3. Keterbatasan referensi dari perspektif islam terkait dengan motivasi kerja dan disiplin kerja, sehingga masih kurang membahas berdasarkan perspektif islam.