



Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Disiplin Kerja Karyawan PT Harmoni Panca Utama Site BDA

Putriyady Putriyady¹, Ceria Hermina², Lita Ariani³

¹⁻³Universitas Muhammadiyah Banjarmasin, Indonesia

Email: putriyadyhss@gmail.com¹, ceria.hermina@gmail.com², arianilita87@gmail.com³

Abstract. *Quality human resources are the result of good work motivation and work discipline. Good work discipline is the result of behavior carried out with awareness and a sense of willingness to comply with all regulations. The aim of this research is to determine the relationship between work motivation and work discipline in companies. The type of research used is quantitative research with a correlational approach. This data collection method uses a scale of work motivation and work discipline. The data analysis method used in this research is in accordance with Karl Pearson's Product Moment correlation technique and uses the SPSS 25.0 application. The results of the product moment correlation calculation obtained a value of 0.756, meaning there is a positive relationship between work motivation and work discipline.*

Keywords: *Work Discipline, Work Motivation, Employees, Company*

Abstrak. Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan hasil dari motivasi kerja dan disiplin kerja yang baik. Disiplin kerja yang baik merupakan hasil dari perilaku yang dilakukan dengan kesadaran dan rasa kesediaan dalam mentaati seluruh peraturan. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dan disiplin kerja pada perusahaan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Metode pengambilan data ini menggunakan skala motivasi kerja dan disiplin kerja. Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini sesuai dengan teknik korelasi *Product Moment* dari *Karl Pearson* dan menggunakan aplikasi *SPSS 25.0*. Hasil perhitungan *product moment correlation* diperoleh nilai 0,756 artinya ada hubungan positif antara motivasi kerja dan disiplin kerja.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Karyawan, Perusahaan

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) memainkan peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di suatu perusahaan. Dalam mengelola SDM, perusahaan tidak hanya berfokus pada merekrut individu yang berkualifikasi, tetapi juga bertujuan untuk mengembangkan dan memelihara keunggulan kinerja mereka. Selain itu, SDM juga bertanggung jawab untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan motivasi karyawan. Dengan mengimplementasikan praktik-praktik SDM yang baik, perusahaan dapat mencapai sinergi antara potensi individu dan tujuan organisasi, menciptakan kondisi yang optimal untuk meningkatkan kinerja dan kontribusi karyawan. Begitu pula dengan PT Harmoni Panca Utama (HPU) Site Batubara Duaribu Abadi (BDA) adalah perusahaan swasta yang didirikan pada tanggal 25 Januari 2011 yang menyediakan jasa penambangan menyeluruh. PT HPU-BDA di pandu dengan nilai inti 5-As: Integritas, Kerja Keras, Kerja Cerdas, Kerja Tuntas, dan Kerja Ikhlas. Visi PT HPU-BDA ini menjadi kelas utama dalam solusi pertambangan yang mana hal ini sejalan dengan misi perusahaan yaitu

memberikan layanan penambangan *HSE excellence, operational excellence, people excellence* dan penerapan *community development* yang tepat sasaran. PT HPU-BDA merupakan salah satu kontraktor tambang batu bara yang terdapat di Provinsi Kalimantan Tengah tepatnya di Desa Pelari Kecamatan Gunung Timang.

Perusahaan PT HPU-BDA masih terus berkembang dan berupaya untuk mewujudkan semua potensi yang dimilikinya, termasuk potensi sumber daya manusianya. Optimalisasi pemberdayaan sumber daya manusia dapat membuat bisnis tetap kompetitif. Peningkatan disiplin kerja merupakan salah satu cara untuk lebih memberdayakan karyawan. Disiplin kerja menurut Hasibuan (2015) adalah tindakan berperilaku yang menunjukkan adanya ketersediaan dan kesadaran terhadap peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Salah satu ukuran yang digunakan untuk menilai keberhasilan suatu tugas dan keefektifannya adalah kedisiplinan. Menurut Indrasari (2017), disiplin sangat penting untuk mengendalikan perilaku karyawan dalam bekerja dan membina pengembangan keterampilan kerja karyawan.

Kedisiplinan dapat dipengaruhi oleh hasil kerja yang mana hal tersebut berkaitan erat dengan tingkah laku dan keteraturan dalam bekerja serta kepatuhan dalam mentaati peraturan. Namun apabila kedisiplinan di sebuah perusahaan tidak bisa dikontrol dengan baik maka perusahaan mendapatkan penurunan dalam hasil kerjanya (Sakaluri & Izati, 2021). Hasibuan (2014) menyatakan bahwa sejumlah faktor, termasuk tanggung jawab, efisiensi kerja, kehadiran, dan sikap kerja, dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Motivasi kerja merupakan salah satu unsur yang mempengaruhi disiplin kerja, di antara aspek-aspek lain yang mempengaruhinya. Motivasi kerja, menurut Marliani (2015), adalah dorongan dari dalam diri seseorang untuk berperilaku karena ingin mencapai tujuan yang diinginkan. Salah satu faktor yang menumbuhkan kegairahan dalam bekerja adalah motivasi kerja (Widianta, et al., 2016).

Salah satu faktor pendorong disiplin kerja adalah motivasi kerja, yang dapat meningkatkan kinerja dan mengarah pada efektivitas kerja yang lebih tinggi dalam suatu organisasi (Larasati & Gilang, 2014). Menurut Robbins (2015) motivasi kerja adalah segala sesuatu yang mengarah pada potensi dan mendorong seseorang dalam melaksanakan tujuan organisasi, di samping itu motivasi merupakan kesediaan seseorang secara sukarela dalam melaksanakan tugasnya dan menggerakkan segala kemampuan dan keahliannya dalam menyelenggarakan tanggung jawab serta kewajibannya sebagai seorang karyawan. Salah satu elemen kunci yang dapat mempengaruhi seberapa disiplin seseorang di tempat kerja adalah tingkat dorongan mereka. Menurut penelitian Hasibuan (2014), salah satu faktor yang mendorong karyawan untuk mengikuti kebijakan dan prosedur kerja, baik secara sadar maupun tidak, adalah motivasi kerja.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang telah dilakukan oleh peneliti menggunakan metode wawancara bersama pimpinan PT HPU-BDA peneliti memperoleh informasi bahwa terdapat permasalahan yang sedang terjadi di perusahaan yaitu terdapat karyawan yang masih lalai dalam menjalankan tugasnya seperti datang terlambat yang seharusnya masuk pada pukul 07.00 WIB tetapi banyak terdapat karyawan yang masuk melebihi jam tersebut sehingga berdampak pada shift selanjutnya. Kemudian jam pulang yang seharusnya pada pukul 15.00 WIB tetapi pulang lebih awal dari jam yang telah ditentukan tersebut. Sehingga mengakibatkan produksi perusahaan terganggu dan berdampak pada target harian. Selain itu ditemukan karyawan yang sering tidak masuk bekerja tanpa alasan atau sering disebut dengan *alpha* yang mana hal tersebut mengakibatkan jumlah kehadirannya dibawah standar perusahaan yaitu minimal tiga kali kehadiran masuk bekerja dan tiga kali maksimal tidak hadir berturut-turut dalam bekerja tanpa alasan yang jelas maka akan dilakukan pemanggilan lalu diberikan surat Surat peringatan terakhir (SPT) lalu akan diberhentikan secara tidak hormat oleh perusahaan. Namun tindakan indisipliner tersebut dilakukan secara berulang walaupun sudah diberikan teguran oleh pimpinan. Tidak hanya itu peneliti juga melakukan studi pendahuluan dengan salah satu karyawan di PT HPU-BDA dengan metode wawancara ia mengemukakan bahwa memang terdapat karyawan yang sering tidak masuk bekerja tanpa alasan yang jelas. Kemudian ia mengatakan bahwa ia dan sesama karyawan memang sering terlambat masuk bekerja dan mengakibatkan target harian tidak tercapai dan hal tersebut terjadi berulang kali walaupun sudah diberikan teguran oleh atasan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Nurfadlika dan Adinata (2023) karyawan yang memiliki motivasi kerja yang rendah akan berdampak pada disiplin kerjanya. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Zainal (2017) dan Tupti & Arif (2023) yang mengemukakan bahwa motivasi kerja yang tidak baik akan berdampak pada disiplin kerjanya yang menurun. Sedangkan dampak positif karyawan yang memiliki motivasi kerja yang kuat akan berpengaruh positif terhadap kedisiplinan kerjanya (Sitopu dkk. 2021). Menurut penelitian yang telah dilakukan oleh Dewi dkk. (2021) juga berpendapat bahwa memang terdapat hubungan yang positif antara variabel motivasi kerja dan disiplin kerja demikian pula penelitian tersebut didukung oleh Maryani dkk. (2021) bahwa jika motivasi kerjanya meningkat maka disiplin kerjanya akan semakin meningkat. Sedangkan dampak negatif dari karyawan yang memiliki motivasi kerja yang rendah akan berdampak signifikan terhadap kualitas kerjanya (Burhanuddin dkk. 2023). Penelitian yang dilakukan oleh Bahri & Sahrudin (2018) mengatakan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara motivasi kerja dan disiplin kerja di PT HPU-BDA berdasarkan perspektif psikologi industri dan organisasi. Selain itu manfaat teoritis dari penelitian ini dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan motivasi kerja dan disiplin kerja, sedangkan manfaat praktis bagi perusahaan diharapkan dapat menambah wawasan dan bahan evaluasi bagi perusahaan terhadap motivasi kerja serta disiplin kerja karyawan dan manfaat bagi peneliti selanjutnya juga diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan untuk penulis.

Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari bahasa latin yaitu *movere* yang berarti mendorong atau pergerakan. Motivasi kerja adalah suatu cara yang mengarah pada daya dan potensi bawahan agar bekerja dengan produktif serta menggerakkan segala kemampuan dan mendorong karyawan dalam melaksanakan tujuan organisasi (Marliani, 2015). Sedangkan menurut Robbins (2015) definisi dari motivasi adalah segala sesuatu yang mengarah pada potensi dan mendorong seseorang dalam melaksanakan tujuan organisasi, di samping itu motivasi merupakan kesediaan seseorang secara sukarela dalam melaksanakan tugasnya dan menggerakkan segala kemampuan dan keahliannya dalam menyelenggarakan tanggung jawab serta kewajibannya sebagai seorang karyawan.

Tujuan dari motivasi kerja adalah untuk meningkatkan produktivitas karyawan, meningkatkan kedisiplinan karyawan, menciptakan hubungan yang baik sesama karyawan, meningkatkan loyalitas, kreativitas, partisipasi karyawan, kesejahteraan karyawan, memperkuat rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya dan meningkatkan moral karyawan (Marliani, 2015). Motivasi kerja memiliki empat aspek yaitu rasa aman saat bekerja, gaji yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan, penghargaan atas prestasi kerja atau sering disebut dengan pemberian *Reward* dan perlakuan yang adil dari perusahaan (Marliani, 2015)

Disiplin Kerja

Hasibuan (2015) disiplin kerja merupakan perilaku yang dilakukan dengan kesadaran dan rasa kesediaan dalam mentaati seluruh peraturan dalam perusahaan atau organisasi beserta dengan peraturan perusahaan yang telah berlaku baik peraturan tertulis maupun tidak tertulis tidak hanya itu disiplin kerja merupakan suatu sikap yang tertanam di dalam tingkah laku yang mana meliputi sikap menghormati, menghargai pemimpin atau atasan bahkan menghargai sesama karyawan, disertai dengan sikap patuh yang berkaitan dengan peraturan-peraturan yang berlaku dan apabila karyawan melakukan suatu kesalahan maka tidak mengelak dan mampu menerima segala hal yang telah ditetapkan baik sanksi maupun teguran. Sedangkan Menurut

Sastrohadiwiryo disiplin kerja merupakan suatu sikap yang tertanam di dalam tingkah laku yang mana meliputi sikap menghormati, menghargai pemimpin atau atasan bahkan menghargai sesama karyawan, disertai dengan sikap patuh yang berkaitan dengan peraturan-peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis dan menyanggupi dalam menjalankannya. Apabila karyawan melakukan suatu kesalahan maka tidak mengelak dan mampu menerima segala hal yang telah ditetapkan baik sanksi maupun teguran (dalam Murti & Purwoto, 2021).

Hasibuan (2014) mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah tujuan dan kemampuan individu dalam bekerja, keteladanan pimpinan yang baik dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan pada diri seseorang. Sementara itu balas jasa dan keadilan juga merupakan faktor yang mempengaruhi individu dalam mewujudkan kedisiplinannya. Sementara itu sanksi hukum dan ketegasan pemimpin juga mempengaruhi karena pemimpin yang tegas pada tempatnya akan membentuk karyawan yang dapat bekerja dengan efektif. Tetapi disamping hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawan harus mempunyai batasan agar tetap terciptanya lingkungan kerja yang adil dan professional dalam menjalankan tugasnya masing-masing.

Aspek-aspek disiplin kerja yaitu efisiensi kerja, kehadiran dalam bekerja, sikap dalam bekerja dan tanggung jawab ketika bekerja (Hasibuan, 2015). Menurut Arifin dan Sasana (2022). sikap disiplin kerja dan motivasi kerja harus bertujuan untuk mengubah tingkah laku karyawan supaya tetap mentaati peraturan yang berlaku baik peraturan tertulis maupun tidak tertulis. Karyawan yang mempunyai disiplin kerja dan motivasi yang kuat akan masuk kerja tepat waktu demikian juga pulang pada waktunya. Motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan sesuatu yang meliputi pelatihan khususnya adalah pelatihan pikiran dan sikap untuk menghasilkan pengendalian diri, kebiasaan-kebiasaan untuk mentaati peraturan yang berlaku disekitarnya. Motivasi kerja dan disiplin kerja adalah suatu hal yang saling berkaitan dalam mencapai keberhasilan ditempat kerja dan tujuan dari organisasi tersebut. Motivasi memberikan dorongan awal, sementara disiplin memberikan struktur yang diperlukan untuk menjaga konsistensi dan fokus dalam mencapai tujuan kerja (Sakaluri & Izati, 2021). Hal ini sejalan dengan penelitian dari Wahyudi dkk. (2020) dan Fasya dkk. (2023) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kedua variabel tersebut, yaitu hubungan positif yang signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja itu sendiri.

Peneliti mengemukakan terdapat dua hipotesis pada penelitian ini yaitu yang pertama adalah terdapat hubungan yang signifikan terhadap kedua variabel tersebut yaitu hubungan yang positif antara motivasi kerja dan disiplin kerja. Kemudian yang kedua hipotesis tidak

adanya hubungan antara kedua variabel tersebut yaitu tidak terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja.

2. METODE PENELITIAN

2.1 Desain Penelitian

Penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasional adalah metodologi yang digunakan. Menurut Azwar (2019), penelitian kuantitatif adalah metodologi yang menitikberatkan pada analisis data-data kuantitatif berupa angka yang diperoleh melalui proses pengukuran dan diolah dengan teknik analisis statistik, semua variabel-baik dependen maupun independen-yang dilibatkan harus didefinisikan secara tepat dan dapat diukur. Azwar (2017) mendefinisikan penelitian kuantitatif dengan teknik korelasional sebagai penelitian yang melihat hubungan antara perubahan pada satu variabel dengan perubahan pada satu atau lebih variabel lain. Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana hubungan antara motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan PT HPU-BDA.

2.2 Variabel Penelitian

Identifikasi variabel pada penelitian ini adalah terdapat dua variabel yaitu variabel bebas (X) adalah motivasi kerja dan variabel terikat (Y) adalah disiplin kerja. Definisi dari variabel bebas (X) Motivasi kerja adalah suatu cara yang mengarah pada daya dan potensi bawahan agar bekerja dengan produktif serta menggerakkan segala kemampuan dan mendorong karyawan dalam melaksanakan tujuan organisasi (Marliani, 2015). Disiplin kerja, di sisi lain, didefinisikan sebagai kesadaran dan keinginan untuk mengikuti semua norma-norma perusahaan yang tertulis dan tidak tertulis serta peraturan-peraturan yang telah berlaku sejak ditetapkannya variabel dependen (Y) (Hasibuan, 2015).

2.3 Responden Penelitian

Target demografi penelitian dipilih berdasarkan bidang minat peneliti untuk mengumpulkan data yang diperlukan untuk pengolahan data. Populasi adalah generalisasi yang terdiri dari barang atau orang dengan kualitas tertentu yang telah diidentifikasi oleh peneliti untuk dianalisis dan diambil kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Terdapat 167 pekerja di PT HPU-BDA yang menjadi populasi penelitian ini. Sampel adalah komponen yang paling signifikan dalam penelitian ini, dan prosedur pengambilan sampel merupakan komponen dari populasi itu sendiri (Sugiyono, 2019). Untuk tujuan penelitian ini, 167 pekerja dijadikan sampel secara keseluruhan dengan menggunakan pendekatan non-probability sampling. Menggunakan setiap anggota populasi sebagai sampel dikenal sebagai total sampling

(Sugiyono, 2019). Terdapat 167 pekerja di PT HPU-BDA yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

2.4 Instrumen Penelitian

Untuk penelitian ini, data dikumpulkan dengan menggunakan skala psikologi sebagai alat ukur. Skala ini dibagi menjadi dua bagian: skala disiplin kerja berdasarkan ciri-ciri disiplin kerja menurut Hasibuan (2015) dan skala motivasi kerja berdasarkan aspek-aspek motivasi kerja menurut Marliani (2015) Karena mengumpulkan data adalah tujuan utama dari penelitian ini, Sugiyono (2017) menyoroti bahwa strategi pengumpulan data adalah tahap pertama dalam proses penelitian. Metode skala, yang melibatkan pengajuan serangkaian pertanyaan kepada subjek dan memberikan mereka pernyataan, adalah teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini. Skala disiplin kerja dan skala motivasi kerja merupakan dua skala yang digunakan dalam penelitian ini. Empat komponen dari skala motivasi kerja adalah: rasa aman di tempat kerja; upah yang kompetitif dan adil; lingkungan kerja yang menyenangkan; pengakuan atas prestasi seseorang; dan perlakuan yang adil dari organisasi. Aplikasi skala ini menggunakan skala Likert dengan pertanyaan positif dan negatif. Alternatif jawaban seperti Netral (N), Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS), digunakan dengan skala Likert. Penilaian skor setiap item positif memiliki rentang nilai 5-1, sedangkan item negatif memiliki rentang nilai 1-5 (Periantalo, 2019).

Empat komponen dari skala disiplin kerja adalah efisiensi kerja, kehadiran di tempat kerja, sikap kerja, dan tanggung jawab di tempat kerja. Aplikasi skala ini menggunakan skala Likert dengan pertanyaan positif dan negatif. Alternatif jawaban yang digunakan adalah Netral (N), Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Setiap evaluasi skor item positif memiliki rentang nilai 5-1, sedangkan item negatif memiliki rentang nilai 1-5 (Periantalo, 2019).

Kata validitas adalah akar dari kesahihan. Sejauh mana alat pengukur mengukur apa yang seharusnya diukur disebut sebagai validitas. Validitas mengukur seberapa baik akurasi alat ukur dalam melakukan tugas pengukuran yang dimaksudkan. Tingkat kepercayaan dari hasil pengukuran alat tersebut ditunjukkan oleh reliabilitasnya. Tingkat konsistensi (kejegan) skor yang dicapai oleh individu yang dites dengan menggunakan alat yang sama atau di bawah berbagai pengaturan dengan menggunakan alat yang sama berfungsi sebagai indikator untuk hal ini (Periantalo, 2019).

2.5 Prosedur dan Analisis Data

Penelitian ini melalui beberapa tahap agar sesuai dengan prosedur yakni pada tahap pertama peneliti membuat aitem yang berdasarkan dengan aspek motivasi kerja menurut Marliani (2015) dan membuat aitem berdasarkan dengan aspek disiplin kerja menurut Hasibuan (2005). Tahap kedua aitem akan di *Review* oleh dosen pembimbing untuk memastikan apakah aitem sudah sesuai dengan aspeknya. Tahap ketiga peneliti akan membuktikan validitas berdasarkan konten isi. Tahap keempat peneliti akan melakukan uji coba kepada 50 subjek. Tahap kelima peneliti yang sudah mendapatkan data kemudian membuktikan validitas. Kemudian teknik pengambilan data dilakukan melalui *Google Form* dan partisipan akan mengisi *informed consent* yang berupa ketersediaan individu dalam mengisi kuesioner secara sadar tanpa paksaan dari pihak manapun. Tahap keenam peneliti akan melakukan pengambilan data kepada responden karyawan. Kemudian peneliti yang telah mendapatkan data akan membuktikan reliabilitas menggunakan rumus *koefisien alpha*. Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini sesuai dengan teknik korelasi *Product Moment* dari *Karl Pearson*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dan disiplin kerja. Perhitungan analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Statistical Packages For Social Sciences (SPSS) 25.0*.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil

Responden dalam penelitian ini adalah Karyawan di PT Harmoni Panca Utama Site BDA dan yang berpartisipasi dalam pengisian kuesioner *daring* dan secara langsung penelitian ini sebanyak 131 karyawan. Pada tabel 1 disajikan gambaran umum karakteristik responden dalam penelitian ini yaitu:

Tabel 3.1 Gambaran Umum Responden

Karakteristik	Jumlah
Jenis Kelamin	
Laki-Laki	129 Orang
Perempuan	2 Orang
Usia	
18-40	122 Orang
41-60	9 Orang
Lama Bekerja	
3-12 bulan	56 Orang
13-24 bulan	38 Orang
25-36 bulan	18 Orang
37-48 bulan	7 Orang
49-60 bulan	6 Orang

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh hasil uji normalitas menggunakan Histogram ditemukan grafik yang melengkung keatas yang menandakan bahwa data berdistribusi normal sehingga uji prasyarat dalam uji asumsi normalitas terpenuhi. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan uji statistik menggunakan uji linearitas diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Berdasarkan hasil hipotesis dengan menggunakan teknik *product moment correlation* motivasi kerja dan disiplin kerja di PT HPU-BDA memiliki korelasi sebesar 0,756 menunjukkan bahwa hipotesis pada penelitian ini dapat diterima karena hasil yang didapatkan menunjukkan adanya hubungan yang positif antara motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan di PT HPU-BDA, artinya semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka semakin tinggi pula disiplin kerja karyawannya.

3.2 Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana hubungan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja karyawan PT HPU-BDA. Berdasarkan hasil uji korelasi pada hasil penelitian ini terdapat hubungan antarmotivasi kerja dan disiplin kerja pada karyawan di PT Harmoni Panca Utama Site BDA. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kurnia & Fadillah (2023) bahwa variabel motivasi kerja memiliki hubungan yang positif terhadap variabel disiplin kerja perawat rumah sakit di kota Palembang. Pada penelitian yang dilakukan oleh Nasution dkk. (2024) mengatakan bahwa terdapat hubungan yang positif yang kuat antara motivasi kerja dengan disiplin kerja guru Madrasah Tsanawiyah Swasta, artinya apabila peningkatan motivasi kerja guru dapat dianggap sebagai strategi yang sangat potensial untuk meningkatkan disiplin kerja para guru yang lain, yang berarti motivasi merupakan suatu hal yang sangat penting karena apabila motivasi kerja karyawan tinggi maka karyawan tersebut memiliki perilaku disiplin menaati berbagai kebijakan, aturan, kerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas yang tinggi. (Permana, 2019).

Shaleh & Ngadimun (2019) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki hubungan yang sangat signifikan pada SD Labuan Amas Hulu Sungai Tengah. Afini & Perkasa (2021) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki hubungan yang kuat kearah positif pada pegawai bank BNI Syariah Jakarta. Andriyani & Noor (2015) menjelaskan pada penelitiannya variabel motivasi memiliki hubungan positif yang sangat signifikan dengan variabel disiplin kerja pada karyawan bagian iklan PT X Bandung. Despari dkk. (2021) dalam penelitiannya mengatakan bahwa terdapat hubungan yang positif secara bersama-sama antara motivasi dan disiplin kerja guru SMP kota Palembang. Tupti & Arif (2023) mengemukakan dalam penelitiannya bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki hubungan yang kuat apabila motivasi kerja menurun maka akan

berdampak pada disiplin kerja yang menurun juga. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Maryani dkk. (2021) bahwa variabel motivasi dan disiplin merupakan variabel yang saling berhubungan. Syafe'I dkk. (2021) mengatakan dalam penelitiannya bahwa motivasi kerja dengan disiplin kerja memiliki hubungan yang positif pada tenaga Pendidikan. Hasil yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja dan disiplin kerja pada kepala sekolah di daerah Jakarta Pusat yang dikemukakan oleh Supriadi dkk. (2015).

Motivasi kerja adalah salah satu faktor yang sangat penting yang mana dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan. Tidak hanya itu, motivasi kerja dapat menjadi alasan untuk karyawan dalam melaksanakan dan mematuhi peraturan, norma, kebijakan dan sistem kerja dalam sebuah perusahaan yang dilaksanakan secara sadar maupun secara tidak sadar dengan tujuan untuk mencapai target kerja maupun prestasi kerja karyawan (Hasibuan, 2014). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara motivasi kerja dan disiplin kerja di PT HPU-BDA berdasarkan perspektif psikologi industri dan organisasi.

Kekuatan pada penelitian ini terletak pada lokasi penelitian lebih tepatnya pada subjek penelitian di PT HPU-BDA yang belum pernah menjadi tempat penelitian, artinya peneliti adalah orang pertama yang meneliti di PT HPU-BDA, selain itu penelitian ini bermanfaat dan menambah wawasan bagi peneliti, pembaca maupun perusahaan agar dapat menjadi bahan evaluasi kinerja karyawan untuk meningkatkan motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan. Penelitian ini sebagai bahan referensi kebijakan di perusahaan agar dapat memperbaiki sistem kerjanya menjadi lebih bervariasi dan menjadikan sumbangan ilmiah serta pembaruan penelitian tentang motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini yaitu peneliti memiliki kendala pada saat penelitian atau pengambilan data yang mana seharusnya 167 responden tetapi hanya terkumpul 131 responden karena keterbatasan jaringan yang kurang memadai, para karyawan yang sedang cuti dan waktu istirahat yang terbatas.

4. KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Berdasarkan hasil analisis dan diskusi dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat hubungan kearah positif antara motivasi kerja dengan disiplin kerja karyawan PT HPU-BDA. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat hubungan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja karyawan PT HPU-BDA.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam mengembangkan wawasan ilmu pengetahuan, memperkaya keilmuan khususnya dalam bidang psikologi industri organisasi mengenai motivasi kerja dan disiplin kerja. Hasil penelitian ini bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan atau menambah variabel agar dapat mengetahui tentang hubungan antara motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan PT HPU-BDA. Hasil penelitian ini bagi pihak PT HPU-BDA diharapkan dapat melakukan upaya-upaya untuk bisa meningkatkan motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan seperti memberikan *reward* kepada karyawan yang melebihi target, menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman dan menyenangkan agar dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan mewujudkan visi misi perusahaan bersama.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriyani, T., & Noor, H. (2015). Hubungan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja pada karyawan bagian iklan PT. X, Bandung. *Jurnal Psikologi Universitas Islam Bandung*, 1–9.
- Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2019). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Despari, R., Isjoni, I., & Azhar, A. (2021). Hubungan Antara Disiplin Kerja Dan Motivasi Berprestasi Dengan Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama (Smp) Negeri Di Kecamatan Bukit Raya Kota Pekanbaru. *Jurnal JUMPED (Jurnal Manajemen Pendidikan)*, 9(1), 24.
- Fasya, A., Darmayanti, N., & Arsyad, J. (2023). The Influence of Learning Motivation and Discipline on Learning Achievement of Islamic Religious Education in State Elementary Schools. *Nazhruna: Jurnal Pendidikan Islam*, 6(1), 1-12.
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2015). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indrasari, M. (2017). Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan. *Indomedia Pustaka*.
- Kurnia, G., Fadilah, R. A., Studi, P., Ilmu, S., Mitra, S., & Palembang, A. (2023). Hubungan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja perawat. 15(1).
- Larasati, S., & Gilang, A. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi). *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*.
- Marliani, R. (2015). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.

- Maryani, Y., Entang, M., & Tukiran, M. (n.d.). The Relationship between Work Motivation, Work Discipline and Employee Performance at the Regional Secretariat of Bogor City. *International Journal Of Social And Management Studies (IJOSMAS)*, 2(2), 1–16.
- Murti, W., & Purwoto, C. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Serta Implikasinya Terhadap Produktivitas Pegawai PT. Denso Indonesia Departemen Production Control dan Logistic. *Jurnal Manajemen FE-UB*, 9(1).
- Nasution, S. R., Wijaya, C., & ... (2024). Korelasi Motivasi Kerja Dan Komunikasi Interpersonal Dengan Disiplin Kerja Guru. ... *Development Journal of ...*, 10(1), 125–133. <https://journal.lppmunindra.ac.id/index.php/RDJE/article/view/21055>
- Nur Affini, D., & Hikmah Perkasa, D. (2021). Relationship Model of Workload, Work Motivation, and Work Discipline on the Performance of Sharia Banking Employees in Jakarta. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 2(5), 754–771. <https://doi.org/10.31933/dijdbm.v2i5.949>
- Nurfadllika, S. M., & Adinata, U. W. S. (2023). Effect of Work Motivation and Discipline on Employee Performance. *Jurnal Computech & Bisnis*, 17(1), 76–83. <https://doi.org/10.56447/jcb.v17i1.27>
- Periantolo, J. (2016). *Penelitian kuantitatif untuk psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Permana, D. R. (2019). Hubungan Motivasi Kerja, Karakteristik Individu dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Perawat Rumah Sakit Cikunir Bekasi Tahun 2018. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 19(1), 174-178.
- Pribadi, M. L., & Herlena, B. (2016). Peran Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan Direktorat Produksi PT Krakatau Steel (Persero) Tbk Cilegon. *Psychopathic : Jurnal Ilmiah Psikologi*, 3(2), 225–234. <https://doi.org/10.15575/psy.v3i2.1112>
- Robbins, S (2015), *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat
- Sakaluri, A., & Izati, U. (2021). Hubungan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja pada pegawai E- Alief Jawara Cakti Meita Santi Budiani. 045, 1–10.
- Shaleh, A. (2019). The Relation of Work Motivation, Work Discipline on Teacher Performance Through Teacher Professional Attitude. *Journal of K6, Education, and Management*, 2(4), 323–330. <https://doi.org/10.11594/jk6em.02.04.07>
- Sitopu, Y. B., Sitingjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021a). The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta
- Supriadi, E., & Yusof, H. A. R. B. M. (2015). Relationship between Instructional Leadership of Headmaster and Work Discipline and Work Motivation and Academic Achievement in Primary School at Special Areas of Central Jakarta. *Journal of Education and Learning*, 4(3). <https://doi.org/10.5539/jel.v4n3p123>

- Syafe'i, S., Yan Putra, A., & Ahyani, N. (2021). The Correlation Between Work Motivation and Work Discipline on Teacher Performance. *Edunesia : Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 2(2), 424–443. <https://doi.org/10.51276/edu.v2i2.141>
- Tupti, Z., & Arif, M. (2023). The Influence of Discipline and Motivation on Employee Performance. *International Journal of Economic*.
- Wahyudi, W., Semmaila, B., & Arifin, Z. (2020). Influences of work discipline, motivation and Working Environment Non physical on Civil apparatus Performance. *Point Of View Research Management*, 1(3), 01-08.
- Widianta, I. G., Bagia, I. W., & Suwendra, I. W. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*.
- Zainal, H. (2017). Influence of Work Motivation and Discipline on Work Productivity. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research (ASSEHR)*, 149, 25–27.