

## Pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen *Facility Care (K2)* PT. Angkasa Pura Support

Delia Sri Wahyuni<sup>1\*</sup>, Ujang Suherman<sup>2</sup>, Thomas Nadeak<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang

[mn22.deliawahyuni@mhs.ubpkarawang.ac.id](mailto:mn22.deliawahyuni@mhs.ubpkarawang.ac.id)<sup>1</sup>,  
[ujang.suherman@ubpkarawang.ac.id](mailto:ujang.suherman@ubpkarawang.ac.id)<sup>2</sup>, [thomasnadeak@ubpkarawang.ac.id](mailto:thomasnadeak@ubpkarawang.ac.id)<sup>3</sup>

Jl. H.S. Ronggowaluyo, Sirnabaya, Kec. Telukjambe Timur, Kabupaten Karawang, Jawa Barat 41361

[mn22.deliawahyuni@mhs.ubpkarawang.ac.id](mailto:mn22.deliawahyuni@mhs.ubpkarawang.ac.id)

**Abstract.** *Employee performance in airport service support environments faces distinctive challenges due to high discipline requirements and intensive operational pressures, while empirical studies focusing specifically on discipline and motivation within airport support services remain limited. A quantitative approach was employed using a saturated sampling technique involving 60 employees from the Facility Care (K2) Department of PT Angkasa Pura Support. Data were collected through Likert-scale questionnaires and analyzed using multiple linear regression with classical assumption testing. The findings indicate that work discipline has a positive and significant effect on employee performance, while work motivation also contributes significantly. Simultaneously, both variables moderately explain variations in employee performance, highlighting the importance of combining internal motivational factors with adherence to structured work systems in airport service contexts. These results reinforce human resource management theories and provide contextual contributions to high-risk service sectors. Practical implications emphasize the need to strengthen discipline systems through effective supervision and to enhance motivation through reward mechanisms and organizational support in order to achieve sustainable performance improvement.*

**Keywords:** *work discipline, work motivation, employee performance*

**Abstrak.** Kinerja karyawan pada sektor jasa kebandarudaraan menghadapi tantangan khusus yang berkaitan dengan tuntutan kedisiplinan tinggi dan tekanan operasional yang intens, namun kajian empiris yang secara spesifik mengkaji peran disiplin dan motivasi pada lingkungan pendukung bandara masih terbatas. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik sampling jenuh terhadap 60 karyawan Departemen Facility Care (K2) PT Angkasa Pura Support. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan pengujian asumsi klasik. Hasil analisis menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, demikian pula motivasi kerja yang juga berkontribusi signifikan. Secara simultan, kedua variabel mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan secara moderat, menunjukkan bahwa kombinasi faktor internal dan kepatuhan terhadap sistem kerja menjadi determinan penting dalam konteks layanan kebandarudaraan. Temuan ini memperkuat teori manajemen sumber daya manusia sekaligus memberikan kontribusi kontekstual pada sektor jasa berisiko tinggi. Implikasi praktis menunjukkan pentingnya penguatan sistem disiplin berbasis pengawasan serta pengembangan motivasi melalui skema penghargaan dan dukungan organisasi guna meningkatkan kinerja secara berkelanjutan.

**Kata Kunci:** kedisiplinan kerja, motivasi kerja, kinerja karyawan, manajemen sumber daya manusia, jasa kebandarudaraan

\*Corresponding author, [mn22.deliawahyuni@mhs.ubpkarawang.ac.id](mailto:mn22.deliawahyuni@mhs.ubpkarawang.ac.id)

## **PENDAHULUAN**

Kinerja karyawan merupakan salah satu indikator utama keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya, terutama pada sektor jasa yang menuntut kualitas layanan tinggi dan konsistensi operasional. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh faktor perilaku seperti kedisiplinan dan motivasi kerja. Disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan karyawan terhadap aturan dan prosedur organisasi, sementara motivasi kerja berkaitan dengan dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi intensitas dan arah perilaku kerja. Hubungan antara kedua variabel tersebut dengan kinerja telah banyak dibahas dalam literatur manajemen, namun hasilnya masih menunjukkan variasi tergantung pada konteks organisasi (Mangkunegara, 2019; Robbins & Judge, 2017). Oleh karena itu, penting untuk mengkaji kembali hubungan tersebut dalam konteks yang lebih spesifik dan memiliki karakteristik operasional yang berbeda.

Lingkungan kerja pada sektor jasa kebandarudaraan memiliki kompleksitas yang lebih tinggi dibandingkan sektor lainnya, karena melibatkan standar keselamatan, ketepatan waktu, serta kualitas layanan yang harus dijaga secara konsisten. Karyawan pada unit layanan pendukung bandara, seperti Departemen Facility Care, dihadapkan pada tuntutan kerja yang ketat, termasuk kepatuhan terhadap standar operasional prosedur dan jadwal kerja yang terstruktur. Kondisi ini menjadikan disiplin kerja sebagai faktor yang sangat krusial dalam menjaga stabilitas operasional. Di sisi lain, motivasi kerja juga berperan penting dalam memastikan karyawan tetap produktif dan memiliki komitmen terhadap tugasnya. Kombinasi antara disiplin dan motivasi menjadi aspek yang tidak terpisahkan dalam membentuk kinerja optimal pada sektor ini (Hasibuan, 2018).

Berbagai penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Studi yang dilakukan oleh Rahayu et al. (2023) dan Siregar dan Nurfajri (2024) menemukan bahwa kedua variabel tersebut berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja dalam konteks perusahaan jasa dan logistik.

Namun demikian, sebagian penelitian lain menunjukkan bahwa pengaruh tersebut tidak selalu dominan jika dibandingkan dengan faktor lain seperti lingkungan kerja atau kepemimpinan (Handayani et al., 2022). Perbedaan hasil ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel-variabel tersebut bersifat kontekstual dan dipengaruhi oleh karakteristik organisasi. Dengan demikian, diperlukan kajian yang lebih spesifik pada sektor tertentu untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif.

Meskipun telah banyak penelitian terkait disiplin dan motivasi kerja, kajian yang secara khusus menyoroti lingkungan kerja pada sektor jasa pendukung kebandarudaraan masih relatif terbatas. Sebagian besar penelitian terdahulu berfokus pada sektor manufaktur, perkantoran, atau instansi pemerintah yang memiliki karakteristik pekerjaan yang lebih stabil. Padahal, lingkungan kerja di sektor kebandarudaraan memiliki dinamika yang berbeda, seperti tekanan operasional tinggi, sistem kerja bergilir, serta tuntutan pelayanan langsung kepada pengguna jasa. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi pola hubungan antara disiplin, motivasi, dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, terdapat kebutuhan untuk mengisi kesenjangan penelitian (research gap) melalui studi yang berfokus pada konteks ini.

**Tabel 1. Hasil Pra Survei Variabel Kedisiplinan Kerja**

No	Pernyataan	Setuju (%)	Tidak Setuju (%)	Total
1	Saya selalu datang tepat waktu sesuai jadwal kerja	70	30	100%
2	Saya mematuhi semua peraturan dan tata tertib perusahaan	80	20	100%
3	Saya jarang absen tanpa keterangan yang jelas	73	27	100%
4	Saya segera menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan	67	33	100%
5	Saya menggunakan waktu kerja dengan efektif dan tidak menunda pekerjaan	63	37	100%

Sumber: Data Pra Survey Dianalisis (2025)

Berdasarkan hasil prasurvei terhadap 30 responden, sebanyak 70,6% karyawan sudah menunjukkan kedisiplinan kerja yang cukup baik, terutama dalam mematuhi aturan dan datang tepat waktu. Namun, masih ada 29,4% karyawan yang kurang disiplin, terutama dalam memanfaatkan waktu kerja dan menyelesaikan tugas tepat waktu. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu meningkatkan

pengawasan dan konsistensi dalam penerapan sanksi agar disiplin kerja lebih optimal, sesuai dengan pendapat Hasibuan (2018) yang menyatakan bahwa kedisiplinan berpengaruh langsung terhadap efektivitas kerja.

**Tabel 2. Hasil Pra Survei Variabel Motivasi Kerja**

No	Pernyataan	Setuju (%)	Tidak Setuju (%)	Total
1	Saya merasa sistem penghargaan perusahaan sudah adil	63	37	100%
2	Saya merasa bersemangat untuk bekerja setiap hari	70	30	100%
3	Saya merasa pimpinan memberikan motivasi dan dukungan kepada karyawan	67	33	100%
4	Saya merasa memiliki kesempatan untuk berkembang di perusahaan	60	40	100%
5	Saya merasa puas dengan sistem promosi jabatan yang ada	58	42	100%

Sumber: Data Pra Survey Dianalisis (2025)

Hasil prasurvei menunjukkan bahwa 63,6% responden merasa termotivasi dalam bekerja, sedangkan 36,4% lainnya masih kurang puas, terutama terkait sistem penghargaan dan peluang promosi. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat insentif karyawan untuk bekerja masih di bawah standar. Temuan ini sejalan dengan perspektif Robbins dan Judge (2017), yang berpendapat bahwa organisasi harus meningkatkan sistem insentif dan pengembangan karier mereka karena motivasi karyawan dipengaruhi oleh peluang dan imbalan yang ditawarkan oleh perusahaan.

**Tabel 3. Hasil Pra Survei Variabel Kinerja Karyawan**

No	Pernyataan	Setuju (%)	Tidak Setuju (%)	Total
1	Saya mampu mencapai target pekerjaan sesuai standar perusahaan.	72	28	100%
2	Saya bekerja dengan hasil yang memuaskan dan minim kesalahan	68	32	100%
3	Saya selalu berusaha meningkatkan kualitas pekerjaan saya.	77	23	100%
4	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja untuk			
5	Saya mendapatkan evaluasi kerja yang baik dari atasan.	66	34	100%

Sumber: Data Pra Survey Dianalisis (2025)

Berdasarkan hasil prasurvei, 72,6% karyawan menilai kinerjanya sudah sesuai dengan target perusahaan, terutama pada kerja sama dan kualitas kerja. Disiplin dan keinginan intrinsik dianggap berperan dalam kinerja yang tidak memuaskan yang dilaporkan oleh 27,4% pekerja. Kemampuan, motivasi, dan

disiplin adalah tiga faktor yang memengaruhi keberhasilan, menurut Mangkunegara (2019). Oleh karena itu, diharapkan pencapaian tujuan kerja akan meningkat dengan meningkatkan kedua aspek ini.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini mengkaji pengaruh kedisiplinan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Departemen Facility Care (K2) PT Angkasa Pura Support. Analisis dilakukan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel secara parsial maupun simultan dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya pada sektor jasa berisiko tinggi. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan memberikan implikasi praktis bagi organisasi dalam merancang strategi peningkatan kinerja melalui penguatan disiplin dan motivasi kerja. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya relevan secara akademis, tetapi juga aplikatif dalam konteks organisasi.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian eksplanatori yang bertujuan untuk menguji hubungan kausal antara variabel kedisiplinan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengukuran variabel secara objektif dan analisis hubungan antarvariabel menggunakan teknik statistik. Desain eksplanatori digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara sistematis. Variabel kedisiplinan kerja dan motivasi kerja diposisikan sebagai variabel independen, sedangkan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Definisi operasional masing-masing variabel mengacu pada konsep yang dikembangkan dalam literatur manajemen sumber daya manusia (Hasibuan, 2018; Robbins & Judge, 2017).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Departemen Facility Care (K2) PT Angkasa Pura Support yang berjumlah 60 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian. Pengumpulan data dilakukan menggunakan

kuesioner dengan skala Likert lima poin yang dirancang untuk mengukur persepsi responden terhadap masing-masing variabel. Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator-indikator yang telah teruji dalam penelitian sebelumnya dan disesuaikan dengan konteks penelitian. Selain itu, observasi terbatas juga dilakukan untuk mendukung pemahaman terhadap kondisi kerja di lapangan.

Analisis data dilakukan menggunakan teknik regresi linier berganda untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Sebelum dilakukan analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan kualitas instrumen penelitian. Selanjutnya, uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas dilakukan untuk memastikan kelayakan model regresi. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk melihat pengaruh parsial dan uji F untuk melihat pengaruh simultan. Seluruh proses analisis dilakukan dengan bantuan perangkat lunak statistik, sehingga hasil yang diperoleh dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **HASIL**

#### **Uji Validitas**

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel (Kedisiplinan (X1))**

	<b>Indikator</b>	<b>r hitung</b>	<b>r tabel</b>	<b>Keterangan</b>
X1	X1.1	0,547	0,2542	Valid
	X1.2	0,446	0,2542	Valid
	X1.3	0,719	0,2542	Valid
	X1.4	0,505	0,2542	Valid
	X1.5	0,609	0,2542	Valid
	X1.6	0,637	0,2542	Valid
	X1.7	0,443	0,2542	Valid
	X1.8	0,646	0,2542	Valid
	X1.9	0,479	0,2542	Valid
	X1.10	0,577	0,2542	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS. 2026

Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh butir instrumen dinyatakan valid, dengan koefisien korelasi yang diperoleh melalui analisis korelasi berbantuan perangkat lunak (SPSS-27).

**Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)**

	<b>Indikator</b>	<b>ikator</b>	<b>r hitung</b>	<b>r tabel</b>
X1	X2.1	0,521	0,2542	Valid
	X2.2	0,364	0,2542	Valid
	X2.3	0,455	0,2542	Valid
	X2.4	0,504	0,2542	Valid
	X2.5	0,392	0,2542	Valid
	X2.6	0,543	0,2542	Valid
	X2.7	0,394	0,2542	Valid
	X2.8	0,580	0,2542	Valid
	X2.9	0,602	0,2542	Valid
	X2.10	0,383	0,2542	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS. 2026

Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh butir instrumen dinyatakan valid, dengan koefisien korelasi yang diperoleh melalui analisis korelasi berbantuan perangkat lunak (SPSS-27).

**Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

	<b>Indikator</b>	<b>ikator</b>	<b>r hitung</b>	<b>r tabel</b>
X1	Y.1	0,553	0,2542	Valid
	Y.2	0,398	0,2542	Valid
	Y.3	0,254	0,2542	Valid
	Y.4	0,351	0,2542	Valid
	Y.5	0,453	0,2542	Valid
	Y.6	0,392	0,2542	Valid
	Y.7	0,392	0,2542	Valid
	Y.8	0,515	0,2542	Valid
	Y.9	0,499	0,2542	Valid
	Y.10	0,586	0,2542	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS. 2026

Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh butir instrumen dinyatakan valid, dengan koefisien korelasi yang diperoleh melalui analisis korelasi berbantuan perangkat lunak (SPSS-27).

## Uji Reliabilitas

**Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas**

<b>No</b>	<b>Variabel</b>	<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>Standar Alpha</b>	<b>Keterangan</b>
1	Kedisiplinan Karyawan (X1)	0,747	0,60	Reliabel
2	Motivasi Kerja (X2)	0,608	0,60	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,548	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS. 2026

Menurut hasil uji reliabilitas, kinerja karyawan adalah 0,548, motivasi kerja 0,608, dan disiplin kerja memiliki Cronbach's Alpha sebesar 0,747. Dengan angka-angka ini, dapat dikatakan dengan yakin bahwa instrumen penelitian ini cukup konsisten untuk bermanfaat.

## Uji Normalitas

**Tabel 8. Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	2.33128185
Most Extreme Differences	Absolute	0,084
	Positive	0,063
	Negative	-0,084
Test Statistic		0,084
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		0,200 <sup>***</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Hasil Olah Data SPSS. 2026

Uji normalitas K-S menghasilkan tingkat signifikansi 0,200, yang lebih tinggi dari ambang batas 0,05. Hasil menunjukkan bahwa data yang tersisa mengikuti distribusi normal. Jadi, data tersebut layak untuk dianalisis lebih lanjut menggunakan regresi linier berganda, karena kondisi normalitas analisis regresi telah terpenuhi.

## Uji Multikolinearitas

**Tabel 9. Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.363	3.425		4.194	0,000		
	Kedisiplinan	0,424	0,098	0,549	4.308	0,000	0,458	2.182
	Motivasi Kerja	0,238	0,117	0,258	2.029	0,047	0,458	2.182

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data SPSS. 2026

Variabel motivasi kerja dan disiplin memiliki nilai toleransi 0,458 ( $> 0,10$ ) dan nilai VIF 2,182 ( $< 10$ ), menurut temuan uji multikolinearitas. Tidak adanya multikolinearitas berarti model regresi dapat dilanjutkan dengan analisis lebih lanjut.

### Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 9. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.680	3.284		1.730	0,089
	Kedisiplinan	-0,167	0,094	-0,333	-1.774	0,081
	Motivasi Kerja	0,042	0,112	0,070	0,373	0,711

a. Dependent Variable: Abs\_RES

Sumber: Hasil Olah Data SPSS. 2026

Baik Disiplin Karyawan (dengan nilai signifikansi 0,081) maupun Motivasi Kerja (dengan nilai signifikansi 0,711) ditemukan lebih besar dari 0,05 menurut temuan uji heteroskedastisitas menggunakan teknik Glejser. Hal ini menghilangkan kemungkinan heteroskedastisitas dan membuat model regresi siap untuk pemeriksaan lebih lanjut.

### Uji Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 10. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.363	3.425		4.194	0,000
	Kedisiplinan	0,424	0,098	0,549	4.308	0,000
	Motivasi Kerja	0,238	0,117	0,258	2.029	0,047

Sumber: Hasil Olah Data SPSS. 2026

Seperti yang terlihat pada gambar, nilai konstanta (a) adalah 14.363 menurut uji regresi linier berganda. Sebaliknya, variabel motivasi kerja memiliki nilai regresi 0,238 dan variabel disiplin kerja memiliki koefisien regresi 0,424. Jadi, persamaan regresi linier berganda penelitian ini terlihat seperti ini:

$$Y = 14.363 + 0,424X_1 + 0,238X_2 + e$$

Hubungan antara kinerja karyawan dan motivasi serta disiplin kerja ditunjukkan oleh persamaan ini.

## Uji T

**Tabel 11. Hasil Uji T**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.363	3.425		4.194	0,000
	Kedisiplinan	0,424	0,098	0,549	4.308	0,000
	Motivasi Kerja	0,238	0,117	0,258	2.029	0,047

Sumber: Hasil Olah Data SPSS. 2026

“Disiplin kerja memiliki dampak yang cukup besar terhadap kinerja karyawan, seperti yang ditunjukkan oleh nilai t yang dihitung sebesar 4,308, yang secara statistik signifikan pada 0,000 (<0,05). Variabel motivasi kerja memiliki nilai t sebesar 2,029, yang kurang dari 0,05, menunjukkan bahwa variabel ini secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan.” Oleh karena itu, faktor-faktor ini membantu meningkatkan produktivitas di tempat kerja.

**Uji F****Tabel 12. Hasil F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	436.276	2	218.138	38.776	0.000 <sup>b</sup>
	Residual	320.658	57	5.626		
	Total	756.933	59			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kedisiplinan						

Sumber: Hasil Olah Data SPSS. 2026

Nilai F yang dihitung adalah 38,776 pada tingkat signifikansi 0,000 (<0,05), menurut temuan uji F. Ini membuktikan bahwa kombinasi disiplin dan motivasi di tempat kerja secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan.

**Uji Koefisien Determinasi****Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

ANOVA <sup>a</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,759 <sup>a</sup>	0,576	0,562	2.372
a. Predictors: (Constant), Kedisiplinan, Motivasi Kerja				

Sumber: Hasil Olah Data SPSS. 2026

Sebanyak 42,4% varians dalam kinerja karyawan disebabkan oleh variabel selain disiplin kerja dan motivasi, berdasarkan nilai  $R^2$  sebesar 0,576. Kedua faktor tersebut tampaknya memiliki peran signifikan dalam menentukan seberapa baik karyawan Fasilitas Care (K2) PT Angkasa Pura Support menjalankan tugasnya.

## **PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan**

Dengan nilai signifikansi uji-t kurang dari 0,05, penelitian ini menemukan bahwa disiplin kerja secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan di Departemen *Facility Care* (K2) PT Angkasa Pura Support. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan jauh lebih meningkat ketika mereka mematuhi semua aturan, peraturan, dan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Pratama dan Hidayat (2023), yang juga menemukan bahwa “disiplin kerja secara signifikan meningkatkan kinerja di organisasi jasa. Motivasi kerja dan lingkungan kerja merupakan faktor yang lebih penting yang memengaruhi kinerja karyawan daripada disiplin kerja,” menurut Handayani dkk. (2022). Penjelasan yang mungkin untuk perbedaan temuan ini termasuk variasi populasi penelitian, industri, dan budaya perusahaan. Karena memengaruhi standar operasional, keselamatan, dan kualitas pelayanan publik, disiplin lebih penting di sektor jasa bandara, seperti Departemen *Facility Care* (K2).

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Nilai signifikansi uji-t di bawah 0,05 menunjukkan bahwa motivasi kerja secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan, menurut temuan penelitian. Kinerja karyawan berbanding lurus dengan tingkat motivasi intrinsik mereka terhadap pekerjaan. Terpenuhinya kebutuhan, merasa aman, dan memiliki hubungan kerja yang harmonis adalah semua motivator yang baik yang dapat meningkatkan moral dan produktivitas, yang sangat penting dalam lingkungan berisiko tinggi di bandara.

Konsisten dengan penelitian sebelumnya, temuan ini menunjukkan bahwa tingkat motivasi karyawan memiliki korelasi langsung dengan kinerja karyawan di tempat kerja dan bahwa tingkat motivasi yang lebih tinggi mengarah pada hasil yang lebih baik (Rahayu dkk., 2023).

Namun demikian, terdapat penelitian yang menunjukkan hasil berbeda. Penelitian yang dilakukan oleh Handayani dkk. (2022) menunjukkan bahwa

meskipun motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja, pengaruhnya tidak selalu dominan apabila dibandingkan dengan faktor lain seperti lingkungan kerja atau kepemimpinan. Dalam beberapa konteks organisasi, faktor struktural dan sistem manajerial justru lebih menentukan dibandingkan motivasi individual. Penjelasan yang mungkin untuk perbedaan temuan tersebut meliputi variasi regional dalam karakteristik organisasi, budaya kerja, dan program insentif.

### **Pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

“Insentif kerja dan hukuman memiliki dampak substansial pada kinerja karyawan, menurut hasil uji F, yang menunjukkan tingkat signifikansi kurang dari 0,05. Selain itu, koefisien determinasi studi menunjukkan bahwa kedua variabel ini menjelaskan sebagian besar variasi dalam kinerja karyawan, sementara faktor lain menjelaskan varians yang tersisa.”

Hal ini berarti peningkatan kinerja tidak cukup jika hanya mengandalkan satu faktor saja. Kedisiplinan berperan dalam mengatur dan mengendalikan perilaku kerja, sedangkan motivasi menjadi dorongan internal untuk bekerja lebih baik. Jika keduanya berjalan seimbang, maka kinerja karyawan akan lebih optimal dan berkelanjutan, khususnya pada Departemen *Facility Care* (K2) PT. Angkasa Pura Support yang berfokus pada pelayanan dan kenyamanan fasilitas bandara.

Sesuai dengan temuan Fauziah dkk. (2024), penelitian ini juga menemukan bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki dampak yang besar terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian lain menunjukkan hal sebaliknya. Penelitian oleh Handayani dkk. (2022) menemukan bahwa elemen seperti lingkungan kerja sangat memengaruhi kinerja, bahkan lebih besar daripada elemen seperti motivasi dan disiplin. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan, budaya organisasi, dan sistem remunerasi lebih penting daripada kualitas intrinsik seperti disiplin dan motivasi dalam menentukan keberhasilan karyawan di berbagai lingkungan organisasi.

## KESIMPULAN

Kesimpulan penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan, sehingga menegaskan bahwa kombinasi kepatuhan terhadap sistem kerja dan dorongan internal menjadi determinan penting dalam meningkatkan kualitas kinerja pada sektor jasa kebandarudaraan. Temuan ini memperkuat kajian manajemen sumber daya manusia dalam konteks organisasi berisiko tinggi sekaligus mengisi keterbatasan penelitian sebelumnya yang belum banyak menyoroti lingkungan kerja pendukung bandara. Secara praktis, organisasi disarankan untuk memperkuat sistem pengawasan dan penegakan disiplin secara konsisten serta mengembangkan strategi peningkatan motivasi melalui skema penghargaan, peluang pengembangan karier, dan dukungan organisasi yang berkelanjutan. Selain itu, penelitian selanjutnya direkomendasikan untuk memasukkan variabel lain seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi agar diperoleh model yang lebih komprehensif dalam menjelaskan kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Asep Jamaludin, Sihabudin, & Wanta. (2021). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia Kabupaten Karawang. *Buana Ilmu*, 6(1), 231–240. <https://doi.org/10.36805/bi.v6i1.2095>
- Budiman, A. (2019). Disiplin kerja dan implikasinya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 6(2), 112–120.
- Dany Yudha, R., Putri, A., & Ramadhan, F. (2023). Metodologi penelitian kuantitatif dalam manajemen. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 5(1), 45–56.
- Fauziah, N., Rahman, A., & Lestari, S. (2024). Pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai puskesmas. *Jurnal Administrasi Publik*, 9(1), 33–44.
- Iskandar, F., Triana, N. N., & Nadeak, T. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Bekaert Indonesia (studi kasus operator produksi PCR1). *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(1), 401–412.
- Kurniawan, A. (2018). Penerapan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen SDM*, 4(1), 55–63.
- Patimah, S., Nurhayati, D., & Sari, M. (2022). Kedisiplinan kerja dan dampaknya terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 10(2), 101–110.

- Pratama, A., & Hidayat, R. (2023). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan jasa. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 7(1), 22–31.
- Rahayu, S., Putri, N., & Saputra, A. (2023). The effect of work discipline and motivation on employee performance at PT Angkasa Logistic Indonesia. *Journal of Business and Management Studies*, 5(2), 134–145.
- Rizal Fauzan Adhima, Lukita, C., & Nadeak, T. (2024). Pengaruh pengetahuan investasi, motivasi investasi, dan literasi keuangan terhadap minat investasi di pasar modal. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(6), 4722–4738. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i6.2047>
- Safitri, I. H., & Suherman, E. (2024). Pengaruh rotasi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kemuning Nusa Indah. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital*, 2(1), 279–283.
- Saputra, D., & Wahyuni, R. (2022). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai instansi publik. *Jurnal Administrasi Negara*, 6(2), 77–86.
- Senen, S. H., Ramadhanti, N., Tarmedi, E., & Purnama, R. (2023). The effect of work environment and work stress on Perumda Tirtawening employees performance Bandung. In *Proceedings of the 7th Global Conference on Business, Management, and Entrepreneurship (GCBME 2022)* (pp. 1537–1543). Atlantis Press.
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen kinerja*. Bumi Aksara.
- Suherman, E. (2015). Analisis pengaruh peran kepemimpinan terhadap kepuasan kerja CV Mekar Lestari. *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 1(1).
- Suherman, E. (2019). Analisis pelatihan kerja terhadap kemampuan kerja dan kinerja karyawan PT XYZ Karawang (studi divisi PPIC departemen P4C). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Kreatif*, 5(1), 83–101.
- Suroso, S., & Suherman, E. (2023). Peran kompetensi kewirausahaan pada karakteristik kewirausahaan terhadap kinerja usaha UMKM (studi empiris: pedagang UKM Desa Jatibaru). *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 7(1), 189–198.
- Susanto, H. (2019). Disiplin kerja sebagai faktor peningkatan kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Publik*, 5(1), 40–49.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Suka Fajar Pekanbaru. *Jurnal Riau Economic and Business Review*, 8(4), 1–14.