



**PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. GAPURA ANGKASA BANDAR UDARA
INTERNASIONAL AHMAD YANI SEMARANG**

¹Novita Indriyani ²Nur Makkie Perdana Kusuma

*Manajemen Transportasi Udara, Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan,
Indonesia*

Abstrak : PT. Gapura Angkasa sebagai pelayanan publik seharusnya memberikan pelayanan yang maksimal supaya penumpang merasa puas dengan pelayanan yang telah diberikan, tetapi dalam hal ini terdapat karyawan yang tidak disiplin, seperti tidak datang tepat waktu, tidak sesuai dengan SOP, tidak menggunakan APD (Alat Pelindung Diri) sesuai instruksi perusahaan. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi biasanya mempunyai kinerja karyawan yang tinggi pula. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1) Pengaruh disiplin dan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan 2) Pengaruh disiplin dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan 3) Seberapa besar pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Gapura Angkasa Bandar Udara Internasional Ahmad Yani Semarang. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dan menggunakan data primer. Sampel penelitian ini adalah PT. Gapura Angkasa Bandar Udara Internasional Ahmad Yani Semarang yang berjumlah 58 karyawan dengan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan diuji menggunakan uji instrumen, uji regresi linear berganda, dan uji hipotesis dengan menggunakan alat bantu SPSS *for windows release 22.0*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan PT. Gapura Angkasa Bandar Udara Internasional Ahmad Yani Semarang. Dan nilai R Square disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 75,8% yang menunjukkan tingkat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Kata Kunci: Disiplin, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

Pendahuluan

Perkembangan dunia yang semakin pesat dan terus meningkat menuntut perusahaan untuk lebih kreatif dan terus berkembang dalam mengelola usahanya. Hal ini mendesak sebuah instansi untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas sehingga suatu instansi dapat mencapai kesuksesan dan tujuan yang diharapkan. Tercapai atau tidaknya tujuan suatu perusahaan ditentukan oleh beberapa aspek salah satunya sumber daya manusia. Sumber daya manusia perlu dilakukan pengelolaan supaya sesuai dengan visi dan misi perusahaan melalui perancangan atau desain serta tindakan sumber daya manusia yang sinkron dengan kompetensi inti perusahaan.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah kedisiplinan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan disiplin kerja yang tinggi. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran seorang karyawan untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Jika karyawan menghormati peraturan, maka disiplin kerja pada karyawan akan muncul. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan kedisiplinan, namun kinerja karyawan juga akan menurun jika kurangnya rasa disiplin pada diri karyawan.

Faktor penting lain kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan adalah motivasi, artinya penting bagi perusahaan menciptakan motivasi bagi seluruh karyawan agar setiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan SOP perusahaan karena adanya dorongan dari aktivitas tersebut. Semakin termotivasi seseorang, maka semakin baik kinerjanya. Sehingga untuk mencapai tujuan, diperlukan motivasi yang tinggi agar keberhasilan dapat diraih.

PT. Gapura Angkasa merupakan perusahaan yang menyediakan karyawan dan peralatan ground handling di Bandar Udara Internasional Ahmad Yani. Kerjasama tim yang sangat baik, semangat tim, dan komitmen dari PT. Gapura Angkasa untuk selalu memberikan solusi terbaik dalam memberikan pelayanan supaya PT. Gapura Angkasa dan penumpang mendapatkan keinginan bersama. Oleh karena itu, agar penumpang merasa puas terhadap pelayanan yang telah diberikan, diperlukan kinerja karyawan yang baik dalam melayani penumpang.

Selain kedisiplinan yang masih rendah, motivasi dalam diri karyawan juga masih rendah. Dalam hal motivasi kerja, pengamatan peneliti terhadap karyawan PT. Gapura Angkasa di Bandar Udara Internasional Ahmad Yani Semarang beberapa karyawan yang tidak datang tepat waktu itu membuktikan bahwa motivasi dalam diri karyawan masih rendah. Oleh karena itu, motivasi kerja perlu ditingkatkan jika motivasi dalam diri karyawan rendah. Karyawan yang mempunyai motivasi tinggi maka kinerjanya juga tinggi. Peningkatan motivasi diperlukan untuk memacu etos kerja karyawan sehingga dapat mencapai tujuan dan hasil kerja yang maksimal. Motivasi dalam diri karyawan dapat ditingkatkan dengan memperhatikan kebutuhan karyawan, memenuhinya, dan menghargai hasil pekerjaannya. Untuk meningkatkan kinerja pada karyawan perlu dilakukan adanya pemberian dorongan atau motivasi kerja.

Tinjauan Pustaka

1. Bandar Udara

Menurut Menteri Perhubungan Republik Indonesia (PM 38 Tahun 2015) Bandar udara adalah suatu kawasan dengan batas-batas tertentu di darat dan/atau perairan yang dipergunakan untuk tempat *take off* dan *landing* bagi pesawat udara, naik dan turunnya penumpang, serta sebagai lokasi lalu lintas di dalam dan antar moda, yang dilengkapi dengan peralatan dasar dan peralatan pendukung lainnya serta fasilitas keselamatan dan keamanan penerbangan.

2. Disiplin

Pembinaan disiplin merupakan bagian dari manajemen, karena disiplin kerja merupakan sarana penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Selain memiliki pengaruh yang besar disiplin kerja juga memiliki manfaat yang besar untuk kelangsungan sebuah perusahaan maupun bagi kualitas diri karyawan itu sendiri.

Tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas dapat terpelihara dengan adanya disiplin kerja sehingga hasil yang diperoleh perusahaan akan lebih maksimal. Kedisiplinan merupakan tingkat kepatuhan dan ketaatan terhadap aturan yang berlaku dan bersedia menerima sanksi atau hukuman karena pelanggaran aturan atas penerapan disiplin tersebut (Fahmi, 2016).

3. Motivasi Kerja

Motivasi adalah keadaan jiwa seseorang yang memicu dalam mendapatkan prestasi secara optimal (Mangkunegara, 2013). Motivasi kerja adalah salah satu faktor terpenting dari sebuah perusahaan, sehingga perlu adanya motivasi dalam diri karyawan. Seorang karyawan dengan motivasi kerja yang baik akan melakukan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya. Motivasi lebih menitikberatkan pada bagaimana karyawan ingin bekerja dengan semangat untuk mencapai prestasi kerja.

4. Kinerja

Kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja baik kualitas maupun jumlah (kuantitas) yang diperoleh karyawan saat mereka melakukan pekerjaannya sesuai dengan deskripsi kerja yang didapat (Mangkunegara, 2013). Sangatlah penting untuk mengetahui kinerja karyawan karena dari kinerja tersebut dapat diketahui kemampuan atau keahlian karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan. Oleh karena itu, sebagai acuan perlu ditentukan dan ditetapkan secara bersama-sama kriteria yang jelas dan terukur. Kinerja juga bentuk dari pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dan biasanya digunakan sebagai dasar untuk menilai seorang karyawan atau organisasi. Dengan kinerja yang baik perusahaan dapat mengambil langkah yang penting untuk mencapai tujuan.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan data primer sebagai sumber data. Menurut Sugiyono (2017) metode penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berdasar pada filsafat positivisme yang digunakan untuk meninjau populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk pengujian hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini untuk mengidentifikasi hasil suatu penelitian dan menjawab rumusan masalah menggunakan metode kuantitatif. Untuk tujuan penelitian dibutuhkan data yang membahas masalah yang sedang terjadi sehingga dapat mengumpulkan, menganalisis, dan menyimpulkan data sesuai dengan teori yang telah dipelajari.

Hasil dan Pembahasan

1. Pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Gapura Angkasa Bandar Udara Internasional Ahmad Yani Semarang.

Berdasarkan hasil penelitian dan penyebaran kuesioner kepada 58 karyawan yang terdiri dari, unit *Pasasi*, *Check-In/Gate*, *Customer Service*, *Baggage Service*, *Operation*, *AVSEC (Aviation Security)*, *GSE (Ground Support Equipment)*, *Cargo*, dan *Supervisor* di PT. Gapura Angkasa Bandar Udara Internasional Ahmad Yani Semarang. Menunjukkan bahwa adanya pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diketahui dari hasil uji T pada variabel disiplin (X1) yang menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $3,174 > 2,004$ dan nilai $Sig. < 0,05$

sebesar $0,002 < 0,05$. Nilai tersebut membuktikan bahwa H_0 ditolak. Artinya ada pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Gapura Angkasa Bandar Udara Internasional Ahmad Yani Semarang. Disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa disiplin dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja yang ditanamkan kepada karyawan dapat menumbuhkan rasa tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena mereka menyadari kewajibannya dan memprioritaskan hasil kerja yang baik sesuai standar perusahaan. Mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan atau diharapkan oleh perusahaan dengan maksud agar karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan baik sehingga nantinya tidak menyimpang dari aturan-aturan yang dapat berpengaruh terhadap perusahaan. Seseorang yang sangat disiplin akan bekerja sesuai dengan peraturan dan kewajiban yang telah ditetapkan perusahaan kepada karyawan. Disiplin kerja merupakan ciri dari setiap SDM dalam suatu organisasi. Dengan disiplin kerja, sebuah perusahaan dapat berjalan dengan baik dan mencapai tujuannya. Disiplin kerja harus dimiliki oleh setiap karyawan di perusahaan, seperti mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis yang dapat membantu karyawan sehingga berdampak positif pada kinerjanya.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Gede Prawira Utama Putra dan Made Subudi (2014) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin baik disiplin kerja maka semakin baik kinerja karyawan.

2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Gapura Angkasa Bandar Udara Internasional Ahmad Yani Semarang.

Berdasarkan hasil uji T yang telah dilakukan pada variabel motivasi kerja (X_2) diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $6,157 > 2,004$ dan nilai Sig. $< 0,05$ sebesar $0,000 < 0,05$. Nilai tersebut membuktikan bahwa H_0 ditolak. Artinya ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Gapura Angkasa Bandar Udara Internasional Ahmad Yani Semarang.

Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan bentuk dorongan seseorang untuk bekerja dalam mencapai tujuannya. Motivasi yang kuat sebagai suatu dorongan dalam diri karyawan untuk mengerjakan pekerjaan atau tugasnya dengan semaksimal mungkin guna mencapai tujuan individu maupun tujuan perusahaan. Dalam kinerja, diperlukan motivasi kerja yang tinggi agar karyawan dapat bekerja lebih maksimal. Selain motivasi internal atau dalam diri karyawan terdapat motivasi eksternal atau dari luar diri karyawan yang mempengaruhi kinerja. Bentuk motivasi eksternal seperti perhatian dari atasan kepada bawahan merupakan bentuk motivasi dari luar diri karyawan yang dapat memotivasi karyawan dalam bekerja. Semakin dekat dan sering seorang atasan memberikan perhatian kepada bawahannya maka semakin baik etos kerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan. Motivasi bagi karyawan merupakan salah satu hal yang penting. Oleh karena itu, menurut hasil penelitian ini, motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin baik atau tinggi tingkat motivasi internal dan eksternal seorang karyawan maka kinerja karyawan tersebut juga akan semakin baik atau meningkat.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Frans Farlen (2011) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan ketika karyawan menjadi lebih termotivasi untuk bekerja maka tingkat kinerja karyawan akan meningkat.

3. Pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Gapura Angkasa Bandar Udara Internasional Ahmad Yani Semarang.

Berdasarkan hasil uji F yang telah dilakukan pada variabel disiplin (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $85,912 > 3,162$ dan nilai Sig. $< 0,05$ sebesar $0,000 < 0,05$. Nilai tersebut membuktikan bahwa H_0 ditolak. Artinya variabel disiplin (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan simultan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Gapura Angkasa Bandar Udara Internasional Ahmad Yani Semarang. Dan berdasarkan hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai R square sebesar 0,758 yang artinya kedua variabel independen bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen sebesar 75,8% dan sisanya 24,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Menurut Mangkunegara (2018) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Atasan atau pemimpin menginginkan kinerja karyawannya baik untuk tujuan dan keuntungan perusahaan. Dalam penelitian Fitrah (2014) disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan dan simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dua variabel, yaitu variabel disiplin dan motivasi kerja dapat mempengaruhi atau meningkatkan kinerja karyawan. Sebuah perusahaan membutuhkan disiplin kerja yang baik untuk mencapai kinerja karyawan yang baik agar dapat mencapai tujuan dan memajukan perusahaan. Selain disiplin kerja yang baik, sebuah perusahaan juga membutuhkan motivasi karyawan yang baik untuk mendorong karyawan agar bekerja lebih semangat dan mencapai hasil yang lebih baik. Kinerja karyawan di perusahaan akan lebih maksimal jika karyawan memiliki disiplin kerja yang baik dan motivasi kerja yang optimal. Kinerja karyawan yang optimal dapat menjadikan PT. Gapura Angkasa Bandar Udara Internasional Ahmad Yani Semarang menjadi perusahaan yang lebih baik dan lebih maju untuk kedepannya.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Rika Widyaningtyas (2016) menyatakan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan simultan terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan perhitungan data terhadap 58 responden terkait disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Gapura Angkasa Bandar Udara Internasional Ahmad Yani Semarang. Maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Variabel disiplin secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Gapura Angkasa Bandar Udara Internasional Ahmad Yani Semarang. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan uji T nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $3,174 > 2,004$ dan nilai Sig. $< 0,05$ sebesar $0,002 < 0,05$.

2. Variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Gapura Angkasa Bandar Udara Internasional Ahmad Yani Semarang. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan uji T nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $6,157 > 2,004$ dan nilai Sig. $< 0,05$ sebesar $0,000 < 0,05$.
3. Disiplin dan motivasi kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Gapura Angkasa Bandar Udara Internasional Ahmad Yani Semarang. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji F nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $85,912 > 3,162$ dan nilai Sig. $< 0,05$ sebesar $0,000 < 0,05$. Nilai R Square sebesar $0,758$ dengan proporsi sebesar $75,8\%$ yang menunjukkan besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang telah ditemukan, maka peneliti memberikan saran yang bisa bermanfaat bagi pihak-pihak yang terkait dengan penelitian ini. Saran peneliti adalah sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan
 - a. Mengacu pada tingkat disiplin kerja, sebaiknya pemimpin memberlakukan atau memberikan sanksi terhadap karyawan yang tidak disiplin supaya memberikan efek jera. Dan pemimpin harus memberikan contoh yang baik dan berani untuk menegur jika ada karyawan yang tidak disiplin. Supaya karyawan lebih disiplin dalam bekerja.
 - b. Mengacu pada tingkat motivasi kerja, sebaiknya pemimpin disarankan untuk meningkatkan motivasi karyawan. Supaya motivasi dalam diri karyawan tersebut semakin tinggi dan karyawan tetap semangat dalam bekerja untuk mencapai tujuan yang baik bagi perusahaan.
 - c. Mengacu pada tingkat kinerja karyawan, diharapkan karyawan mampu untuk meningkatkan kinerjanya supaya karyawan dapat memberikan pelayanan yang maksimal kepada penumpang dan penumpang merasa puas terhadap pelayanan yang telah diberikan.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
 - a. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan metode lain. Misalnya, menggunakan metode wawancara, sehingga informasi yang didapatkan dari responden lebih bervariasi.
 - b. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Fahmi, Irham. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja (Pertama)*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Farlen, Frans. 2011. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Skripsi*. Universitas Pembangunan Nasional Veteran. Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

- Putra, Gede P. U., dan M. Subudi. 2014. Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Matahari Terbit Bali Tanjung Benoa Nusa Dua. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*. 3(1): 802-814.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit CV. Alfabeta.