

Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan *Airport Operation Control Center* (AOCC) di Bandar Udara Internasional Soekarno - Hatta Cengkareng

Tiska Papalia, Faiz Albanna

Manajemen Transportasi Udara, Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan Yogyakarta

Abstrak: Dampak kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap kesuksesan suatu perusahaan. Apabila seorang karyawan bekerja kurang baik dalam melakukan pekerjaannya, maka berdampak pada kualitas kerja karyawan dan kualitas Perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kinerja personel *Airport Operation Control Center* (AOCC) Bandara Internasional Soekarno-Hatta Cengkareng dipengaruhi secara bersamaan oleh motivasi kerja dan disiplin kerja. Dengan jenis data yang digunakan dalam penelitian ini data primer berupa observasi dan angket, serta data sekunder berupa dokumentasi metode pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif. Dalam penelitian ini alat analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Sampel penelitian adalah pegawai *Airport Operation Control Center* (AOCC) Bandara Internasional Soekarno-Hatta Cengkareng yang berjumlah 41 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja pegawai (nilai signifikan 0,020) dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang besar (nilai signifikan 0,032) terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, disiplin kerja dan insentif sama-sama mempengaruhi kinerja karyawan dan oleh karena itu merupakan hal yang tepat.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

DOI:

<https://doi.org/10.47134/aero.v1i2.2437>

*Correspondence: Tiska Papalia

Email: tiskapapalia6@gmail.com

Received: 20-02-2024

Accepted: 15-03-2024

Published: 30-04-2024



Copyright: © 2024 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution-ShareAlike (CC BY SA) license (<http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).

Abstract: The impact of employee performance is very influential on the success of a company. If an employee works poorly in doing his job, it will have an impact on the quality of employee work and the quality of the Company. This study aims to determine whether the performance of Airport Operation Control Center (AOCC) personnel of Soekarno-Hatta Cengkareng International Airport is simultaneously influenced by work motivation and work discipline. With the type of data used in this study, primary data in the form of observations and questionnaires, as well as secondary data in the form of documentation, the approach method used is quantitative. In this study the data analysis tool used is multiple linear regression analysis. The research sample was employees of the Airport Operation Control Center (AOCC) of Soekarno-Hatta Cengkareng International Airport, totaling 41 people. The results showed that work discipline has a considerable influence on employee performance (significant value 0.020) and work motivation has a large influence (significant value 0.032) on employee performance. Therefore, work discipline and incentives both affect employee performance and therefore are appropriate.

Keywords: Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance

Pendahuluan

Salah satu industri jasa yang terkadang paling disukai oleh berbagai organisasi adalah transportasi. Mengingat transportasi dapat memudahkan perjalanan jarak jauh dengan durasi perjalanan yang relatif cepat. Banyak kemajuan terbaru yang dimasukkan ke dalam layanan transportasi seiring berjalannya waktu dan munculnya periode yang lebih modern (Ditta, 2023; Dönmez, 2022; Gu, 2022; Schwoch, 2023; Yang, 2023). Pola pikir masyarakat pun ikut berkembang di era yang semakin modern ini, menjadi semakin kritis, rasional, dan mengikuti perkembangan zaman (Heintz, 2022; Li, 2022; Mak, 2022; Su, 2021; Wang, 2022). Masyarakat mulai bisa memilih fasilitas modern yang menawarkan keamanan berkualitas tinggi dan pelayanan yang baik sehingga menjamin keselamatan pengguna jasa transportasi. Untuk memuaskan pelanggan, merupakan tanggung jawab penyedia layanan, khususnya yang bergerak di industri transportasi, untuk meningkatkan kualitas penawaran dan keselamatan kendaraan mereka.

Selain itu, perkembangan perekonomian Kota Tangerang Banten dibantu oleh perdagangan melalui Bandara Internasional Soekarno-Hatta Cengkareng. Pemerintah mendukung pembangunan bandara berkelanjutan. Kebutuhan akan jasa transportasi udara yang semakin meningkat menuntut adanya penciptaan kebutuhan pembangunan. Dari segi infrastruktur diperlukan untuk menyediakan pelayanan bandar udara, yang meliputi pengelolaan fasilitas, peralatan, proses, dan prosedur yang proaktif dan lebih metodis.

Agar tercipta kualitas kerja yang baik, karyawan dituntut untuk bekerja dengan baik dan memiliki keahlian dan keterampilan dalam bekerja yang sesuai dengan bidangnya. Kerap kali pimpinan juga perlu memberi motivasi dan disiplin kerja dengan memperhatikan kualitas kinerja karyawan. Jika pimpinan ceroboh, tidak tegas, dan kurang memperhatikan kondisi karyawan, maka dampak kinerja karyawan akan menurun. Hal ini bisa terjadi karena karyawan tersebut merasa kurang dihargai oleh pimpinannya (Evler, 2021b, 2021a; Metz, 2021; Pilon, 2021; Watkins, 2021).

Dampak kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap kesuksesan suatu perusahaan. Apabila seorang karyawan bekerja kurang baik dalam melakukan pekerjaannya, maka berdampak pada kualitas kerja karyawan dan kualitas perusahaan. Kedisiplinan dan motivasi juga sangat penting untuk kemajuan perusahaan, namun banyak perusahaan yang tidak menerapkan hal tersebut baik dari kedisiplinan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

Menyikapi hal tersebut, PT Angkasa Pura II menerapkan *Airport Operation Control Centers* (AOCC) sebagai sistem pendukung operasional bandara, mulai tahun 2018. AOCC berfungsi sebagai wadah kolaborasi seluruh bandara pemangku kepentingan dan berperan sebagai pusat komando atau *commando center* bagi seluruh operasional bandar udara. Kolaborasi menjadi kunci utama dalam mengimplementasikan AOCC ini, sehingga dapat

mewujudkan kinerja yang mengutamakan keselamatan dan keamanan yang lebih efektif dan efisien. Dalam melaksanakan tugasnya karyawan *Airport Operation Control Center* (AOCC) sesekali mengalami hambatan tentang pengalokasian *parking stand* dengan waktu perpindahan pesawat saat akan *landing* diberikan sangat sedikit, yang disebabkan kurangnya komunikasi dan kedisiplinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan yang dapat mengakibatkan terjadinya *crash* atau tabrakan sayap pesawat satu dengan lainnya. Karena kecerobohan karyawan dalam melakukan pengalokasian *parking stand*. Hal tersebut berdampak pada kinerja karyawan.

Begitu juga seperti di Bandara Udara Internasional Soekarno-Hatta Cengkareng, terutama pada unit AOCC dimana pada saat peneliti melakukan praktik kerja lapangan selama 1 bulan lamanya, pada hari pertama peneliti mulai mengamati lingkungan kerja terhadap karyawan di unit AOCC. Pada minggu ke 2 peneliti menemukan permasalahan-permasalahan yang sering kali terjadi seperti sering terjadinya eror pada komputer, sering terjadinya eror pada aplikasi *FAMRS* yang di gunakan dalam bekerja, beberapa kali juga terjadinya mati listrik pada saat karyawan AOCC sedang melakukan pekerjaannya dari permasalahan yang telah terjadi ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan AOCC. Adapun masalah yang berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja dimana peneliti melakukan pengamatan terhadap atasan pada unit OACC dimana atasan tersebut kurang kedisiplinan dan tegas terhadap kinerja karyawan dimana sering kali beberapa karyawan dalam melakukan pekerjaannya selalu bermain game, dan menonton youtube serta beberapa karyawan yang sering kali datang terlambat dan istirahat sebelum waktunya. Menurut peneliti karyawan AOCC kurangnya kedisiplinan terhadap bekerja yang menyebabkan sering terjadinya masalah-masalah yang tidak diinginkan. Peneliti juga melakukan pengamatan terhadap karyawan AOCC dimana mereka kurangnya motivasi dalam bekerja yang menyebabkan sering terjadi masalah yang sama berulang kali, beberapa karyawan AOCC merupakan karyawan baru yang dimana mereka sangat membutuhkan motivasi dalam bekerja dari lingkungan sekitar maupun atasannya akan tetapi mereka kurang mendapatkan hal tersebut.

Metode

Dengan jenis data yang digunakan dalam penelitian ini data primer berupa observasi dan angket, serta data sekunder berupa dokumentasi metode pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif. Dalam penelitian ini alat analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Sampel penelitian adalah pegawai *Airport Operation Control Center* (AOCC) Bandara Internasional Soekarno-Hatta Cengkareng yang berjumlah 41 orang.

Hasil dan Pembahasan

Tabel 1. Jawaban Responden Motivasi Kerja (X1)

No	Pernyataan	Rata - Rata	Persentase (%)
1	Saya di berikan dorongan oleh atasan saya dalam bekerja	1,87	37,4%
2	Saya dan rekan kerja saya selalu memberi dorongan dalam mencapai tujuan bersama	1,95	39,4%
3	Saya menikmati pekerjaan yang saya lakukan	1,93	38,6%
4	saya memiliki ambisi untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai target	1,73	34,6%
5	saya kurang inisiatif dan kreativitas dalam menjalankan pekerjaan	1,62	32,4%
6	saya menyadari kesalahan dan memperbaiki kesalahan tersebut sebelum ditegur atasan saya	1,78	35,5%
7	Saya selalu memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan	1,83	36,6%
8	Saya bersedia lembur kerja jika pekerjaan yang saya lakukan belum selesai dengan tuntas	1,66	33,2%
Total (Rata-Rata)		1,79	35,96%

Sumber: Data primer yang diperoleh, 2024

Berdasarkan Tabel 1 di atas pada variabel motivasi kerja diketahui pernyataan dengan nilai tertinggi diperoleh sebesar 1,95 dengan presentasi yang dihasilkan sebesar 39,4% dapat dibuktikan dengan pernyataan nomor 2 “Saya dan rekan kerja saya selalu memberi dorongan dalam mencapai tujuan bersama” artinya responden setuju dengan pernyataan tersebut. Ini menjadi pertanda bahwa karyawan sangat membutuhkan dukungan baik dari keluarga maupun sesama rekan kerja. Sedangkan pernyataan dengan nilai terendah diketahui sebesar 1,62 dengan persentase sebesar 32,4% dapat dibuktikan dengan pernyataan nomor 5 “saya kurang inisiatif dan kreativitas dalam menjalankan pekerjaan” artinya beberapa karyawan kurang setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 2. Jawaban Responden Disiplin Kerja (X2)

No	Pernyataan	Rata - Rata	Persentase (%)
9	Saya bersedia lembur kerja jika pekerjaan yang saya lakukan belum selesai dengan tuntas	1,76	35,2%
10	Saya selalu disiplin dalam tindakan ketika berkomunikasi dengan atasan	1,80	36%
11	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan saya sesuai dengan waktu yg sudah di tentukan	1,79	35,8%
12	Saya mampu bekerja cekatan dan cepat	1,74	34,8%

No	Pernyataan	Rata - Rata	Persentase (%)
13	Saya merasa gaji yang saya terima sudah sesuai dengan pekerjaan saya	1,80	36%
14	Perusahaan tempat saya bekerja memberikan fasilitas uang makan	1,80	36%
15	Lokasi tempat kerja saya sangat mudah di jangkau	1,74	34,8%
16	Lokasi tempat kerja saya menyediakan parkir yang cukup luas	1,70	34%
Total (Rata-Rata)		1,76	74,07%

Sumber: Data primer yang diperoleh, 2024

Berdasarkan Tabel 2 di atas pada variabel disiplin kerja diketahui pernyataan dengan nilai tertinggi diperoleh sebesar 1,80 dengan presentasi yang didapatkan sebesar 36% dapat dibuktikan dengan pernyataan nomor 13 “Saya merasa gaji yang saya terima sudah sesuai dengan pekerjaan saya” artinya karyawan setuju dengan gaji yang diberikan dari perusahaan tersebut. Sedangkan pernyataan dengan nilai terendah diketahui sebesar 1,70 dengan persentase sebesar 34% dapat dibuktikan dengan pernyataan nomor 16 “Lokasi tempat kerja saya menyediakan parkir yang cukup luas” artinya beberapa karyawan kurang setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 3. Tabel Jawaban Responden Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Rata-Rata	Persentase (%)
17	Saya mengerjakan tugas penuh dengan ketelitian	1,68	33,6%
18	Saya mampu menghasilkan pekerjaan saya di atas rata-rata	1,73	34,6%
19	Saya selalu menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai dengan SOP	1,76	35,2%
20	Saya mampu mengerjakan tugas sesuai dengan target yang ditentukan	1,74	34,8%
21	Saya memiliki pengetahuan tentang pekerjaan yang saya jalani	1,83	36,6%
22	Saya mampu bekerja sesuai dengan program yang telah ditentukan	1,86	37,2%
23	Saya memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan yang diberikan	1,79	35,8%
24	Saya memiliki kesadaran untuk mengejarkan pekerjaan yang diberikan	1,85	37%
Total (Rata-Rata)		1,78	35,6%

Sumber: Data primer yang diperoleh, 2024

Berdasarkan Tabel 3 di atas pada variabel kinerja karyawan diketahui pernyataan dengan nilai tertinggi diperoleh sebesar 1,86 dengan presentasi yang didapatkan sebesar 37,2% dapat dibuktikan dengan pernyataan nomor 22 “Saya mampu bekerja sesuai dengan program yang telah ditentukan” artinya karyawan setuju dengan pernyataan tersebut ini menandakan karyawan mampu bekerja dengan tugas yang telah diberikan perusahaan. Sedangkan pernyataan dengan nilai terendah diketahui sebesar 1,68 dengan persentase sebesar 33,6% dapat dibuktikan dengan pernyataan nomor 17 “Saya mengerjakan tugas penuh dengan ketelitian” artinya beberapa karyawan kurang setuju dengan pernyataan tersebut. Dapat disimpulkan bahwa karyawan memiliki kesadaran diri perihal kesalahan yang tidak sengaja mereka lakukan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda
Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.470	6.688		1.565	.126
	TOTAL_X	.336	.151	.317	2.232	.032
	TOTAL_X	.362	.148	.346	2.438	.020

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Data primer yang diperoleh, 2024

Dengan menggunakan *software* SPSS, perhitungan regresi linier berganda berdasarkan tabel di atas menghasilkan hasil sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = 10,470 + 0,336 X_1 + 0,362 X_2$$

1. Konstan = 10,470

Artinya faktor kinerja akan meningkat seiring dengan peningkatan variabel motivasi kerja dan disiplin kerja.

2. $b_1 = 0,336$

Hal ini menunjukkan bahwa apabila faktor lain tetap atau tidak berubah maka variabel kinerja juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,336 setiap kenaikan variabel disiplin kerja sebesar 1%.

3. $b_2 = 0,362$

4. Artinya ketika variabel kinerja mengalami kenaikan 1% maka kinerja juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,362 dengan anggapan variabel lain tidak berubah atau tetap.

a. Uji Hipotesis

1) Uji T (Uji Parsial)

Uji parsial (uji t) menurut Ghazali (2018) digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji t digunakan dalam penyelidikan ini dengan tingkat kepercayaan 95% dan tingkat kesalahan 0,05% (5%).

Tabel 5. Hasil Statistik Uji T.

<i>Coefficients^a</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
<i>Model</i>		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	(Constant)	10.470	6.688		1.565	.126
	TOTAL_X	.336	.151	.317	2.232	.032
	TOTAL_X	.362	.148	.346	2.438	.020

a. *Dependent Variable: TOTAL_Y*

Sumber: Data primer yang diperoleh, 2024

Berdasarkan tabel 5 di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

a) Hipotesis 1: Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan.

Uji t menghasilkan temuan dalam pengujian ini yaitu sebesar 2,232 lebih dari 2,019 dengan signifikansi sebesar 0,032 dan nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 untuk variabel insentif kerja (X1) terhadap kinerja pegawai sebagai (X2). Dari temuan ini jelas bahwa Ha1 dapat diterima. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa staf *Airport Operation Control Center* (AOCC) Bandara Internasional Soekarno-Hatta Cengkareng akan berkinerja lebih baik jika mereka termotivasi dalam bekerja.

b) Hipotesis 2: Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pada pengujian ini diperoleh nilai t hitung sebesar 2,438 lebih dari t tabel sebesar 2,019, dan hasil uji t variabel Disiplin Kerja sebagai (X2) terhadap Kinerja sebagai (Y) sebesar 0,020 kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan adanya gaya yang bekerja menyebabkan Ha2 diterima dan Ho2 ditolak. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai Bandara Internasional Soekarno-Hatta Cengkareng di *Airport Operation Control Center* (AOCC) sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja.

2) Uji f (Uji Simultan)

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara keseluruhan, dilakukan uji f. Penelitian ini menggunakan ambang kesalahan 0,05 (5%). Uji f menurut Ghozali (2016) pada hakikatnya menunjukkan ada atau tidaknya seluruh faktor independen mempengaruhi variabel dependen secara bersama-sama.

Tabel 6. Hasil Uji Simultan

ANOVA^a

<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
<i>Regression</i>	113.849	2	56.925	6.631	.003 ^b
<i>Residual</i>	326.199	38	8.584		
<i>Total</i>	440.049	40			

a. *Dependent Variable: TOTAL_Y*

b. *Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1*

Sumber: (Data diolah dengan SPSS 26.0, 2024)

Hipotesis 3: Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pada penelitian ini Ha3 disetujui dan Ho3 ditolak berdasarkan hasil uji F hitung yang menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja sebagai (X1) dan Disiplin Kerja sebagai (X2) memperoleh nilai signifikansi lebih kecil dari probabilitas dengan tingkat signifikansi 0,003, yaitu, dibawa ke 0,05. Variabel motivasi kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang menguntungkan terhadap kinerja staf *Airport Operation Control Center* (AOCC) Bandara Internasional Soekarno-Hatta Cengkareng sehingga diperoleh kesimpulan pada keputusan uji F.

a. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk memprediksi seberapa besar kontribusi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>	<i>Change Statistics</i>				
					<i>R Square Change</i>	<i>F Change</i>	<i>f1</i>	<i>f2</i>	<i>Sig. Change</i>
1	.509 ^a	.259	.220	2.930	.259	6.631	1	8	.003

a. *Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1*

Sumber: (Data diolah dengan SPSS 26.0, 2024)

Diketahui koefisien determinasi Adjusted R square sebesar 0,220 atau 22% berdasarkan keluaran model ringkasan. Data tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai

dipengaruhi oleh motivasi kerja dan disiplin kerja sebesar 22% dari total kinerja. Sisanya sebesar 78% kinerja ditentukan oleh variabel-variabel yang tidak dimasukkan dalam model regresi.

Pembahasan

A. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Analisis yang dilakukan untuk penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di *Airport Operation Control Center* (AOCC) Bandara Internasional Soekarno-Hatta Cengkareng dipengaruhi secara positif oleh motivasi kerja mereka. Hal ini terlihat dari nilai t tabel sebesar 2,024 dengan nilai signifikan sebesar 0,032 lebih kecil dari nilai 0,05 atau 5%, dan hasil uji t hitung sebesar 1,565.

Hal ini membawa pada kesimpulan bahwa motivasi memegang peranan penting dalam memotivasi seseorang dalam menyelesaikan suatu tugas atau kegiatan yang diberikan. Oleh karena itu, faktor kunci keberhasilan karyawan adalah motivasi. Kinerja karyawan akan meningkat ketika motivasinya tinggi, hal ini juga akan berdampak pada kemajuan usaha.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Desi Kristanti dan Ria Lestari (2019) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan, mendukung temuan kami.

Variabel motivasi dalam penelitian ini merupakan salah satu faktor yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan *Airport Operation Control Center* (AOCC) di Bandar Udara Internasional Soekarno-Hatta Cengkareng. Dikarenakan pemberian motivasi yang diberikan kepada responden atau karyawan tersebut dapat diterima dengan baik yang menghasilkan terjadinya peningkatan kinerja pada karyawan. Hal ini mengidentifikasi asumsi awal penulis terbukti benar yang menganggap bahwa ketika motivasi diberikan dengan baik dan benar kepada karyawan, hal tersebut akan memiliki pengaruh yang baik dimana dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga pemberian motivasi harus terus dilakukan dan diberikan kepada karyawan agar dapat lebih meningkatkan semangat karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

B. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Temuan analisis menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh disiplin kerja. Melalui pengujian dengan SPSS dapat dibuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai *Airport Operation Control Center* (AOCC) Bandara Internasional Soekarno, dengan nilai koefisien disiplin kerja sebesar 0,346 dan signifikansi sebesar 0,020 artinya lebih kecil dari 0,05. Selain dari Cengkareng. Akibatnya, dapat dikatakan bahwa pekerja yang menunjukkan disiplin kerja yang lebih tinggi

menghasilkan tingkat kinerja yang lebih tinggi bagi organisasi. Dalam melakukan pekerjaan karyawan harus diberikan kedisiplinan hal ini digunakan agar karyawan mampu bertanggung jawab terhadap tugas-tugasnya.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Reda Deta, Roy (2021) berjudul “Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bandara Tambolaka Sumba Barat Daya” mendukung temuan tersebut dengan menunjukkan pentingnya peran disiplin kerja terhadap keberhasilan pegawai.

C. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Kinerja sebagai (Y) menghasilkan nilai $6,631 > 3,24$ yang menunjukkan bahwa nilai Fhitung lebih besar dari nilai Ftabel, berdasarkan hasil uji simultan (uji f). Oleh karena itu, dapat dikatakan Ha3 atau motivasi kerja dan disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai Bandara Internasional Soekarno-Hatta Cengkarek dalam *Airport Operation Control Center* (AOCC) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa suatu perusahaan harus memberikan insentif kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawainya agar dapat meningkatkan kinerja pegawainya dan memungkinkan pekerjaannya menghasilkan pekerjaan yang berkualitas dan memikul tanggung jawab atas tugas yang diberikan. Hal ini mempengaruhi kemajuan suatu perusahaan selain kinerja karyawannya.

Hasil tersebut didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dio Christian, M. Kurniawan (2021) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT”. Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang “Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai. Begitu pula dengan insentif kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai. PT Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang hendaknya dapat mengambil manfaat dari hal tersebut. penelitian karena menekankan pentingnya disiplin kerja dan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Demikian penelitian terbaru.

Seberapa Besar Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Diketahui koefisien determinasi Adjusted R square sebesar 0,220 atau 22% berdasarkan keluaran model ringkasan. Dengan nilai sebesar 22%, angka tersebut menggambarkan bagaimana motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sisa varians dipengaruhi oleh variabel yang tidak termasuk dalam model regresi 78 item. Penelitian terdahulu dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Buku Gramedia Matraman Jakarta” oleh Ahmad Rayyan dan Atika Budi Paryanti (2021) mendukung temuan tersebut. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang baik dan

signifikan terhadap kinerja pegawai sebagai variabel insentif. Berdasarkan data koefisien determinasi, motivasi dan disiplin kerja memberikan kontribusi sebesar 73,9% terhadap kinerja pegawai, sedangkan variabel lain yang tidak tercakup dalam penelitian ini memberikan kontribusi sebesar 26,1%

Simpulan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas staf *Airport Operation Control Center* (AOCC) Bandara Internasional Soekarno-Hatta Cengkareng. Dengan menggunakan metode regresi linier berganda, pengumpulan data yang penulis lakukan untuk penelitian ini telah menghasilkan kesimpulan bahwa, hasil uji t menunjukkan bahwa kinerja karyawan dan motivasi kerja berkorelasi positif. Temuannya menunjukkan bahwa dengan tingkat signifikansi 0,032 lebih kecil dari 0,05, diperoleh nilai ttabel sebesar 2,024 dan thitung sebesar 2,232. Temuan ini mendukung gagasan bahwa motivasi kerja karyawan di *Airport Operation Control Center* (AOCC) bandara internasional Soekarno Hatta Cengkareng meningkatkan kinerja.

Hasil uji t menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kinerja pegawai berkorelasi positif. Hasil temuan menunjukkan nilai ttabel sebesar 2,024 dan thitung sebesar 2,438, keduanya kurang dari 0,05 pada tingkat signifikansi 0,020. Temuan ini mendukung anggapan bahwa, di bandara internasional, disiplin kerja meningkatkan kinerja karyawan di *Airport Operation Control Center* (AOCC) Soekarno Hatta-Cengkareng. Temuan uji f tes ini menunjukkan bahwa karyawan *Airport Operation Control Center* (AOCC) Bandara Internasional Soekarno-Hatta Cengkareng berkinerja lebih baik jika mereka termotivasi dan disiplin dalam bekerja. Nilai uji Adjusted R Square sebesar 0,220 menunjukkan temuan uji koefisien determinasi. menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi mempunyai hubungan positif yang mempengaruhi kinerja pegawai *Airport Operation Control Center* (AOCC) Bandara Internasional Soekarno-Hatta Cengkareng sebesar 22%.

Daftar Pustaka

- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Mottivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pengadaian(Perseo) Cabang Nganjuk . *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, vol 2(1), 101-118.
- Cristian, D., & Kurniawan, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Kryawan PT Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang. *Jurnal Nasition Manajemen Pemasaran & SDM*, vol 2(2), 113-125.
- Danim, S. (2004). *Motivasi Kepemimpinan Dan Efektivitas Kelompok*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Danim, S. (2004). *Motivasi Kepemimpinan Dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: Reneka Cipta.
- Ditta, C. C. (2023). A 3D Urban Aerial Network for New Mobility Solutions. *Studies in Computational Intelligence*, 1089, 277–286. https://doi.org/10.1007/978-3-031-29104-3_30
- Dönmez, K. (2022). Aircraft Sequencing and Scheduling in Parallel-Point Merge Systems for Multiple Parallel Runways. *Transportation Research Record*, 2676(3), 108–124. <https://doi.org/10.1177/03611981211049410>
- Evler, J. (2021a). Airline ground operations: Optimal schedule recovery with uncertain arrival times. *Journal of Air Transport Management*, 92. <https://doi.org/10.1016/j.jairtraman.2021.102021>
- Evler, J. (2021b). Airline ground operations: Schedule recovery optimization approach with constrained resources. *Transportation Research Part C: Emerging Technologies*, 128. <https://doi.org/10.1016/j.trc.2021.103129>
- Gu, X. (2022). Prediction of the spatiotemporal passenger distribution of a large airport terminal and its impact on energy simulation. *Sustainable Cities and Society*, 78. <https://doi.org/10.1016/j.scs.2021.103619>
- Heintz, A. (2022). Ability requirements for Remote Tower Control-first insights. *Transportation Research Procedia*, 66, 148–155. <https://doi.org/10.1016/j.trpro.2022.12.016>
- Kristanti, D., & Lestari, R. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Karwayan Dan Motivasi Terhadap Karyawan Bagian Produksi (Studi di UD. Pratama Karya Kota Kediri). *Jurnal Nusantara Aplikasi Mnajemen Bisni*, vol 4(2), 107-116.
- Li, Y. (2022). Estimation Model and Spatial Pattern of Highway Carbon Emissions in Guangdong Province. *Tropical Geography*, 42(6), 952–964. <https://doi.org/10.13284/j.cnki.rddl.003491>
- Mak, G. (2022). Delivering a new helicopter base at Kai Tak for the Hong Kong Government Flying Service. *Proceedings of the Institution of Civil Engineers: Civil Engineering*, 176(1), 33–39. <https://doi.org/10.1680/jcien.22.00117>
- Mangkunegara, A. A. (2009). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Management Analysis Journal*, vol 1(4), 1-10.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Metz, I. C. (2021). Analysis of risk-based operational bird strike prevention. *Aerospace*, 8(2), 1–22. <https://doi.org/10.3390/aerospace8020032>
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, vol 5(2), 1119-1130.
- Pilon, N. (2021). User-Driven Prioritisation Process (UDPP) from advanced experimental to pre-operational validation environment. *Journal of Air Transport Management*, 97. <https://doi.org/10.1016/j.jairtraman.2021.102124>

- Rayyan, A., & Paryanti, A. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Buku Gramedia Matraman Jakarta. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, vol 2(1), 9-19.
- Setiawan, B., & Waridin. (2006). Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Devisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang. 181-250.
- Schwoch, G. (2023). Flight Testing Drone Contingencies during Runway Inspection in U-space Shared Airspace. *Integrated Communications, Navigation and Surveillance Conference, ICNS, 2023*. <https://doi.org/10.1109/ICNS58246.2023.10124322>
- Sumadhinata, Y. K. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Edukatif di salah satu Universitas Swasta di Bandung. *Journal & Proceeding Unsoed*, vol 8(1), 1-13.
- Su, Y. (2021). Airline Disruption Management: A Review of Models and Solution Methods. *Engineering*, 7(4), 435–447. <https://doi.org/10.1016/j.eng.2020.08.021>
- Suwatno. (2001). *Asas-Asas Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Suci Press.
- Syahyuti. (2010). *Definisi, Variabel, Indikator dan Pengetahuan dalam Ilmu Sosial*. Jakarta: Bina Rena Pariwara.
- Wang, Q. (2022). ASPIRES: Airport Shuttle Planning and Improved Routing Event-driven Simulation. *Transportation Research Record*, 2676(12), 85–95. <https://doi.org/10.1177/03611981221095744>
- Watkins, L. (2021). An Investigative Study into An Autonomous UAS Traffic Management System for Congested Airspace Safety. *2021 IEEE International Conference on Communications Workshops, ICC Workshops 2021 - Proceedings*. <https://doi.org/10.1109/ICCWorkshops50388.2021.9473838>
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi; Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yang, J. (2023). Development and Application of an Intelligent Installation Machine for Middle Partition Wall in Large-Diameter Shield Tunnels. *Tunnel Construction*, 43(7), 1215–1227. <https://doi.org/10.3973/j.issn.2096-4498.2023.07.015>