

## **BAB IV**

### **ANALISIS DATA DAN LAPORAN PENELITIAN**

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

##### **1. Sejarah PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarmasin**

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 1992 dan Nomor 5 Tahun 1993, Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarmasin secara resmi menjadi salah satu Cabang PT (Persero) Angkasa Pura I. Pada tahun 1994, setelah pengembangan landasan pacu, bandara ini mampu didarati pesawat B-737/300 dengan kapasitas penuh. Kemudian pada 2003, pembangunan bandara selesai dilaksanakan Pemerintah Provinsi Kalimantan Selatan dengan perpanjangan landasan pacu hingga mampu didarati B-767/300 ER meski dengan kapasitas terbatas. Juga telah dibangun Apron untuk 7 pesawat B-737 beserta fasilitas pendukung lainnya. Pengembangan ini diarahkan untuk mewujudkan Bandara Syamsudin Noor sebagai Embarkasi Haji sesuai aspirasi masyarakat.<sup>1</sup>

##### **2. Visi dan Misi PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarmasin**

###### **a. Visi**

Berkomitmen menjadi bandara yang senantiasa mengedepankan kualitas layanan yang berfokus pada keamanan, ketertiban, kelancaran, kenyamanan, keselamatan, dan keindahan. Kinerja perusahaan diarahkan menuju kestabilan

---

<sup>1</sup> PT. Angkasa Pura I, "Sejarah PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarmasin," Sejarah, 2018, <https://ap1.co.id/id/about/our-history>.

sehingga dapat dipercaya oleh masyarakat Kalimantan Selatan, pengguna jasa, pemegang saham, dan khususnya PT. Angkasa Pura I.

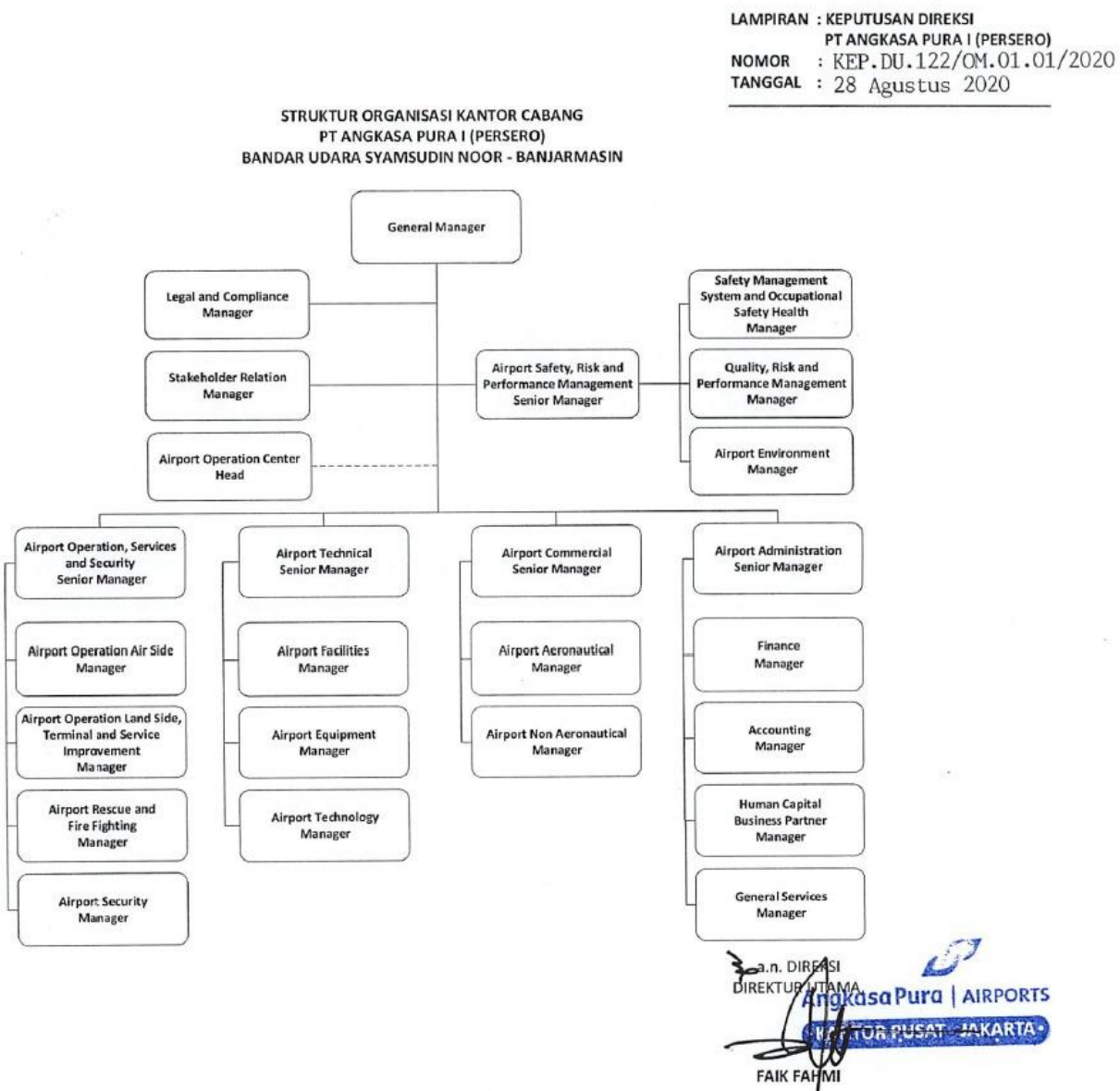
b. Misi

- 1) Memberikan layanan terbaik dan mempersiapkan fasilitas untuk para pengguna jasa serta penumpang Mitra Usaha dengan menekankan pada keindahan, kenyamanan, keamanan, ketertiban, dan kecepatan.
- 2) Memberikan pelayanan terbaik dan menyediakan fasilitas kepada Perusahaan Penerbangan dengan mengedepankan keamanan, kecepatan, ketepatan, ketertiban, dan keselamatan.
- 3) Mengoptimalkan pemanfaatan seluruh aset Perusahaan/Bandara secara efektif dan efisien dengan melalui perencanaan kegiatan anggaran yang bertanggung jawab dan matang, sesuai dengan keadaan dan kondisi Provinsi Kalimantan Selatan dan Bandara Syamsudin Noor, serta respons terhadap permohonan dari perusahaan penerbangan. Orientasi utamanya adalah peningkatan pendapatan dan pengendalian biaya untuk mengurangi kerugian.
- 4) Mendorong pembudayaan rasa memiliki perusahaan di kalangan karyawan dan menganggap karyawan sebagai aset yang berpotensi melalui peningkatan kualitas dan pemberian kesempatan yang adil.
- 5) Memberikan dukungan kepada Pemda Kalimantan Selatan melalui promosi budaya daerah dan kepedulian terhadap lingkungan sosial, terutama terhadap masyarakat di sekitar Bandara.

### 3. Struktur Organisasi PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarmasin

Adapun struktur organisasi PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarmasin dapat dilihat pada gambar berikut.

GAMBAR 4. 1 STRUKTUR ORGANISASI PT. ANGKASA PURA I BANDAR UDARA SYAMSUDIN NOOR BANJARMASIN



## **B. Pelaksanaan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan selama lima bulan, yaitu dari bulan Agustus sampai dengan bulan Desember 2023 yang bertempat di Kantor Utama PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarmasin di Kota Banjarbaru. Di bulan Agustus peneliti melakukan studi pendahuluan melalui observasi dan wawancara kepada manager *Human Resource* (HR) sebagai perwakilan penelitian. Kemudian pada tanggal 24 November 2023 peneliti menyerahkan surat izin penelitian dan meminta data mengenai jumlah karyawan serta melakukan observasi di kantor tersebut. Pada tanggal 15 Desember 2023 dilakukan *tryout* instrumen yang disebarakan melalui *google form*. Kemudian pada tanggal 18-20 Desember 2023 dilakukan pengambilan data dengan membagikan kuesioner atau angket yang disebarakan secara *online* dan *offline* kepada seluruh karyawan PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarmasin.

## **C. Analisis Deskriptif Responden**

Objek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarmasin. Proses pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara luring di kantor instansi yang terbagi menjadi 5 divisi. Kemudian peneliti juga menyebarkan kuesioner secara daring ditujukan kepada karyawan Angkasa Pura I yang berada di luar kawasan kantor. Data primer yang telah berhasil dikumpulkan oleh peneliti dianalisis untuk mengetahui karakteristik responden meliputi jenis kelamin, usia, dan jabatan.

## 1. Kategorisasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Kategorisasi responden berdasarkan kuesioner yang dibagikan ke 73 responden, maka diperoleh data sebagai berikut berikut:

TABEL 4. 1 KATEGORISASI RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	38	52.1	52.1	52.1
	Perempuan	35	47.9	47.9	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

Sumber: Data Olahan *SPSS Statistic 26*

Berdasarkan Tabel 4.1 diatas, diketahui bahwa dari 73 responden jumlah responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 38 karyawan dengan persentase 52,1% dan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 35 karyawan dengan persentase 47,9%.

Hal ini menunjukkan bahwa hasil penelitian ini secara umum mayoritas responden berdasarkan kelamin laki-laki dengan jumlah 38 karyawan. Artinya bahwa dalam penelitian ini yang bekerja di PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarmasin didominasi oleh laki-laki.

## 2. Kategorisasi Responden Berdasarkan Usia

Kategorisasi responden berdasarkan kuesioner yang dibagikan ke 73 responden, maka diperoleh data sebagai berikut berikut:

TABEL 4. 2 KATEGORISASI RESPONDEN BERDASARKAN USIA

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-25 th	23	31.5	31.5	31.5
	26-30 th	38	52.1	52.1	83.6
	31-35 th	8	11.0	11.0	94.5
	36-40 th	4	5.5	5.5	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

Sumber: Data Olahan *SPSS Statistic 26*

Berdasarkan Tabel 4.2 diatas, diketahui bahwa dari 73 responden yang berusia 20-25 tahun sebanyak 23 karyawan dengan persentase 31,5%, berusia 26-30 tahun sebanyak 38 karyawan dengan persentase 52,1%, berusia 31-35 tahun sebanyak 8 karyawan dengan persentase 11,0%, dan berusia 36-40 tahun sebanyak 4 karyawan dengan persentase 5,5%.

Hal ini menunjukkan bahwa hasil penelitian ini secara umum mayoritas responden berdasarkan usia 26-30 tahun dengan jumlah 38 karyawan. Artinya bahwa dalam penelitian ini yang bekerja di PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarmasin didominasi oleh karyawan dengan usia 26-30 tahun.

### 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Kategorisasi responden berdasarkan kuesioner yang dibagikan ke 73 responden, maka diperoleh data sebagai berikut berikut:

TABEL 4. 3 KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN JABATAN

Jabatan Karyawan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Officer	43	58.9	58.9	58.9
	Stakeholder	2	2.7	2.7	61.6
	Environment	2	2.7	2.7	64.4
	Me Tech	9	12.3	12.3	76.7
	Facilities	5	6.8	6.8	83.6
	Aero Officer	5	6.8	6.8	90.4
	Terminal	2	2.7	2.7	93.2
	Leader	5	6.8	6.8	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

Sumber: Data Olahan SPSS Statistic 26

Berdasarkan Tabel 4.3 diatas, diketahui bahwa dari 73 responden yang bekerja sebagai *officer* sebanyak 43 karyawan, sebagai *stakeholder* sebanyak 2 karyawan, sebagai *environment* sebanyak 2 karyawan, sebagai *me tech* sebanyak 9

karyawan, sebagai *facilities* sebanyak 5 karyawan, sebagai *aero officer* sebanyak 5 karyawan, sebagai *terminal* 2 karyawan, dan sebagai *leader* sebanyak 5 karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa hasil penelitian ini secara umum mayoritas responden berdasarkan jabatan sebagai *officer* yang berjumlah 43 karyawan dengan persentase 58,9%. Artinya bahwa dalam penelitian ini yang bekerja di PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarmasin didominasi oleh *officer*.

#### **D. Analisis Deskriptif Variabel**

Penyajian data dilakukan untuk memudahkan pemahaman dalam mengetahui jumlah responden untuk setiap pilihan jawaban. Adapun bentuk penyajian data bisa dilihat pada paparan tabel dibawah ini:

##### **1. Self-Awareness ( $X_1$ )**

Instrumen yang digunakan untuk mengukur *self-awareness* pada penelitian ini menggunakan kuesioner yang dimodifikasi dari kuesioner penelitian Bayu Saputra pada tahun 2022 dengan 13 item pernyataan, yang masing-masing item pernyataan mempunyai 4 alternatif jawaban. Data yang didapatkan dari 73 responden menunjukkan bahwa skor minimum yang didapat adalah 32 dan skor maksimalnya adalah 51. Rentang jumlah skor maksimum (*range*) yang diperoleh adalah  $51 - 32 = 19$ . Interval kelas menggunakan rumus  $k = 1 + 3,3 \log n$  (k yaitu banyaknya kelas interval sedangkan n yaitu banyaknya data), maka diperoleh  $k = 1 + 3,3 \log 73 = 7,14$  yang dibulatkan menjadi 7. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa banyaknya kelas ada 7. Kemudian panjang interval kelas adalah  $R/k = 19/7 = 2,71$  dan dibulatkan menjadi 3. Dengan demikian pengklasifikasian kelas interval *self-awareness* sebagai berikut.

TABEL 4. 4 HASIL DATA KUESIONER SELF-AWARENESS

Statistics		
Self_Awareness		
N	Valid	73
	Missing	0
Mean		41.52
Median		42.00
Range		19
Minimum		32
Maximum		51

Sumber: Data Olahan SPSS Statistic 26

Sesuai tabel 4.4 di atas terlihat nilai minimum, maksimum, mean dan range dari skala *self-awareness*. Lalu guna melihat rendah tingginya nilai subjek, maka dilaksanakan kategorisasi pada variabel *self-awareness*. Perhitungannya ialah:

$$\text{Rendah} = X < (M - 1SD)$$

$$= X < (41,5 - 6)$$

$$= X < 35$$

Keterangan:

M = Rata-rata

SD = Standar Deviasi

$$\text{Sedang} = (M - 1SD) \leq X < (M + 1SD)$$

$$= (41,5 - 6) \leq X < (41,5 + 6)$$

$$= 35 \leq X < 47$$

$$\text{Tinggi} = X \geq (M + 1SD)$$

$$= X \geq (41,5 + 1(6))$$

$$= X \geq 47$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, didapatkan kategorisasi data variabel *self-awareness*:

TABEL 4. 5 HASIL DATA KATEGORI VARIABEL SELF-AWARENESS

Self Awareness					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	9	12.3	12.3	12.3
	Tinggi	64	87.7	87.7	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

Sumber: Data Olahan SPSS Statistic 26



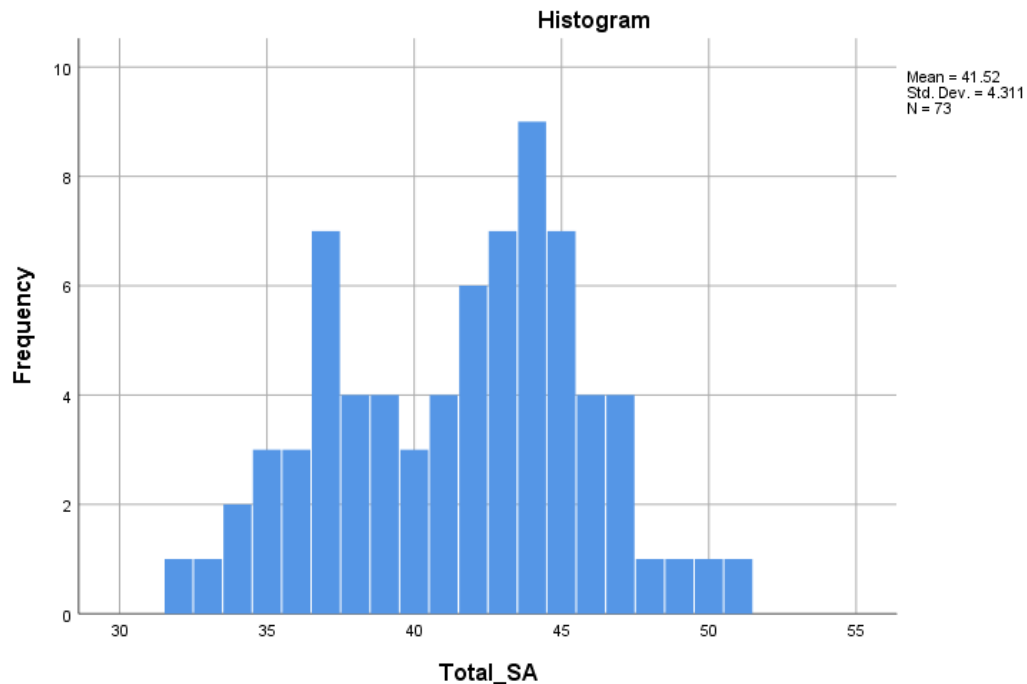
Dari tabel 4.5 diatas dapat terlihat tingkat *self-awareness* karyawan PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarmasin dengan kategori rendah 0% (0 orang), kategori sedang sebesar 12,3% (9 orang) serta kategori tinggi sebesar 87,7% (64 orang).

TABEL 4. 6 HASIL DATA FREKUENSI SELF-AWARENESS

Self_Awareness					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	32	1	1.4	1.4	1.4
	33	1	1.4	1.4	2.7
	34	2	2.7	2.7	5.5
	35	3	4.1	4.1	9.6
	36	3	4.1	4.1	13.7
	37	7	9.6	9.6	23.3
	38	4	5.5	5.5	28.8
	39	4	5.5	5.5	34.2
	40	3	4.1	4.1	38.4
	41	4	5.5	5.5	43.8
	42	6	8.2	8.2	52.1
	43	7	9.6	9.6	61.6
	44	9	12.3	12.3	74.0
	45	7	9.6	9.6	83.6
	46	4	5.5	5.5	89.0
	47	4	5.5	5.5	94.5
	48	1	1.4	1.4	95.9
	49	1	1.4	1.4	97.3
	50	1	1.4	1.4	98.6
	51	1	1.4	1.4	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

Sumber: Data Olahan SPSS Statistic 26

GAMBAR 4. 2 HISTOGRAM SELF-AWARENESS



Sumber: Data Olahan *SPSS Statistic 26*

## 2. Religiusitas ( $X_2$ )

Instrumen yang digunakan untuk mengukur religiusitas pada penelitian ini menggunakan kuesioner yang dimodifikasi dari kuesioner penelitian Rifqi pada tahun 2011 dengan 30 item pernyataan, yang masing-masing item pernyataan mempunyai 4 alternatif jawaban. Data yang didapatkan dari 73 responden menunjukkan bahwa skor minimum yang didapat adalah 65 dan skor maksimalnya adalah 98. Rentang jumlah skor maksimum (*range*) yang diperoleh adalah  $98 - 65 = 33$ . Interval kelas menggunakan rumus  $k = 1 + 3,3 \log n$  (k yaitu banyaknya kelas interval sedangkan n yaitu banyaknya data), maka diperoleh  $k = 1 + 3,3 \log 73 = 7,14$  yang dibulatkan menjadi 7. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa banyaknya kelas ada 7. Kemudian panjang interval kelas adalah  $R/k = 33/7 = 4,71$  dan

dibulatkan menjadi 5. Dengan demikian pengklasifikasian kelas interval religiusitas sebagai berikut.

TABEL 4. 7 HASIL DATA KUESIONER RELIGIUSITAS

Statistics		
Religiusitas		
N	Valid	73
	Missing	0
Mean		84.56
Median		84.00
Range		33
Minimum		65
Maximum		98

Sumber: Data Olahan *SPSS Statistic 26*

Sesuai tabel 4.7 di atas terlihat nilai minimum, maksimum, mean dan range dari skala religiusitas. Lalu guna melihat rendah tingginya nilai subjek, maka dilaksanakan kategorisasi pada variabel religiusitas. Perhitungannya ialah:

$$\text{Rendah} = X < (M - 1SD)$$

$$= X < (84,5 - 6)$$

$$= X < 78$$

Keterangan:

M = Rata-rata

SD = Standar Deviasi

$$\text{Sedang} = (M - 1SD) \leq X < (M + 1SD)$$

$$= (84,5 - 6) \leq X < (84,5 + 6)$$

$$= 78 \leq X < 90$$

$$\text{Tinggi} = X \geq (M + 1SD)$$

$$= X \geq (84,5 + 6)$$

$$= X \geq 90$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, didapatkan kategorisasi data variabel religiusitas:

TABEL 4. 8 HASIL DATA KATEGORI VARIABEL RELIGIUSITAS

<b>Religiusitas</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	68	93.2	93.2	93.2
	Tinggi	5	6.8	6.8	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

Sumber: Data Olahan SPSS Statistic 26

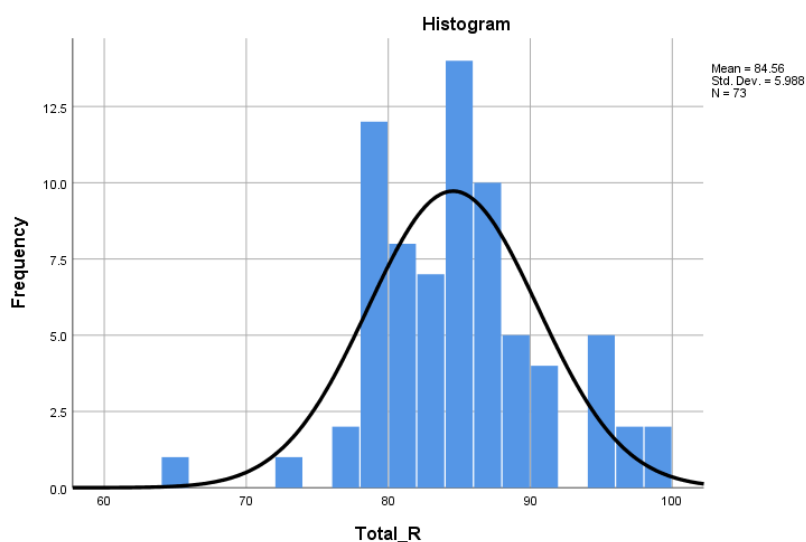
Dari tabel 4.8 diatas dapat terlihat tingkat religiusitas karyawan PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarmasin dengan kategori rendah 0% (0 orang), kategori sedang sebesar 93,2% (68 orang) serta kategori tinggi sebesar 6,8% (5 orang).

TABEL 4. 9 HASIL DATA FREKUENSI RELIGIUSITAS

<b>Religiusitas</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	65	1	1.4	1.4	1.4
	72	1	1.4	1.4	2.7
	77	2	2.7	2.7	5.5
	78	3	4.1	4.1	9.6
	79	9	12.3	12.3	21.9
	80	2	2.7	2.7	24.7
	81	6	8.2	8.2	32.9
	82	2	2.7	2.7	35.6
	83	5	6.8	6.8	42.5
	84	8	11.0	11.0	53.4
	85	6	8.2	8.2	61.6
	86	6	8.2	8.2	69.9
	87	4	5.5	5.5	75.3
	88	2	2.7	2.7	78.1
	89	3	4.1	4.1	82.2
	91	4	5.5	5.5	87.7
	94	4	5.5	5.5	93.2
	95	1	1.4	1.4	94.5
	96	2	2.7	2.7	97.3
98	2	2.7	2.7	100.0	
	Total	73	100.0	100.0	

Sumber: Data Olahan SPSS Statistic 26

GAMBAR 4. 3 HISTOGRAM RELIGIUSITAS



Sumber: Data Olahan *SPSS Statistic 26*

### 3. Disiplin Kerja (Y)

Instrumen yang digunakan untuk mengukur religiusitas pada penelitian ini menggunakan kuesioner yang dimodifikasi dari kuesioner penelitian Elianti pada tahun 2020 dengan 15 item pernyataan, yang masing-masing item pernyataan mempunyai 4 alternatif jawaban. Data yang didapatkan dari 73 responden menunjukkan bahwa skor minimum yang didapat adalah 36 dan skor maksimalnya adalah 59. Rentang jumlah skor maksimum (*range*) yang diperoleh adalah  $59 - 36 = 23$ . Interval kelas menggunakan rumus  $k = 1 + 3,3 \log n$  (k yaitu banyaknya kelas interval sedangkan n yaitu banyaknya data), maka diperoleh  $k = 1 + 3,3 \log 73 = 7,14$  yang dibulatkan menjadi 7. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa banyaknya kelas ada 7. Kemudian panjang interval kelas adalah  $R/k = 23/7 = 3,28$  dan dibulatkan menjadi 3.

Dengan demikian pengklasifikasian kelas interval disiplin kerja sebagai berikut.

TABEL 4. 10 HASIL DATA KUESIONER DISIPLIN KERJA

Statistics		
Disiplin_Kerja		
N	Valid	73
	Missing	0
Mean		47.56
Median		46.00
Range		23
Minimum		36
Maximum		59

Sumber: Data Olahan SPSS Statistic 26

Sesuai tabel 4.10 di atas terlihat nilai minimum, maksimum, mean dan range dari skala disiplin kerja. Lalu guna melihat rendah tingginya nilai subjek, maka dilaksanakan kategorisasi pada variabel disiplin kerja. Perhitungannya ialah:

$$\text{Rendah} = X < (M - 1SD)$$

$$= X < (47,5 - 6)$$

$$= X < 41$$

Keterangan:

M = Rata-rata

SD = Standar Deviasi

$$\text{Sedang} = (M - 1SD) \leq X < (M + 1SD)$$

$$= (47,5 - 6) \leq X < (47,5 + 6)$$

$$= 41 \leq X < 53$$

$$\text{Tinggi} = X \geq (M + 1SD)$$

$$= X \geq (47,5 + 6)$$

$$= X \geq 53$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, didapatkan kategorisasi data variabel disiplin kerja:

TABEL 4. 11 HASIL DATA KATEGORI VARIABEL DISIPLIN KERJA

Disiplin Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	25	34.2	34.2	34.2
	Tinggi	48	65.8	65.8	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

Sumber: Data Olahan SPSS Statistic 26

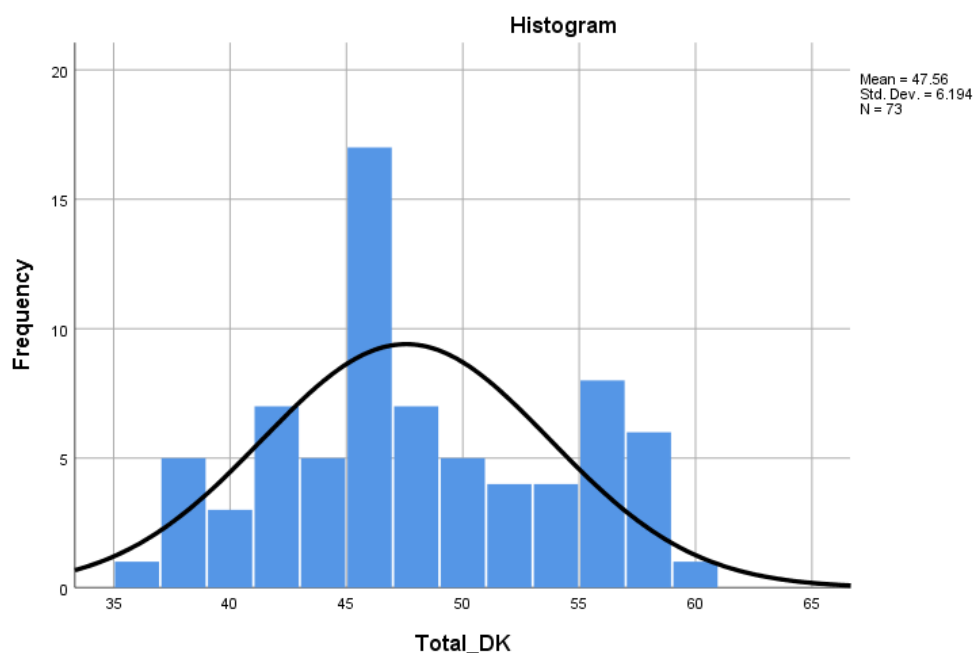
Dari tabel 4.11 diatas dapat terlihat tingkat disiplin kerja karyawan PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarmasin dengan kategori rendah 0% (0 orang), kategori sedang sebesar 34,2% (25 orang) serta kategori tinggi sebesar 65,8% (48 orang).

TABEL 4. 12 HASIL DATA FREKUENSI DISIPLIN KERJA

<b>Disiplin Kerja</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	36	1	1.4	1.4	1.4
	37	3	4.1	4.1	5.5
	38	2	2.7	2.7	8.2
	39	1	1.4	1.4	9.6
	40	2	2.7	2.7	12.3
	41	3	4.1	4.1	16.4
	42	4	5.5	5.5	21.9
	43	2	2.7	2.7	24.7
	44	3	4.1	4.1	28.8
	45	11	15.1	15.1	43.8
	46	6	8.2	8.2	52.1
	47	4	5.5	5.5	57.5
	48	3	4.1	4.1	61.6
	49	2	2.7	2.7	64.4
	50	3	4.1	4.1	68.5
	51	3	4.1	4.1	72.6
	52	1	1.4	1.4	74.0
	53	1	1.4	1.4	75.3
	54	3	4.1	4.1	79.5
	55	4	5.5	5.5	84.9
56	4	5.5	5.5	90.4	
57	1	1.4	1.4	91.8	
58	5	6.8	6.8	98.6	
59	1	1.4	1.4	100.0	
	Total	73	100.0	100.0	

Sumber: Data Olahan SPSS Statistic 26

GAMBAR 4. 4 HISTOGRAM DISIPLIN KERJA



Sumber: Data Olahan *SPSS Statistic 26*

### E. Analisis Deskriptif Aspek

Teknik analisis data ini digunakan untuk melihat hasil sumbangsih (kontribusi) pada setiap aspek variabel, baik variabel bebas atau pun variabel terikat. Untuk mengetahui besaran sumbangsih yang diberikan pada setiap aspek variabel digunakan rumus sebagai berikut:

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

#### 1. *Self-Awareness* (X<sub>1</sub>)

##### a. Aspek Kesadaran Emosional Diri (1,2,9,10,11)

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

$$= \frac{252+223+234+233+229}{3.031} \times 100\%$$

$$= \frac{1.171}{3.031} \times 100\%$$



$$= 39\%$$

b. Aspek Pengakuan Diri yang Akurat (3,4,12,13)

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

$$= \frac{258+241+239+246}{3.031} \times 100\%$$

$$= \frac{984}{3.031} \times 100\%$$

$$= 32\%$$

c. Aspek Kepercayaan Diri (5,6,7,8)

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

$$= \frac{239+201+184+252}{3.031} \times 100\%$$

$$= \frac{876}{3.031} \times 100\%$$

$$= 29\%$$

Pada variabel *self-awareness* terdapat 3 aspek yang dibagi menjadi 6 indikator. Berdasarkan perhitungan di atas, pada aspek 1 didapatkan persentase sebesar 39%, aspek 2 didapatkan persentase sebesar 32%, dan pada aspek 3 didapatkan persentase sebesar 29%. Dapat disimpulkan bahwa aspek yang paling memberikan kontribusi pada variabel *self-awareness* ada pada aspek pertama, yaitu aspek kesadaran emosional diri yang didalamnya terdapat indikator tentang mengenali perasaan dan perilaku sendiri dan terampil dalam mengungkapkan pikiran, perasaan, pendapat, dan keyakinan dengan 5 butir pernyataan.

Maka dapat disimpulkan bahwa munculnya *self-awareness* pada karyawan di PT. Angkasa Pura I dapat dilihat melalui sikap karyawan yang memiliki keseimbangan dan respon emosional serta menyadari setiap tindakan yang

dilakukannya. Kemudian karyawan juga mampu mengungkapkan pikiran dan perasaan dengan jelas dengan memahami pentingnya mendengarkan dan menyampaikan pendapat menggunakan kata-kata yang tepat untuk membantu memperkuat kolaborasi dalam tim.

## 2. Religiusitas (X<sub>2</sub>)

### a. Keyakinan atau Aqidah (1,2,3,4,5)

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Jumlah total data aspek}}{\text{Jumlah total data variabel}} \times 100\% \\
 &= \frac{256+193+249+250+250}{6.173} \times 100\% \\
 &= \frac{1.198}{6.173} \times 100\% \\
 &= 19\%
 \end{aligned}$$

### b. Pengalaman atau Amal (6,7,9,10,11,12,13)

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Jumlah total data aspek}}{\text{Jumlah total data variabel}} \times 100\% \\
 &= \frac{192+187+245+238+231+241+212}{6.173} \times 100\% \\
 &= \frac{1.546}{6.173} \times 100\% \\
 &= 25\%
 \end{aligned}$$

### c. Praktik Agama atau Ibadah (14,15,16,17,18,19)

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Jumlah total data aspek}}{\text{Jumlah total data variabel}} \times 100\% \\
 &= \frac{208+240+240+171+162+239}{6.173} \times 100\% \\
 &= \frac{1.260}{6.173} \times 100\% \\
 &= 20\%
 \end{aligned}$$

### d. Pengetahuan atau Ilmu (8,20,21,22,23,24)

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

$$= \frac{241+163+175+155+229+160}{6.173} \times 100\%$$

$$= \frac{1.123}{6.173} \times 100\%$$

$$= 18\%$$

e. Penghayatan atau Ihsan (25,26,27,28,29,30)

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

$$= \frac{241+163+175+155+229+160}{6.173} \times 100\%$$

$$= \frac{1.123}{6.173} \times 100\%$$

$$= 18\%$$

Pada variabel religiusitas terdapat 5 aspek yang diukur. Berdasarkan perhitungan di atas, pada aspek 1 didapatkan persentase sebesar 19%, aspek 2 didapatkan persentase sebesar 25%, pada aspek 3 didapatkan persentase sebesar 20%, pada aspek 4 didapatkan persentase sebesar 18%, dan pada aspek 5 didapatkan persentase sebesar 18%. Dapat disimpulkan bahwa aspek yang paling memberikan kontribusi pada variabel religiusitas ada pada aspek kedua, yaitu pengalaman atau amal yang didalamnya terdapat 7 butir pernyataan.

Maka dapat disimpulkan bahwa munculnya religiusitas pada karyawan di PT. Angkasa Pura I dapat dilihat ketika seorang karyawan merasa bahwa Allah Swt. selalu mengabulkan doa-doanya, hatinya bergetar ketika mendengar suara adzan, mengetahui manfaat berpuasa dan melaksanakannya, dan menunaikan shalat sunnah sebelum shalat wajib.

### 3. Disiplin Kerja (Y)

#### a. Aspek Kehadiran (1,2,3)

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

$$= \frac{239+222+248}{3.472} \times 100\%$$

$$= \frac{709}{3.472} \times 100\%$$

$$= 20\%$$

#### b. Aspek Kualitas Pekerjaan (4, 5, 6, 7, 8, 9, 10)

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

$$= \frac{242+248+202+199+247+232+230}{3.472} \times 100\%$$

$$= \frac{1.600}{3.472} \times 100\%$$

$$= 46\%$$

#### c. Aspek Kepercayaan Diri (11, 12, 13, 15, 15)

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

$$= \frac{236+233+237+211+246}{3.472} \times 100\%$$

$$= \frac{1.163}{3.472} \times 100\%$$

$$= 34\%$$

Pada variabel disiplin kerja terdapat 3 aspek dengan 5 indikator yang diukur. Berdasarkan perhitungan di atas, pada aspek 1 didapatkan persentase sebesar 20%, aspek 2 didapatkan persentase sebesar 46%, dan pada aspek 3 didapatkan persentase sebesar 34%. Dapat disimpulkan bahwa aspek yang paling memberikan kontribusi pada variabel disiplin kerja ada pada aspek kedua, yaitu kualitas

pekerjaan yang dilihat melalui ketaatan pada peraturan dan ketaatan pada standar kerja yang didalamnya terdapat 7 butir pernyataan.

Maka dapat disimpulkan bahwa munculnya disiplin kerja pada karyawan di PT. Angkasa Pura I dapat dilihat ketika seorang karyawan memakai pakaian sesuai dengan ketentuan perusahaan dan mengetahui cara menggunakan peralatan kerja yang benar. Karyawan di PT. Angkasa Pura I juga sudah bisa menaati peraturan dan menjalankan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan dan karyawan juga dapat melaksanakan dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepada individu itu sendiri.

## **F. Hasil Uji Instrumen**

### **1. Uji Validitas**

Uji validitas bertujuan untuk menilai sejauh mana suatu kuesioner dapat dianggap sah atau valid. Validitas kuesioner tercapai ketika pertanyaan dalam kuesioner mampu secara adekuat menggambarkan aspek yang diukur oleh kuesioner tersebut.<sup>1</sup> Kriteria pengambilan keputusan untuk menyatakan valid tidaknya data sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi  $\leq 0,05$  ( $\alpha = 5\%$ ) maka dinyatakan valid.
2. Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  ( $\alpha = 5\%$ ) maka dinyatakan tidak valid.

Uji validitas menunjukkan seberapa baik data faktual yang dikumpulkan oleh peneliti mencerminkan kebenaran pada objek data dan sejauh mana item tersebut berpengaruh dengan total item.<sup>2</sup> Data dalam penelitian dianggap valid jika

---

<sup>1</sup> Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2018), 51.

<sup>2</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2016), 177.

memiliki nilai korelasi  $> 0,31$  dan nilai signifikansi  $\leq 0,05$ , yang digunakan untuk mengukur korelasi Pearson. Uji validitas dalam penelitian ini mengacu pada penelitian terdahulu dan hasil perhitungan tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

a. Variabel *Self-Awareness*

Skala *self-awareness* yang digunakan oleh peneliti terdahulu terdapat 13 butir item yang kemudian dilakukan *tryout* instrumen. Setelah dilakukan *tryout*, selanjutnya dilakukan pengecekan validitas menggunakan SPSS dan tidak ada item yang gugur. Indeks validitas skala *self-awareness* berkisar antara 0,444 – 0,766.

TABEL 4. 13 HASIL UJI VALIDITAS SELF-AWARENESS

Keterangan	Hasil Uji Coba Validitas Skala	Jumlah Item
Item Valid	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13	13 item
Item Gugur	-	0 item
Jumlah item		13 item

b. Variabel Religiusitas

Skala religiusitas yang digunakan oleh peneliti terdahulu terdapat 35 butir item yang kemudian dilakukan *tryout* instrumen. Setelah dilakukan *tryout*, selanjutnya dilakukan pengecekan validitas menggunakan SPSS dan ada beberapa item yang gugur.

TABEL 4. 14 HASIL UJI VALIDITAS RELIGIUSITAS

No	Aspek	Butir Soal		Total
		Favorable	Unfavorable	
1	Keyakinan (Aqidah)	1, 4	2, 3, 5*, 6	5
2	Pengamalan (Amal)	7, 10*, 11, 12	8, 13, 14, 15	7
3	Praktik Agama (Ibadah)	16, 18, 20, 21	17, 19*, 22, 23*	6
4	Pengetahuan (Ilmu)	9, 24, 25	26, 27, 28*, 29	6
5	Penghayatan (Ihsan)	30, 31, 32	33, 34, 35	6
Jumlah		14	16	30

Sumber: Data Olahan *SPSS Statistic 26*

Berdasarkan tabel 4.14 tersebut, setelah dilakukan *tyrout* untuk menguji validitas item, maka terdapat 5 item yang tidak valid (gugur) dan 30 item yang valid, yaitu item nomor 5, 10, 19, 23, dan 28. Sehingga jumlah item yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 30 item, yang diantaranya 14 item *favorable* dan 16 item *unfavorable*.

c. Variabel Disiplin Kerja

Skala disiplin kerja yang digunakan oleh peneliti terdahulu terdapat 15 butir item yang kemudian dilakukan *tryout* instrumen. Setelah dilakukan *tryout*, selanjutnya dilakukan pengecekan validitas menggunakan SPSS dan tidak ada item yang gugur. Indeks validitas skala *self-awareness* di antara 0,384 – 0,770.

TABEL 4. 15 HASIL UJI VALIDITAS DISIPLIN KERJA

Keterangan	Hasil Uji Coba Validitas Skala	Jumlah Item
Item Valid	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13, 14, 15	15 item
Item Gugur	-	0 item
Jumlah item		15 item

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas mengukur konsistensi alat ukur dalam penggunaannya, yaitu seberapa konsisten hasil yang diperoleh dari alat ukur tersebut jika digunakan berulang kali pada waktu yang berbeda.<sup>3</sup> Untuk menilai reliabilitas skala *self-awareness* dan religiusitas terhadap disiplin kerja, dapat dilihat melalui kaidah reliabilitas Guilford.

TABEL 4. 16 KAIDAH RELIABILITAS GUILFORD

Kriteria	Koefisien Reliabilitas
Sangat Reliabel	> 0.9

<sup>3</sup> Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*, 45.

Reliabel	0.7-0.9
Cukup Reliabel	0.4-0.7
Kurang Reliabel	0.2-0.4
Tidak Reliabel	< 0.2

TABEL 4. 17 HASIL UJI RELIABILITAS

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
<i>Self-Awareness</i>	0,866	Reliabel
Religiusitas	0,931	Reliabel
Disiplin Kerja	0,842	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS Statistic 26

Hasil uji reliabilitas pada Tabel 4.17 tersebut, menunjukkan bahwa setiap variabel penelitian memiliki nilai *cronbach alpha* > 0,80. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan variabel penelitian tersebut reliabel dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

## G. Analisis Data

### 1. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik pada model regresi melibatkan pemeriksaan normalitas data, uji linearitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Pada dasarnya, tujuan pengujian asumsi klasik dalam regresi berganda adalah untuk menentukan apakah terdapat korelasi antara variabel independen.

#### a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilaksanakan untuk mengevaluasi apakah distribusi data bersifat normal. Data bisa dianggap berdistribusi normal jika nilai signifikansi > 0,05, sebaliknya jika nilai signifikansi < 0,05 maka data itu tidak berdistribusi normal. Uji normalitas memakai analisis *one sample kolmogorov-smirnov test* yang menghasilkan data sebagai berikut.



TABEL 4. 18 HASIL UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N	73	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.78883512
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.096
	Negative	-.077
Test Statistic		.096
Asymp. Sig. (2-tailed)		.091 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data Olahan SPSS Statistic 26

Berdasarkan Tabel 4.18 di atas, terlihat nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,091, maka nilai signifikansi  $> 0,05$  atau  $0,091 > 0,05$ . Artinya sebaran data di penelitian ini berdistribusi normal sebab nilai signifikansi  $> 0,05$ .

#### b. Uji Linearitas

Pengujian linearitas digunakan untuk menilai apakah suatu variabel memiliki hubungan signifikan dengan variabel lain. Syarat dalam uji linearitas adalah nilai signifikansi *Deviation from Linearity*  $p > 0,05$ .

TABEL 4. 19 HASIL UJI LINEARITAS DISIPLIN KERJA DAN SELF AWARENESS

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Disiplin Kerja * Self Awareness	Between Groups	(Combined)	779.715	19	42.090	1.137	.345
		Linearity	345.186	1	345.186	9.323	.004
		Deviation from Linearity	454.529	18	25.252	.682	0.813
	Within Groups		1962.258	53	37.024		
	Total		2761.973	72			

Sumber: Data Olahan SPSS Statistic 26

TABEL 4. 20 HASIL UJI LINEARITAS DISIPLIN KERJA DAN RELIGIUSITAS

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Disiplin Kerja * Religiusitas	Between Groups	(Combined)	770.589	19	40.557	1.079	.397
		Linearity	1.347	1	1.347	.036	.851
		Deviation from Linearity	769.242	18	42.736	1.137	.345
	Within Groups		1991.383	53	53	37.573	
	Total		2761.973	72	72		

Sumber: Data Olahan SPSS Statistic 26

Berdasarkan tabel diatas terlihat nilai signifikansi *Deviation from Linearity* sebesar 0,813 dan 0,345. Berarti ada hubungan yang linier secara signifikan antara variabel *self-awareness* (X1), variabel religiusitas (X2), dan variabel disiplin kerja (Y). Maka perubahan variabel bebas *self-awareness* dan religiusitas akan condong diikuti perubahan variabel terikat (disiplin kerja).

#### c. Uji Multikolinieritas

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dalam penelitian ini dapat dilihat dari *Variance Inflation Faktor* (VIF) dan nilai *tolerance*. Bila nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0,10 maka dianggap tidak terjadi multikolinieritas antar satu variabel independen dengan variabel independen lainnya dalam persamaan regresi. Hasil uji multikolinieritas untuk persamaan regresi dari penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

TABEL 4. 21 HASIL UJI MULTIKOLINERITAS

Model	t	Sig.	Collinearity Tolerance	Statistics VIF
(Constant)	1.902	.061		
Self Awareness	3.177	.002	.998	1.002
Religiusitas	.342	.734	.998	1.002

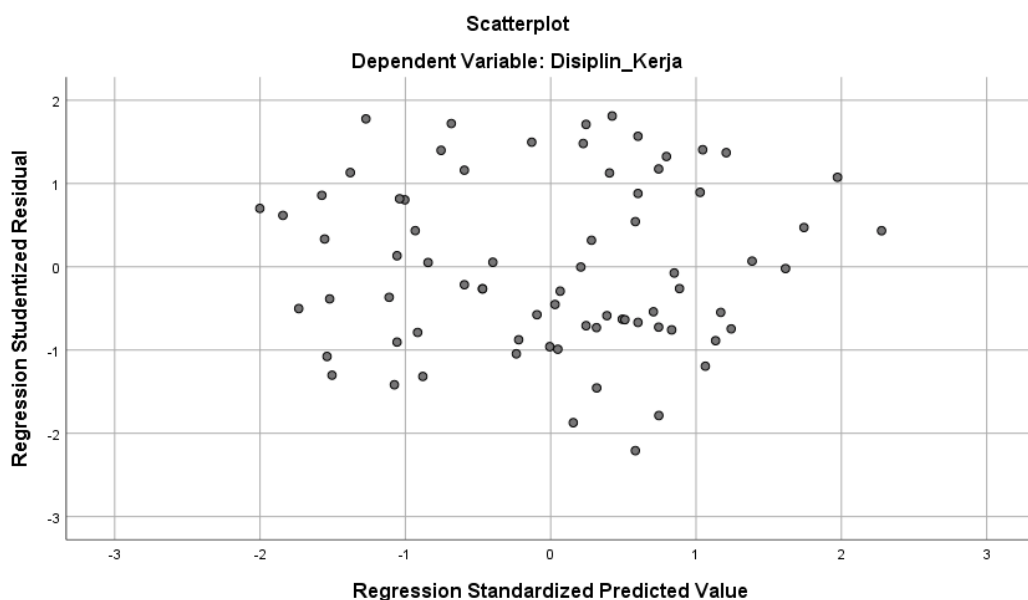
Sumber: Data Olahan SPSS Statistic 26

Pada tabel 4.21 diatas memperlihatkan bahwa nilai VIF dari tiap variabel kurang dari angka 10 yaitu *self-awareness* dan religiusitas memiliki angka VIF sebesar 1.002, kemudian dapat dilihat pula untuk nilai *tolerance* dari tabel diatas lebih besar dari 0,10 yaitu 0,998 sehingga dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi multikolinearitas untuk persamaan regresi.

#### d. Uji Heterokedastisitas

Untuk mengidentifikasi heteroskedastisitas, kita dapat merujuk pada visualisasi grafik *scatterplot*, di mana titik-titik seharusnya terdistribusi secara acak di sekitar titik nol pada sumbu Y. Jika syarat ini terpenuhi, dapat disimpulkan bahwa tidak ada kecenderungan heteroskedastisitas, dan model regresi dapat diandalkan. Hasil evaluasi heteroskedastisitas melalui grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa koefisien parameter untuk semua variabel independen tidak memiliki signifikansi pada taraf 0,05. Dengan demikian, dapat diambil kesimpulan bahwa dalam persamaan regresi yang digunakan, tidak ada indikasi adanya heteroskedastisitas.

GAMBAR 4. 5 HASIL UJI HETEROSKEDASTISITAS



Sumber: Data Olahan *SPSS Statistic 26*

## 2. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda memiliki tujuan untuk menentukan apakah terdapat pengaruh dari dua atau lebih variabel *independent* (X) terhadap variabel *dependent* (Y).

### a. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) dalam penelitian ini bertujuan untuk mengukur sejauh mana model regresi dapat menjelaskan variasi variabel terikat. Rentang nilai  $R^2$  antara 0 hingga 1 menunjukkan akurasi model dalam menjelaskan variasi variabel terikat.<sup>4</sup> Tujuan dari uji koefisien determinasi ( $R$ ) adalah mengukur seberapa baik model mampu menjelaskan variasi variabel dependen.

TABEL 4. 22 HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.356 <sup>a</sup>	.126	.101	5.871
a. Predictors: (Constant), Religiusitas, Self_Awareness				
b. Dependent Variable: Disiplin_Kerja				

Sumber: Data Olahan *SPSS Statistic 26*

Berdasarkan tabel 4.22 diatas maka dapat diketahui bahwa nilai dari R Square adalah sebesar 0,126 atau 12,6 % sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *self-awareness* (X1) dan variabel religiusitas (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel disiplin kerja (Y) sebesar 12,6%. Sedangkan sisanya (100 % - 12,6 % = 87,4%) dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

<sup>4</sup> Ghozali, 92.

## b. Uji t

Penggunaan uji t diperlukan dalam penelitian ini untuk mengevaluasi pengaruh variabel secara parsial dan menguji hipotesis penelitian (H1 dan H2). Adapun dasar yang digunakan dalam menentukan keputusan terhadap hasil uji t adalah apabila nilai signifikansi  $< 0,05$  atau  $t$  hitung  $> t$  tabel maka variabel  $H_a$  bisa diterima karena nilai tersebut sebagai dasar pernyataan bahwa terdapat pengaruh antara variabel *independent* (bebas) terhadap variabel *dependent* (terikat) sedangkan jika nilai signifikansi  $> 0,05$  atau  $t$  hitung  $< t$  tabel maka  $H_o$  ditolak karena tidak terdapat pengaruh antara variabel *independent* (bebas) terhadap variabel *dependent* (terikat). Untuk mengetahui nilai  $t$  tabel pada penelitian ini maka digunakan rumus dasar  $t$  tabel sebagaimana berikut.

$$t \text{ tabel} = t (\alpha / 2 ; n-k-1)$$

$$= t (0,05 / 2 ; 73-2-1) = t (0,025 ; 70) = 1.994$$

Dari hasil analisis diatas maka diketahui bahwa nilai  $t$  tabel pada penelitian ini adalah 1,994. Berikut merupakan tabel hasil Uji t pada penelitian ini dengan menggunakan aplikasi spss dan data-data hasil sebaran kusioner penelitian.

TABEL 4. 23 HASIL UJI T

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.030	12.105		1.902	.061
	Self_Awareness	.510	.161	.355	3.177	.002
	Religiusitas	.040	.116	.038	.342	.734

a. Dependent Variable: Disiplin\_Kerja

Sumber: Data Olahan SPSS Statistic 26

Berdasarkan tabel 4.23 diatas maka dapat dideskripsikan bahwa hasil dari uji t pada variabel penelitian yaitu variabel *self-awareness* dan variabel religiusitas

terhadap variabel disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1) Pengaruh *Self-Awareness* terhadap Disiplin Kerja Karyawan

Dari hasil uji t pada sebagaimana yang tertera didalam tabel diatas maka diketahui bahwa nilai signifikansi untuk variabel *self-awareness* terhadap disiplin kerja karyawan sebagai  $H_1$  adalah 0,002 yang artinya nilai signifikansi  $0,002 < 0,05$  sedangkan hasil dari pada nilai t hitung adalah  $3,177 > 1,994$  t tabel. Maka mengacu pada dasar pengambilan keputusan terhadap hasil dari uji t bisa disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan antara *self-awareness* dan disiplin kerja karyawan PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarmasin.

2) Pengaruh Religiusitas terhadap Disiplin Kerja Karyawan

Variabel selanjutnya yang dilakukan uji t adalah religiusitas dan disiplin kerja karyawan sebagai  $H_2$ . Maka berdasarkan hasil uji t pada sebagaimana yang tertera didalam tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk variabel religiusitas dan disiplin kerja karyawan adalah 0,734 yang artinya nilai signifikansi  $0,734 > 0,05$  sedangkan hasil dari pada nilai t hitung adalah  $0,342 < 1,994$  t tabel. Maka mengacu pada dasar pengambilan keputusan terhadap hasil dari uji t bisa disimpulkan bahwa  $H_a$  ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara religiusitas dan disiplin kerja karyawan PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarmasin.

c. Uji F

Uji F digunakan untuk menentukan pengaruh variabel independen apakah secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (disiplin kerja). Adapun derajat kepercayaan yang digunakan pada Uji F dalam Penelitian ini adalah

0,05. Maka apabila nilai signifikansinya  $< 0,05$  atau  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_a$  atau Hipotesis Alternatif diterima karena hal tersebut menyatakan bahwa variabel Independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel *dependent* maka sebaliknya jika nilai signifikansi  $> 0,05$  atau  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_o$  di tolak. Adapun dasar dalam menentukan nilai  $F_{tabel}$  pada penelitian ini adalah sebagai berikut.

$$F_{Tabel} = F(k ; n-k) = F(2 ; 73-2) = F(2 ; 71) = 3.13$$

TABEL 4. 24 HASIL UJI F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	349.209	2	174.604	5.066	.009 <sup>b</sup>
	Residual	2412.764	70	34.468		
	Total	2761.973	72			
a. <i>Dependent Variable: Disiplin_Kerja</i>						
b. Predictors: (Constant), Religiusitas, Self_Awareness						

Sumber: Data Olahan SPSS Statistic 26

Pada penelitian ini, nilai  $F_{hitung}$  adalah 5,066, sementara nilai  $F_{tabel}$  adalah 3,13. Dengan signifikansi  $0,009 < 0,05$ , dapat disimpulkan bahwa nilai  $F_{hitung}$   $5,066 >$  nilai  $F_{tabel}$  3,13. Maka dari hasil Uji F pada penelitian ini bisa menjadi dasar pertimbangan bahwa nilai regresi pada penelitian ini bisa digunakan terhadap variabel disiplin kerja karyawan PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarmasin sehingga  $H_3$  didalam penelitian ini bisa diterima. Sehingga dengan demikian maka bisa disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan secara simultan antara variabel terikat  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap variabel Y atau adanya pengaruh antara variabel *self-awareness* dan religiusitas terhadap disiplin kerja karyawan karyawan PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarmasin di Kota Banjarbaru.

## H. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur tingkat *self-awareness*, religiusitas, disiplin kerja karyawan PT. Angkasa Pura I Bandara Syamsudin Noor Banjarmasin serta untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh *self-awareness* dan religiusitas terhadap disiplin kerja karyawan PT. Angkasa Pura I Bandara Syamsudin Noor Banjarmasin. Skala yang digunakan untuk mengukur *self-awareness* disini berdasar kepada teori oleh Goleman, untuk mengukur religiusitas berdasar kepada teori Glock dan Stark, dan untuk mengukur disiplin kerja menggunakan teori Hasibuan dengan jumlah responden penelitian sebanyak 73 orang.

Disiplin kerja mengacu pada sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan kepatuhan, ketertiban, dan kesesuaian dengan aturan yang ditetapkan oleh bisnis atau organisasi. Disiplin kerja akan memastikan pemeliharaan ketertiban dan pelaksanaan tugas perusahaan secara efisien, sehingga menghasilkan hasil terbaik.<sup>5</sup> Disiplin merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan, ketentuan, etika, norma dan kaidah yang berlaku. Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan.<sup>6</sup>

Disiplin kerja memiliki manfaat yang besar baik bagi kepentingan perusahaan maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga

---

<sup>5</sup> Ahmad Rivai, "Pengaruh Pengawasan, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru," *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 4, no. 1 (2021): 12.

<sup>6</sup> Yuliana Susi, "Indikator-Indikator Kedisiplinan Kerja Karyawan Pada Hotel Kini Di Pontianak," *Bisma: Jurnal Manajemen* 1, no. 06 (2016): 1.366.



diperoleh hasil yang optimal. Adapun manfaat bagi karyawan yaitu diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam pekerjaannya. Dengan adanya disiplin yang tinggi dalam diri setiap karyawan maka tanggung jawab akan tugas yang diduduki akan berjalan dengan lancar.

Disiplin kerja dapat diciptakan dan dididik, tetapi tingkat kedisiplinan itu dipengaruhi oleh individu itu sendiri. Disiplin kerja memiliki keterkaitan yang erat dengan unsur psikologis individu yaitu kesadaran. Kesadaran dalam diri karyawan merupakan kunci keberhasilan penegakan disiplin kerja. Kesadaran yang dimaksud adalah kemampuan seseorang menyadari dan memahami emosi, perasaan, pikiran tentang suasana hati dan dorongan hati untuk melakukan sesuatu serta menyadari pengaruh perasaannya dalam berinteraksi dengan orang lain.<sup>7</sup> Dengan adanya kesadaran diri yang tinggi, karyawan akan secara suka rela menaati semua peraturan dan sadar tugas dan tanggung jawab. Dengan demikian karyawan akan mematuhi dan mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, bukan karena paksaan. Dengan demikian semua pekerjaan dapat dilakukan seefektif mungkin.<sup>8</sup>

Orang dengan kondisi kesadaran tinggi akan bertindak laku dalam cara-cara yang lebih konsisten dengan sikap dan nilai yang dimilikinya, mereka juga merasakan perasaannya lebih intens dan menunjukkan ingatan tentang pengalaman pribadinya lebih baik. Jadi dapat disimpulkan bahwa dengan adanya kesadaran diri

---

<sup>7</sup> Trio Saputra, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Hotel Permai Pekanbaru," *Jurnal Benefita* 4, no. 2 (2019): 319.

<sup>8</sup> M. Said Rizal, "Pengaruh Motivasi, Pengawasan, Dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai," *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2, no. 1 (2019): 119.

secara psikologis akan berdampak bagi tercapainya kedisiplinan kerja yang konsisten dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.<sup>9</sup>

Selain itu, faktor agama juga mempengaruhi perilaku seseorang, termasuk kedisiplinan. Seseorang yang memiliki religiusitas yang tinggi akan berperilaku atau bersikap sesuai dengan pertimbangan nilai-nilai agama yang diyakininya, yang akhirnya akan tercermin dalam perwujudan sikap disiplin. Seseorang dengan tingkat religiusitas yang tinggi cenderung memiliki komitmen disiplin kerja yang baik. Individu yang sering melakukan pelanggaran disiplin ditinjau dari konteks terjadinya perilaku individu ternyata disebabkan oleh faktor dari dalam dan di luar diri individu tersebut. Kondisi ini juga didukung oleh religiusitas. Dengan demikian hubungan religiusitas sangat berperan penting dalam menunjang keberhasilan serta membentuk disiplin kerja individu.<sup>10</sup>

Disiplin merupakan salah satu bagian dari tuntunan agama Islam dan diutamakan dalam Islam. Bahkan nilai-nilai disiplin juga tergambar dalam Al-Qur'an. Keimanan dan keyakinan seseorang terhadap agamanya mampu mewujudkan perilaku dan sikap yang mencerminkan penghayatan dan pengamalan terhadap ajaran agamanya, salah satunya adalah kedisiplinan dalam bekerja. Keimanan dan keyakinan seseorang terhadap agamanya mampu mewujudkan perilaku dan sikap yang mencerminkan penghayatan dan pengamalan terhadap ajaran agamanya, salah satunya adalah kedisiplinan dalam bekerja.<sup>11</sup>

---

<sup>9</sup> Nur F. S. Salam, Abdul Manap Rifai, and Hapzi Ali, "Faktor Penerapan Disiplin Kerja: Kesadaran Diri, Motivasi, Lingkungan (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial)," *JMPIS: Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial* 2, no. 2 (2021): 494.

<sup>10</sup> Wahyu H. Ilahi and Nur Ajizah, "Stres Kerja Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Moderasi," *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi* 2, no. 1 (2023): 131-141.

<sup>11</sup> Susi, "Indikator-Indikator Kedisiplinan Kerja Karyawan Pada Hotel Kini Di Pontianak," 136.

### **1. Tingkat *Self-Awareness* pada Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self-awareness* karyawan PT. Angkasa Pura I Bandar Syamsudin Noor Banjarmasin dengan kategori rendah 0% (0 orang), kategori sedang sebesar 12,3% (9 orang) serta kategori tinggi sebesar 87,7% (64 orang). Secara keseluruhan *self-awareness* karyawan PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Syamsudin Banjarmasin berada pada kategori tinggi. Individu yang mempunyai *self-awareness* dalam kategori tinggi dapat dikatakan memiliki kesadaran diri yang sangat baik.

### **2. Tingkat Religiusitas pada Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat religiusitas karyawan PT. Angkasa Pura I Bandar Syamsudin Noor Banjarmasin dengan kategori rendah 0% (0 orang), kategori sedang sebesar 93,2% (68 orang) serta kategori tinggi sebesar 6,8% (5 orang). Secara keseluruhan religiusitas karyawan PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Syamsudin Banjarmasin berada pada kategori sedang. Maka individu yang mempunyai religiusitas dalam kategori sedang dapat dikatakan memiliki religiusitas yang baik.

### **3. Tingkat Disiplin Kerja pada Karyawan**

Adapun hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan PT. Angkasa Pura I Bandar Syamsudin Noor Banjarmasin dengan kategori rendah 0% (0 orang), kategori sedang sebesar 34,2% (25 orang) serta kategori tinggi sebesar 65,8% (48 orang). Secara keseluruhan disiplin kerja karyawan PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Syamsudin Banjarmasin berada pada kategori tinggi. Maka individu yang mempunyai disiplin kerja dalam kategori tinggi dapat dikatakan memiliki kedisiplinan kerja yang sangat baik.

#### **4. Pengaruh *Self-Awareness* terhadap Disiplin Kerja Karyawan**

Dari hasil uji t pada sebagaimana yang ada di dalam hasil penelitian maka diketahui nilai signifikansi  $0,002 < 0,05$  sedangkan hasil dari pada nilai t hitung adalah  $3,177 > 1,994$  t tabel bahwa  $H_1$  diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan antara *self-awareness* dan disiplin kerja karyawan PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarmasin. *Self-Awareness* menjadi salah satu faktor penting yang memengaruhi disiplin kerja.

Hal ini juga didukung hasil penelitian terdahulu oleh Noviyana yang menyatakan bahwa faktor *self-awareness* cukup untuk memprediksi disiplin kerja pegawai negeri sipil khususnya di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Blitar sebesar 21,8%. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Fitriana, dkk. Hasil dari pengujian hipotesis uji t pada variabel self awareness (X2) nilai t hitung sebesar 3,478 lebih besar dibandingkan dengan nilai t hitung variabel lainna. Lalu dilihat dari nilai sig. pada variabel self awareness (X2) sebesar 0,001 lebih kecil dibandingkan dengan nilai sig. pada variabel lain, maka dapat disimpulkan bahwa self awareness merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap disiplin kerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Ponorogo.

#### **5. Pengaruh Religiusitas terhadap Disiplin Kerja Karyawan**

Hasil dari analisis pada penelitian ini diketahui bahwa nilai signifikansi untuk variabel religiusitas dan disiplin kerja karyawan adalah 0,734 yang artinya nilai signifikansi  $0,734 > 0,05$  sedangkan hasil dari pada nilai t hitung adalah  $0,342 < 1,994$  t tabel. Maka mengacu pada dasar pengambilan keputusan terhadap hasil dari uji t bisa disimpulkan bahwa  $H_2$  ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang

signifikan antara religiusitas dan disiplin kerja karyawan PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarmasin.

Hal ini relevan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Rian Maulana (2019) dengan judul “Analisis Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Aceh Syariah”. Berdasar kepada hasil pengujian pengaruh Religiusitas (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) negatif  $-0.725$  dan tidak signifikan  $0.473 > 0.05$ . Sehingga dapat diartikan bahwa Religiusitas tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Aceh Syariah. Nilai-nilai Religiusitas menyangkut nilai-nilai keimanan dari masing pihak/karyawan, dimana Religiusitas adalah hal kepribadian manusia, kepercayaan, dan perilaku yang baik dalam menjalankan kegiatan/perbuatan. Kinerja karyawan adalah jalan menuju keberhasilan diperoleh karyawan saat menjalankan tugas yang mengikuti SOP yang telah ditetapkan perusahaan.

Hasil ini bertolak belakang dengan penelitian Septiadi yang berjudul “Pengaruh Tingkat Religiusitas Terhadap Disiplin Kerja Anggota Dewan Perwakilan Daerah (DPD) Partai Keadilan Sejahtera (PKS) Kabupaten Karo” bahwa terdapat pengaruh religiusitas terhadap disiplin kerja anggota DPD PKS Kabupaten Karo. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi religiusitas anggota organisasi maka akan meningkatkan disiplin kerja pada anggota DPD PKS Kabupaten Karo.

## **6. Pengaruh *Self-Awareness* dan Religiusitas Secara Simultan terhadap Disiplin Kerja Karyawan**

Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa nilai dari R Square adalah sebesar 0,126 atau 12,6% sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *self-awareness* (X1) dan variabel religiusitas (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel disiplin kerja (Y) sebesar 12,6%. Sedangkan sisanya

(100 % - 12,6 % = 87,4%) dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

Dari hasil data ini menyatakan bahwa kontribusi variabel *self-awareness* dan religiusitas terhadap disiplin kerja karyawan PT. Angkasa Pura I tergolong rendah dan belum cukup kuat untuk memprediksi disiplin kerja karyawan PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Syamsudin Noor Banjarmasin.