

Kinerja Karyawan; Bagaimana Pengaruh Disiplin serta Motivasi Kerja (Studi pada PT. Gapura Angkasa, Makassar)

Andi Muhammad Fara Kessi[✉], Imran Tajuddin²

^{1*} STIE Wira Bhakti Makassar, Indonesia

² Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia, Makassar, Indonesia

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melakukan analisis terhadap pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Gapura Angkasa di Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar. Data yang digunakan dalam penelitian ini dikumpulkan melalui penggunaan kuesioner, observasi, dan studi kepustakaan yang relevan dengan tujuan penelitian. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda, dengan pengujian hipotesis menggunakan uji F dan uji T. Sampel penelitian terdiri dari 39 responden yang dipilih dengan menggunakan teknik sampling insidental. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Gapura Angkasa Makassar. Temuan ini memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di perusahaan tersebut, serta memberikan dasar bagi perusahaan dalam mengembangkan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif.

Kata Kunci: *Disiplin kerja; Motivasi kerja; Kinerja*

Abstract

The aim of this study is to analyze the influence of Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance at PT. Gapura Angkasa in Sultan Hasanuddin Makassar International Airport. Data for this research was collected through the utilization of questionnaires, observation, and relevant literature studies aligned with the research objectives. The analytical technique employed was multiple linear regression, with hypothesis testing using the F-test and t-test. The research sample consisted of 39 respondents selected using an incidental sampling technique. The findings of this study indicate that Work Discipline and Work Motivation have a significant influence, both partially and simultaneously, on Employee Performance at PT. Gapura Angkasa in Makassar. These findings provide a deeper understanding of the factors affecting employee performance within the company and offer a foundation for the development of more effective human resource management strategies.

Keywords: *Work discipline; Work motivation; Performance*

Copyright (c) 2024 Andi Muhammad Fara Kessi

✉ Corresponding author :

Email Address : farakessi@wirabhaktimakassar.ac.id

PENDAHULUAN

Dalam kurun waktu terkini, transformasi ekonomi telah terjadi dengan cepat, mendorong korporasi untuk menyesuaikan diri di semua aspek operasionalnya. Sementara itu, keterbatasan jumlah sumber daya manusia (SDM) di dalam korporasi menekankan pentingnya pengembangan diri secara berkelanjutan bagi para karyawan agar mereka dapat

proaktif mengembangkan kemampuan mereka. Ini diyakini dapat membantu mencapai tujuan yang telah dirumuskan oleh korporasi. Tenaga kerja memiliki nilai yang sangat penting bagi sebuah korporasi. Peran yang dimainkan oleh SDM sangatlah signifikan, karena merekalah yang langsung menjalankan tugas-tugas di dalam korporasi. Perkembangan atau penurunan korporasi sering kali bergantung pada kualitas dan tingkat keterlibatan SDM yang dimilikinya. Manajemen SDM memainkan peran penting dalam memotivasi korporasi untuk mencapai tujuan secara efisien yang maksimal. Tugas utama manajemen SDM adalah mengelola, mengatur, dan memaksimalkan potensi karyawan agar mereka dapat berkontribusi secara produktif dalam meningkatkan kinerja korporasi.

Tenaga kerja memainkan peran krusial dalam upaya korporasi untuk mencapai tujuan mereka, karena mereka membawa kecerdasan, emosi, motivasi, keterampilan, pengetahuan, dorongan, dan hasil karya yang sangat diperlukan. Semua potensi ini berkontribusi pada kemampuan korporasi dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, Sumber Daya Manusia (SDM) dianggap sebagai kekuatan yang dimiliki individu yang dapat dimanfaatkan oleh korporasi. Dalam konsep ini, istilah "SDM" menggambarkan manusia sebagai sumber daya yang memiliki kekuatan. Untuk menjadi kekuatan yang efektif, diperlukan peningkatan kualitas dan kompetensi SDM. Sebagai modal utama dalam mencapai kesuksesan korporasi, SDM memainkan peran penting. SDM, yang juga dikenal sebagai tenaga kerja atau personalia, memiliki peran yang sangat penting dalam organisasi. SDM tidak hanya terkait dengan dimensi fisik, tetapi juga melibatkan dimensi mental, emosional, dan kreatif. Semua potensi yang dimiliki oleh SDM ini memiliki dampak besar pada kemampuan organisasi dalam mencapai tujuannya. Meskipun teknologi dan modal berkembang pesat, organisasi akan mengalami kesulitan dalam mencapai tujuan mereka jika tidak melibatkan SDM secara maksimal.

Oleh karena itu, dalam konteks saat ini, SDM yang dibutuhkan adalah individu yang cepat menguasai teknologi, mampu beradaptasi, dan responsif terhadap perkembangan teknologi. Di tengah kondisi seperti itu, integritas pribadi menjadi semakin penting untuk meraih keunggulan kompetitif. Untuk memastikan kelangsungan dan daya saing korporasi, dominasi dalam teknologi saja tidak cukup tanpa dukungan dari SDM yang dapat diandalkan. Oleh karena itu, investasi dalam pengembangan SDM, yang merupakan aset ekonomi terpenting, tidak bisa ditunda lagi. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah pendekatan manajemen yang berfokus pada pengembangan kinerja karyawan dengan memaksimalkan kemampuan mereka melalui langkah-langkah strategis. MSDM melibatkan proses manajemen yang bertujuan untuk mengelola, memotivasi, dan mengembangkan SDM agar mendukung aktivitas korporasi secara maksimal sesuai dengan tujuan yang telah dirumuskan. Oleh karena itu, peran utama MSDM adalah mengelola, mengatur, dan memanfaatkan karyawan agar dapat berkontribusi secara produktif dalam meningkatkan kinerja korporasi.

Kinerja merujuk pada prestasi kerja sebenarnya yang dicapai seseorang, juga dikenal sebagai job performance atau actual performance. Performa SDM memainkan peran yang vital dalam mendukung efektivitas pelaksanaan strategi korporasi untuk mencapai tujuan maksimal.

Mangkunegara (2011) menyatakan bahwa kinerja merupakan konsekuensi dari pelaksanaan tugas oleh karyawan, yang meliputi kualitas dan jumlah pekerjaan mereka, sejalan dengan tanggung jawab dan peran yang telah ditetapkan. Kinerja seorang karyawan berdampak signifikan pada efisiensi keseluruhan perusahaan, dan terdapat hubungan erat antara kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja karyawan di PT. Gapura Angkasa akan berdampak langsung pada kesuksesan perusahaan tersebut. Jika karyawan dapat menjalankan tugas mereka dengan baik, memenuhi tanggung jawab mereka, dan mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan, maka tujuan PT. Gapura Angkasa akan tercapai. Peningkatan kinerja karyawan dapat memengaruhi disiplin dan motivasi mereka dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh PT. Gapura Angkasa di Bandara Sultan Hasanuddin

Makassar. Garuda Angkasa telah berkomitmen untuk memenuhi standar layanan global yang diformulasikan oleh Asosiasi Transportasi Udara Internasional (IATA), di mana perusahaan tersebut menjadi anggotanya.

Di sisi lain, Disiplin memainkan peran penting dalam struktur organisasi, dan merupakan salah satu strategi kunci untuk menjaga keberlanjutan. Tujuan utama dari penerapan disiplin adalah untuk mengembangkan efisiensi maksimal dengan mengurangi pemborosan waktu dan energi yang tidak perlu. Disiplin merupakan aspek operasional kunci dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). Pentingnya disiplin terletak pada hubungannya dengan tingkat kinerja karyawan; semakin tinggi tingkat disiplin, semakin besar kemungkinan mencapai kinerja kerja maksimal. Disiplin yang baik mencerminkan tanggung jawab individu terhadap tugas-tugasnya, yang selanjutnya dapat mengembangkan semangat kerja, motivasi, dan pencapaian tujuan yang diharapkan oleh perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer berupaya untuk memastikan bahwa bawahannya menjaga disiplin secara maksimal, dan keberhasilan kepemimpinan manajemen sering kali dinilai dari seberapa baik bawahannya mematuhi aturan disiplin.

Disiplin yang baik menunjukkan sejauh mana tanggung jawab seseorang terhadap pelaksanaan tugas-tugasnya. Disiplin individu dianggap tinggi ketika mereka konsisten dalam menjalankan tugas, mematuhi prinsip-prinsip kerja, dan menunjukkan tanggung jawab terhadap pekerjaan mereka. Disiplin kerja berfungsi sebagai alat untuk berinteraksi antar karyawan, mendorong mereka untuk mengubah perilaku, dan mengembangkan kesadaran serta kepatuhan terhadap peraturan dan norma sosial yang berlaku dalam perusahaan. Menurut Singodimedjo (2002), ketaatan dan kesadaran adalah sikap yang diperlukan untuk patuh pada peraturan adat dan aturan yang berlaku dalam lingkungan sekitar.

Motivasi yang dimiliki oleh setiap karyawan memainkan peran penting dalam menentukan tingkat produktivitas perusahaan. Motivasi kerja menjadi faktor krusial dalam upaya untuk mengembangkan dan menjaga kedisiplinan kerja karyawan guna memaksimalkan produktivitas mereka. Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan yang mendorong individu untuk bertindak dan berperilaku. Dalam kehidupan sehari-hari, motivasi merupakan stimulus yang mendorong karyawan untuk bekerja secara sukarela tanpa adanya tekanan atau paksaan. Hasibuan (1999) menyatakan bahwa motivasi melibatkan strategi untuk menginspirasi semangat kerja bawahan agar mereka bersedia memberikan dedikasi penuh dan mengaplikasikan seluruh kemampuan dan keterampilannya dalam mencapai tujuan perusahaan.

Kemampuan karyawan untuk menjalankan tugas mereka secara efektif sesuai dengan peran dan tanggung jawab masing-masing sangat menentukan keberhasilan implementasi program-program perusahaan. Motivasi kerja dalam lingkungan perusahaan sangat terkait dengan tingkat disiplin yang ditanamkan oleh pimpinan, yang juga memberikan penghargaan kepada karyawan. Dengan tercapainya kinerja profesional dan dukungan SDM yang memadai, perusahaan dapat mencapai kinerja maksimal. Bimbingan dari pimpinan serta penyediaan bahan dan peralatan yang memadai untuk menyelesaikan pekerjaan dapat mengembangkan motivasi dan perilaku produktif karyawan. Prestasi perusahaan dalam mencapai tujuan secara maksimal sangat bergantung pada kompetensi dan keterampilan yang dimiliki oleh para tenaga kerja untuk menjalankan tugas mereka, serta penghargaan yang diberikan sebagai bentuk apresiasi atas kontribusi berharga yang telah diberikan. Kegagalan perusahaan dalam mencapai tujuannya sering kali disebabkan oleh kurangnya motivasi karyawan untuk bekerja sama demi kesuksesan perusahaan. Sebaliknya, jika karyawan memiliki motivasi yang tinggi, maka perusahaan akan berhasil dalam mencapai tujuannya.

Mempertimbangkan signifikansi disiplin dan motivasi kerja dalam memengaruhi kinerja para karyawan, penulis tertarik untuk melakukan sebuah studi di PT. Gapura Angkasa, terutama di Bandara Sultan Hasanuddin Makassar. Disiplin dan motivasi kerja diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan mendukung, serta mendorong semangat karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Selain itu, studi juga bertujuan untuk menyelidiki bagaimana kedua faktor ini saling berinteraksi dan berkontribusi terhadap kinerja keseluruhan karyawan. Berdasarkan gambaran tersebut, penulis tertarik untuk melaksanakan studi dengan judul: "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Gapura Angkasa di Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar".

METODOLOGI

Penelitian ini merupakan adaptasi dari beberapa studi yang telah meneliti variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan melakukan survei kepada karyawan di perusahaan BUMN PT Gapura Angkasa di Kota Makassar sebagai subjek penelitian. Pengujian dilakukan dengan melakukan uji hipotesis yang merujuk pada hipotesis sementara yang dirumuskan dalam pernyataan (Sekaran dan Bougie, 2016). Data dikumpulkan secara cross-sectional, yaitu diperoleh pada saat penyebaran kuesioner.

Variabel dan pengukuran variabel dalam penelitian ini meliputi Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan. Semua variabel diukur menggunakan skala Likert, yang merupakan skala pengukuran aritmatika tertentu yang menunjukkan peringkat dan jarak komposisi data yang dikumpulkan dari responden (Sekaran dan Bougie, 2016). Skala ini digunakan untuk menentukan tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan yang diberikan. Untuk analisis kuantitatif, jawaban diukur dalam skala Likert 5 poin, di mana 1 menunjukkan Sangat Tidak Setuju, 2 untuk Tidak Setuju, 3 untuk Cukup, 4 untuk Setuju, dan 5 untuk Sangat Setuju.

Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik purposive sampling, yang dipilih untuk mengumpulkan sampel melalui kuesioner yang dibagikan minimal 5 hingga 10 kali dari jumlah item pernyataan yang diberikan (Hair Jr et al., 2021). Jumlah sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan yang berjumlah 39 orang. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Statistical Program for Social Science (SPSS), sebuah paket program aplikasi komputer untuk menganalisis data statistik. Dengan SPSS, kita dapat membuat laporan berbentuk tabulasi, grafik, dan diagram dari berbagai distribusi, serta melakukan analisis statistik yang kompleks. Kuesioner dibagikan untuk mengumpulkan data primer melalui metode survei. Data primer ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner penelitian yang berisi pernyataan dari semua variabel penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang dilakukan untuk memastikan kemampuan sebuah skala untuk mengukur konsep yang dimaksudkan. Manfaat dari uji validitas yaitu untuk mengetahui apakah item-item yang ada dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrumen dalam mengukur variabel penelitian. Pengujian ini dilakukan dengan mengajukan butir-butir pertanyaan kuesioner yang nantinya akan diberikan kepada responden. Setelah mendapatkan data dari responden, kemudian dilakukan Uji Construct Validitas dengan menggunakan Confirmatory Factor Analysis (CFA). Butir-butir pertanyaan yang mempunyai Factor Loading yang

valid yaitu $\geq 0,50$ menunjukkan bahwa indikator-indikator yang ada merupakan satu kesatuan alat ukur yang mengukur konsep yang sama dan dapat memprediksi apa yang seharusnya dapat diprediksi. Item-item dan berkolerasi rendah dengan item-item yang mengukur konsep yang berbeda (Ghozali, 2011:70) Hal ini ditunjukkan dengan muatan faktor item yang tinggi pada satu faktor yang seharusnya diukur saja dan bermuatan faktor rendah yang diukur oleh item-item.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016). Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika $> 0,60$ maka reliabel (Sujarweni, 2015).

2. Analisis Regresi Linear Berganda

a. Persamaan Regresi

Untuk menguji kebenaran hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya, maka metode analisis yang digunakan adalah :

1. Analisis deskriptif

Dalam analisis deskriptif ini menyimpulkan bahwa mengenai upaya membangun kinerja karyawan dapat melalui motivasi kerja, disiplin kerja pada PT. Gapura Angkasa Bandara Sultan Hasanuddin Makassar, melalui kuesioner yang disebarakan kepada sejumlah responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi Linier Berganda adalah model regresi linier / model prediksi atau ramalan dengan melibatkan lebih dari satu variable bebas atau predictor. Sugiyono mengemukakan analisis regresi linear berganda digunakan untuk melakukan prediksi, bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independent dinaikan atau diturunkan nilainya. Analisis ini digunakan dengan melibatkan dua atau lebih variabel bebas antara variabel dependen (Y) dan variabel independent.

Cara ini digunakan untuk mengetahui kuatnya hubungan antara beberapa variabel bebas secara serentak terhadap variabel terkait dan dinyatakan dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1 x_1 + b_2 x_2 + e$$

Dimana :

Y = Variabel Kinerja Karyawan

b₀ = Konstanta

b₁, b₂ = Koefisien Regresi / Parameter

X₁ = Variabel Disiplin Kerja

X₂ = Variabel Motivasi Kerja

e = Standar Error

Hasil Uji Kualitas Data

1. Hasil Uji Validitas

Uji validitas (uji kesahihan) adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur sah/valid tidaknya kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan cara menguji kolerasi antara skor item dengan skor total masing-masing variabel, menggunakan pearson

corelation. Butir pertanyaan dikatakan valid apabila tingkat signifikannya dibawah 0,05.

Tabel di bawah menunjukkan hasil uji validitas pada tiga variabel yang terdiri dari Disiplin Kerja (DK), Motivasi Kerja (MK) Kinerja Karyawan (KK).

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Butir Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan	
X1	DK 1	0,853	0,312	VALID
	DK 2	0,833	0,312	VALID
	DK 3	0,788	0,312	VALID
	DK 4	0,778	0,312	VALID
	DK 5	0,820	0,312	VALID
X2	MK 1	0,853	0,312	VALID
	MK2	0,833	0,312	VALID
	MK 3	0,788	0,312	VALID
	MK4	0,778	0,312	VALID
	MK 5	0,820	0,312	VALID
Y	KK 1	0,906	0,312	VALID
	KK 2	0,898	0,312	VALID
	KK3	0,903	0,312	VALID
	KK4	0,899	0,312	VALID
	KK 5	0,908	0,312	VALID
	KK6	0,904	0,312	VALID
	KK7	0,901	0,312	VALID
	KK8	0,918	0,312	VALID
	KK9	0,902	0,312	VALID

Berdasarkan tabel 11 diketahui bahwa variabel kedisiplinan, motivasi dan kinerja karyawan memiliki nilai r hitung > r tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam penelitian tersebut valid.

2. Hasil Uji Realibilitas

Uji realibilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Uji realibilitas ini dilakukan untuk menguji konsistensi jawaban dari responden melalui pertanyaan yang diberikan, menggunakan metode statistic Cronbach Alpha dengan signifikansi yang digunakan lebih dari (>) 0,914. Adapun hasil dari pengujian realibilitas adalah sebagai berikut :

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin (X1)	0,837	Reliabel
Motivasi (X2)	0,846	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,914	Reliabel

Tabel 2 menunjukkan bahwa variabel Disiplin, Motivasi kerja dan kinerja karyawan mempunyai nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,914. Hal ini menunjukkan bahwa item

pertanyaan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten dan apabila pertanyaan diajukan kembali maka akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

3. Hasil Uji Hipotesis

1) Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Setelah hasil uji tersebut dilakukan dan hasilnya secara keseluruhan menunjukkan model regresi memenuhi asumsi klasik, maka tahap berikut adalah melakukan evaluasi dan interpretasi model regresi berganda.

Tabel 3 Model Persamaan Regresi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.242	6.765		.627	.535
X1	.987	.257	.492	3.834	.000
X2	.577	.215	.344	2.683	.011

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan persamaan, tabel 3, diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut.

$$Y = 4,242 + 0,987X_1 + 0,577X_2$$

a). Nilai Konstanta (a) sebesar 4,242 dapat diartikan bahwa apa bila variabel disiplin kerja dan motivasi kerja dianggap konstan atau tidak mengalami perubahan, maka kinerja karyawan sebesar 4,242

b). Nilai koefisien (b1) pada variabel disiplin kerja bernilai positif sebesar 0,987 artinya bahwa setiap perubahan variabel disiplin kerja sebesar 1% akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,987 dengan asumsi variabel motivasi kerja dan konstanta dianggap konstan.

c). Nilai koefisien (b2) pada variabel motivasi kerja bernilai positif sebesar 0,577 artinya bahwa setiap perubahan pada variabel motivasi kerja sebesar 1% akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,577 dengan asumsi variabel disiplin kerja dan disiplin kerja dan konstanta dianggap konstan.

2). Uji R² (Koefisien Determinasi)

Koefisien determinasi (uji R²) digunakan untuk menunjukkan berapa besar presentase variabel independent (disiplin kerja karyawan) dan (motivasi kerja karyawan) secara bersama-sama menerangkan variansi variabel dependen (kinerja karyawan). Hasil pengujian regresi berganda menunjukkan bahwa koefisien determinasi (R²) pada tabel 14 sebesar 0,449, jadi dapat dikatakan bahwa 16,4% kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja karyawan dan motivasi kerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 83,6 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.670 ^a	.449	.418	2.82239

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Tabel 4 Hasil Uji R²

3) Hasil Uji parsial (Uji T)

Uji hipotesis parsial (uji t) merupakan pengujian untuk menunjukkan pengaruh masing-masing variabel independent secara individual (parsial) terhadap variabel

independen. Hal ini dimaksudkan untuk mengatuhui seberapa jauh pengaruh I variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat. Hasil uji t hitung dapat dilihat dalam table 5.

Berdasarkan hasil perhitungan secara parsial pengaruh disiplin kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y1) di PT. Gaapura Angkasa Di bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar. Di peroleh t hitung sebesar 3,834 dan t tabel sebesar 2,022 pada taraf signifikan 5%. Oleh karena nilai t hitung lebih kecil dari t tabel ($3,834 < 2,022$) dengan taraf signifikansi sebesar 0,011. Oleh karena t hitung lebih kecil dari pada t tabel dengan signifikan lebih besar dari 0,06 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. PT. Gapura Angkasa di Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar.

Tabel 5 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.242	6.765		.627	.535
	X1	.987	.257	.492	3.834	.000
	X2	.577	.215	.344	2.683	.011

a. Dependent Variable: Y

4). Hasil Uji F (Silmultan)

Uji hipotesis Silmultan (F) merupakan pengujian untuk menunjukkan besarnya pengaruh variabel independen secara bersama-sama (Silmultan) terhadap variabel independen.

Tabel 6 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	233.587	2	116.793	14.662	.000 ^b
	Residual	286.772	36	7.966		
	Total	520.359	38			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Dari hasil perhitungan silmultan diperoleh nilai f hitung lebih besar dari f tabel, yaitu $14,662 > 3,24$ dengan nilai signifikansinya adalah 0,000 jadi dapat dilihat bahwa perbandingan nilai signifikan lebih kecil ($0,000 < 0,06$). Karena $sig < \alpha$ mempunyai probabilitas lebih kecil dari 0,06 maka dapat disimpulkan bahwa **Ha diterima dan H0 ditolak**, artinya bahwa kedua variabel independent yaitu disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) secara bersama-sama (Silmultan) berpengaruh terhadap variabel dependen. Kinerja Karyawan (Y) hasil analisis ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama (Silmultan) terhadap kinerja karyawan pada PT Gapura Angkasa di Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar.

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Gapura Angkasa Makassar. Penelitian ini memberikan bukti bahwa Disiplin Kerja yang efektif akan memengaruhi kinerja karyawan yang tinggi, dan sebaliknya, jika disiplin tidak efektif, maka akan mempengaruhi kinerja karyawan yang rendah. Terdapat banyak indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja yang dimiliki karyawan, sehingga disiplin kerja menjadi hal yang krusial bagi perusahaan. Berdasarkan kuesioner yang diperoleh, mayoritas responden menunjukkan

persetujuan pada indikator disiplin kerja, seperti disiplin terhadap pengawasan (supervisi), motivasi terhadap peraturan rekan kerja, dan motivasi untuk mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Pemberian imbalan kerja seperti gaji, bonus, tunjangan makan, tunjangan transport, dan fasilitas kesehatan oleh perusahaan telah terbukti mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik. Hasil Penelitian ini mendukung hipotesis yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat Disiplin Kerja seorang karyawan, maka semakin meningkat pula Kinerja Karyawan tersebut (Emron Yohny Imas, 2016).

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja karyawan, maka semakin tinggi pula karyawan melakukan pekerjaan diluar kewajibannya secara sukarela atau dikenal dengan perilaku yang mendukung kinerja. Sebaliknya, semakin rendah tingkat motivasi kerja, maka kinerja karyawan juga cenderung menurun. Tingkat motivasi kerja yang dimiliki karyawan menjadi hal yang krusial bagi perusahaan. Berdasarkan kuesioner yang diperoleh, mayoritas responden memilih jawaban setuju dan sangat setuju pada indikator Motivasi Kerja, seperti kebiasaan bekerja dengan penuh dedikasi, bangga bahwa perusahaan tempat kerja adalah baik, nilai yang berlaku sesuai dengan nilai pribadi, dan keyakinan pada kemampuan diri sendiri. Indikator "keyakinan pada kemampuan diri sendiri" menjadi indikator paling dominan, menunjukkan bahwa karyawan di PT. Gapura Angkasa Di Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar merasa yakin dengan kemampuan mereka sendiri, sehingga mereka menunjukkan perilaku kerja diluar tanggung jawabnya secara sukarela. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Azas, et al., 2019), yang menunjukkan bahwa Motivasi Kerja Karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan. Hal ini menegaskan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja yang dimiliki seorang karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan tersebut.

SIMPULAN

Studi ini menunjukkan bahwa baik Disiplin Kerja maupun Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Gapura Angkasa di Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar. Hasil penelitian menegaskan bahwa disiplin yang efektif dan motivasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan kurangnya disiplin dan motivasi dapat menghambat pencapaian kinerja yang optimal. Temuan ini memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, serta pentingnya upaya untuk meningkatkan disiplin dan motivasi di lingkungan kerja.

Berdasarkan temuan penelitian, beberapa rekomendasi dapat diajukan:

1. Perusahaan perlu meningkatkan upaya untuk memperkuat disiplin kerja karyawan melalui penerapan aturan dan pengawasan yang lebih ketat, serta memberikan insentif yang sesuai untuk mendorong kepatuhan terhadap tata tertib perusahaan.
2. Penting bagi manajemen untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan, seperti memberikan penghargaan, pelatihan, dan kesempatan untuk pengembangan karir.
3. Perusahaan perlu memberikan perhatian khusus terhadap pembinaan lingkungan kerja yang mendukung, sehingga karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal.

4. Kontinuitas dalam monitoring dan evaluasi terhadap disiplin dan motivasi kerja karyawan perlu dijaga, sehingga perusahaan dapat mengidentifikasi perubahan dan melakukan perbaikan yang diperlukan secara berkala.

Dengan mengimplementasikan rekomendasi-rekomendasi ini, diharapkan PT. Gapura Angkasa dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan perusahaan secara lebih efektif.

Referensi :

- Amalya, S. R., Basalamah, M. S. A., Kamidin, M., Murfat, M. Z., & Taufan, R. R. (2021). Pengaruh Penggunaan Teknologi Dan Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Studi PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan. *Center of Economic Students Journal*, 4(1), 62-67.
- Annisa, Y. N., Husain, A., & Syahnur, M. H. (2021). Pengaruh Kompetensi, Penempatan Kerja dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karwayan. *Center of Economic Students Journal*, 4(4), 440-446.
- Azas, A. I., Ramadhoni, B., & Tamsah, H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Rektorat UIN Alauddin Makassar. *YUME: Journal of Management*, 2(1).
- Basirun, R., Mahmud, A., Syahnur, M. H., & Prihatin, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Center of Economic Students Journal*, 5(4), 337-348.
- David, K., & Keith, D. (1989). Metodologi Penelitian Kuantitatif.
- Edison, Emron, Yohny Anwar dan Imas Komariyah. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2016). Multivariate analysis application with IBM SPSS 25 program. *Semarang: Diponegoro University Publishing Agency*, 4, 352.
- Hair Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) using R: A workbook (p. 197). Springer Nature.
- Hasibuan, M. S. P. (1999). Organisasi dan Motivasi (Edisi ke-2). Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2011). Manajemen Sumber Daya Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya.
- Munawir, N., Taufan, R. R., & Fadhil, M. Muh. Haerdiansyah Syahnur. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Sulawesi Selatan. *Jurnal AkMen*, 18(1).
- Murfat, M. Z., & Basalamah, M. S. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pt. Lion Mentari Airliner Makassar. *KARIMAH*.
- Murfat, M. Z., Nasir, M., Husain, A., & Machmud, M. (2020). Pengaruh pengembangan sumberdaya manusia terhadap kinerja account representative pada kantor pelayanan pajak madya makassar. *Jurnal Mirai Management*, 5(1), 128-138.
- Rowley, C., & Jackson, K. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia (Terjemahan ke-13). PT. Raja Grafindo Persada.
- Ruky, A. (2003). Sumber Daya Manusia Berkualitas. Gramedia Pustaka Utama.
- Sahariati, S., Kamase, J., Suriyanti, S., & Murfat, M. Z. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Raya Lestari II. *YUME: Journal of Management*, 3(1).
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). Research Methods for Business: A Skill Building Approach. John Wiley & Sons.

- Siagian, S. P. (1995). *Sumber Daya Manajemen Manusia*. Bumi Aksara.
- Sugiono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2014). *Metodelogi penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Perss.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Syamsi, S., Imaduddin, I., & Syahnur, M. H. (2021). Pengaruh Gaji, Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar. *CESJ: Center Of Economic Students Journal*, 4(2), 98-103.
- Wahyuni, R., Gani, A., & Syahnur, M. H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3), 142-150.