
**PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA DINAS SENTRA OPERASI TERMINAL
PT. ANGKASA PURA II**

Evawati Khumaedi

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana Jakarta

ABSTRAK

Dalam penelitian ini membahas Pengaruh antara Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Angkasa Pura II. Data diperoleh dengan memberikan kuesioner kepada 38 orang pegawai sebagai responden. Hipotesis yang dilakukan adalah diduga adanya pengaruh antara disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PT. Angkasa Pura II. Dengan menggunakan alat uji analisis SPSS maka didapat nilai pada tabel *Model Summary* nilai R sebesar 0,627, artinya menunjukkan hubungan yang kuat. R square adalah koefisien determinasi yang menunjukkan persentase pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap Y. Nilai R square sebesar 0,393 menunjukkan bahwa pengaruh X1 dan X2 secara bersama-sama (simultan) terhadap Y adalah sebesar 39,3%, sedangkan sisanya (100% - 39,3%) dipengaruhi oleh faktor lain. Persamaan regresi yang terbentuk $Y = 21,015 + 0,396 X_1 + 0,278 X_2$ tanda positif berarti apabila Disiplin (X1) dan Motivasi (X2) ditingkatkan maka dapat menambah Kinerja Pegawai Pelayanan Kebandarudaraan (Y).

Kata kunci : Disiplin, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai

Latar Belakang Penulisan

Industri kebandaraan di Indonesia dilakukan oleh dua perusahaan Negara (BUMN) yaitu PT. Angkasa Pura I dan II. Kedua perusahaan tersebut masing-masing memiliki wilayah operasional yang ditentukan oleh pemerintah. Untuk wilayah Indonesia bagian timur dikelola PT. Angkasa Pura I dan wilayah barat dikelola PT. Angkasa Pura II.

Bandara sebagai komponen penting dalam transportasi udara merupakan mata rantai yang vital dalam sistem transportasi antar moda. Pengelolaan Bandara bukan saja harus mampu mengikuti kemajuan teknologi sarana angkutan udara tetapi juga harus mengantisipasi perkembangan bisnis untuk masa mendatang. Adanya persaingan ketat dengan pengelola bandara di tingkat regional seperti Changi-Singapore, deregulasi

Airport boleh dikelola swasta dan rencana pemisahan Air Traffic Service dengan Airport menuntut adanya peningkatan pelayanan di bidang kebandarudaraan.

Kinerja pelayanan kebandarudaraan perlu dipadukan dengan meningkatkan pelayanan yang efektif dan efisien, sehingga Bandar udara mampu bersaing dalam kancah regional dengan menghasilkan produk pelayanan bermutudan biaya relatif terjangkau oleh para pengguna jasa. Kualitas Sumber Daya Manusia perlu ditingkatkan terutama disiplin dan motivasi kerja pegawai PT. Angkasa Pura II. Dalam kaitannya dengan kinerja karyawan sebagai pelaksana pelayanan pengguna jasa bandara, dibutuhkan SDM yang memiliki disiplin dan motivasi kerja yang baik, sehingga dapat mempengaruhi hasil kerja sesuai standar kualitas mutu pelayanan. Melihat kenyataan ini, judul penulisan yang diambil yaitu **"PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA**

PEGAWAI PELAYANAN KEBANDARUDARAAN PADA DINAS SENTRA OPERASI TERMINAL PT PERSERO ANGKASA PURA II”.**Rumusan Masalah**

Bagaimanakah pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pelayanan kebandarudaraan pada dinas sentra operasi terminal PT. Angkasa Pura II.

Batasan Masalah

Penulis membatasi masalah dengan melakukan penelitian terhadap pegawai yang bekerja pada Departemen Bagian Operasional Bandara (SOT) / Airport Operasional Centre (AOC) PT. Angkasa Pura II.

Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pelayanan kebandarudaraan.

Manfaat penelitian

1. Bagi Perusahaan

Sebagai sumbangan pikiran bagi pimpinan perusahaan untuk meningkatkan kinerja pegawai pelayanan bandara melalui peningkatan kemampuan dan motivasi para pegawai.

2. Bagi Penulis

Mempraktekkan ilmu pengetahuan ke dalam praktek nyata dan mengembangkan pikiran tentang pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai pelayanan kebandarudaraan.

3. Bagi Pembaca

Sebagai penambah kasanah bacaan bermanfaat, bahan masukan dan bahan perbandingan bagi pembaca yang ingin melakukan penelitian.

LANDASAN TEORI**Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Gary Dessler (2003 : 5) mendefinisikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan.

Menurut Marihot Tua Efendi Hariandja dan Yovita Hardiwati (2005), mendefinisikan SDM dengan keseluruhan penentuan dan pelaksanaan berbagai aktifitas, *policy* dan program yang bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja, pengembangan dan pemeliharaan dalam usaha meningkatkan dukungannya terhadap peningkatan efektifitas organisasi dengan cara yang etis dan sosial dapat dipertanggungjawabkan.

Menurut Hasibuan (2007 :10) manajemen sumber daya manusia adalah “ Ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien, membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat “.

Sedangkan menurut Henry Simamora (2004 : 4) manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan

pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan, juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik.

Fungsi Manajemen

1. Fungsi Manajerial

- a. Fungsi Perencanaan (*Planning*), merupakan fungsi [manajemen sumber daya manusia](#) yang dinilai esensial. Karena menyangkut rencana pengelolaan sumber daya manusia organisasi baik dalam jangka pendek maupun dalam jangka panjang yang berkaitan dengan operasionalisasi organisasi dan kelancaran kerja yang ada didalamnya.
- b. Fungsi Pengorganisasian (*Organizing*), pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*). Organisasi merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.
- c. Fungsi Pengarahan (*Actuating*), adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar dapat bekerjasama dan bekerja efektif serta efisien dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.
- d. Fungsi Pengendalian (*Controlling*), adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apalagi terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan pekerjaan dan menjaga situasi lingkungan kerja.

2. Fungsi Operasional

- a. Fungsi pengadaan (*Procurement*), perencanaan adalah suatu proses untuk penentuan rencana atau program kegiatan. Ini merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia didalam suatu usaha untuk memperoleh jenis dan jumlah sumber daya manusia yang diperlukan untuk mencapai sasaran organisasi yang tepat, baik dan benar.
- b. Fungsi Pengembangan (*Development*) fungsi ini berkaitan sangat erat dalam peningkatan keterampilan dan kemampuan yang diupayakan melalui jalur pelatihan maupun pendidikan terhadap [sumber daya manusia](#) yang ada. Dan juga dilakukan dalam bentuk suatu pengembangan diri untuk semua para karyawan yang berprestasi maupun yang kurang berprestasi.
- c. Fungsi kompensasi (*Compensation*), yaitu pemberian balas jasa baik secara langsung maupun tidak langsung yang berupa finansial maupun non finansial yang layak diberikan kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang telah diberikan kepada perusahaan.

- d. Fungsi integrasi (*Integration*), adalah kegiatan manajemen yang bertujuan untuk rekonsiliasi kepentingan karyawan dalam organisasi. Dengan kata lain, untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kepentingan karyawan agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.
- e. Fungsi Pemeliharaan (*Maintenance*), fungsi ini berkaitan dengan upaya dalam mempertahankan kemauan dan kemampuan minat kerja karyawan yang dilakukan
- f. melalui penerapan beberapa program yang dapat meningkatkan loyalitas dan kebanggaan kerja.
- g. Fungsi Kedisiplinan (*Discipline*), merupakan fungsi manajemen sumber manusia yang terpenting dan kunci terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.
- h. Fungsi Pemberhentian (*Separation*), adalah putusya hubungan kerja seseorang yang disebabkan oleh karyawan, perusahaan, berakhirnya kontrak kerja maupun pensiun.

Disiplin

Pengertian Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi SDM yang keenam dari fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin banyak disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Indikator - Indikator Kedisiplinan

Pada dasarnya banyak indicator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya :

1. Tujuan dan kemampuan
2. Teladan pimpinan
3. Balas jasa
4. Keadilan
5. Waskat
6. Sanksi hukuman
7. Ketegasan
8. Hubungan kemanusiaan

Motivasi

Pengertian Motivasi

Menurut Malayu Hasibuan (2007:143), mengatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Veithzal (2006 : 445), mengatakan motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan.

Teori Motivasi

Teori A.H. Maslow

Menurut A.H. Maslow dalam Maslow's Need Hierarchy Theory, menyatakan bahwa kebutuhan manusia tersusun dalam suatu jenjang, yaitu :

1. Fisiologis : antara lain rasa lapar, haus, perlindungan (pakaian dan perumahan), seks dan kebutuhan jasmani lain.
2. Keamanan : antara lain keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
3. Sosial : mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima-baik dan persahabatan.
4. Penghargaan : mencakup faktor penghormatan diri seperti harga dan prestasi serta faktor penghormatan dari luar seperti status, pengakuan dan perhatian.
5. Aktualisasi diri : dorongan untuk menjadi seseorang sesuai ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi dan pemenuh diri.

Kinerja

Pengertian Kinerja

Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2007), mengemukakan bahwa "kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Selain itu, kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. (Rivai & Basri, 2004: 14).

Penilaian Kinerja

Untuk mengetahui kinerja karyawan diperlukan kegiatan-kegiatan khusus. Bernandin dan Russell (2006) mengajukan enam kinerja primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja , yaitu:

- a. *Quality*, merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
- b. *Quantity*, merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit, siklus kegiatan yang dilakukan.
- c. *Timeliness*, merupakan sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dihendaki, dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersebut untuk kegiatan orang lain.
- d. *Cost effectiveness*, merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.

- e. *Need for supervision*, merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seseorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.
- f. *Interpersonal impact*, merupakan tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik, dan kerja sama diantara rekan kerja dan bawahan.

Tujuan Penilaian kinerja

Adapun sejumlah tujuan penilaian kinerja menurut Sulistiyani dan Rosidah (2003 : 224), antara lain :

- a. Untuk mengetahui tujuan dan sasaran manajemen dan pegawai.
- b. Memotivasi pegawai untuk memperbaiki kinerjanya.
- c. Mendistribusikan reward dari organisasi atau instansi yang dapat berupa kenaikan pangkat dan promosi yang adil.
- d. Mengadakan penelitian manajemen personalia.

Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja pegawai

Untuk menunjang tercapainya tujuan kinerja organisasi yang legal dan tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan etika, dibutuhkan sumber daya manusia yang memenuhi kriteria tertentu dalam memenuhi kriteria, diantaranya disiplin dan motivasi pegawai. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Obyek Penelitian

Penulis melakukan penelitian pada PT. Angkasa pura II Kantor cabang Utama Bandara Soekarno-Hatta Daerah Kota Madya Tangerang Propinsi Banten.

Sejarah Singkat Perusahaan

Pada tahun 1962, pemerintah mendirikan Perusahaan Negara Angkasa Pura yang bertugas mengelola Pelabuhan Udara Kemayoran. Berdasarkan PP No.26 Tahun 1986 namanya diubah menjadi Perum Angkasa Pura II yang didirikan berdasarkan akta No.3 tanggal 2 januari 1993 dari Muhani Salim, SH, dan diubah dengan akta No.96 tanggal 19 Maret 1993 dari notaries yang sama. Bidang usaha PT. Angkasa Pura adalah menyelenggarakan usaha jasa kebandarudaraan arti seluas-luasnya dan usaha-usaha lainnya yang berkaitan denga usaha tersebut.

PT. Angkasa Pura II cabang utama bandara Soekarno-Hatta Tangerang 100% seluruhnya berjumlah 2.257 orang per Maret 2007. Unit kerja operasional, antara lain :

1. Bidang Pelayanan Operasi Lalu-lintas Udara,
2. Bidang Pelayanan Operasi Bandara,
3. Bidang Pelayanan Keselamatan Bandara,
4. Bidang Teknik Elektro,
5. Bidang Teknik Listrik Mekanik dan Peralatan,
6. Bidang Teknik Umum,
7. Officer dan Charge, dan
8. Unit Bisnis Pelayanan Kargo.

Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kausal, yaitu penelitian untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas (independen variable) terhadap variabel terikat (dependent variable). Dalam hal ini adalah mengetahui pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai pelayanan kebandarudaraan pada dinas sentra operasional terminal pada PT. Angkasa Pura II.

Hipotesis

Hipotesis penelitian merupakan anggapan peneliti terhadap suatu masalah yang sedang dikaji. Hipotesis pada penelitian ini yaitu diduga adanya pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai pelayanan kebandarudaraan pada dinas sentra operasional terminal pada PT. Angkasa Pura II.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di sentra operasional terminal pada PT. Angkasa Pura II yang berjumlah 38 orang. Sampel yang digunakan ialah dengan sampling jenuh, jadi seluruh populasi dijadikan saampel dalam penelitian ini.

Variabel dan Pengukurannya

| Variabel | Indikator |
|---------------|---|
| Disiplin (X1) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan dan kemampuan 2. Teladan pimpinan 3. Balas jasa 4. Keadilan 5. Waskat 6. Sanksi hukuman 7. Ketegasan 8. Hubungan kemanusiaan |
| Motivasi (X2) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan 2. Tingkah Laku 3. Harapan 4. Imbalan |
| Kinerja (Y) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Tangibles 2. Reliability 3. Responsivness 4. Competence 5. Courtesy 6. Credibility 7. Security 8. Acess 9. Communication 10. Understanding the Customer |

Skala yang digunakan adalah pengukuran ordinal yaitu skala yang didasarkan pada ranking dan diurutkan pada jenjang yang lebih tinggi sampai jenjang yang paling rendah atau sebaliknya. Riduan (2004 : 82), kategori jawaban terdiri dari 5 tingkatan, yakni :

5 = Sangat Setuju

4 = Setuju

3 = Cukup setuju

2 = Kurang Setuju

1 = Tidak Setuju

Definisi Operasional Variabel

1. Disiplin (X1)

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

2. Motivasi (X2)

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan.

3. Kinerja (Y)

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Metode Pengumpulan Data

Penelitian Lapangan

Data primer yaitu data yang dikumpulkan sendiri oleh perorangan atau organisasi langsung melalui obyeknya (J.Supranto dalam buku Metode Riset 2001 : 5). Penelitian dilakukan dengan mendistribusikan angket kepada semua responden.

Metode Analisis Data

Data yang diperoleh kemudian dianalisis untuk menguji hipotesis dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda. Pengolahan data dilakukan dengan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 12.00, dengan prosedur analisis :

1. Uji Asumsi

a. Uji Autokorelasi

b. Uji Multikolinearitas

2. Analisis Regresi Berganda

Menguji hipotesis apakah ada atau tidaknya pengaruh yang signifikan secara simultan antar variabel.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana Y = Kinerja Pegawai
 A = Konstanta (X=0)
 b_1b_2 = Koefisien Regresi
 X_1 = Disiplin
 X_2 = Motivasi Kerja

Uji Hipotesis secara simultan

$$F_{hitung} = \frac{R^2 (N-m-1)}{M(1-R^2)}$$

Rumusan Hipotesis adalah :

Ho : Disiplin dan Motivasi Kerja tidak terdapat pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pelayanan kebandarudaraan pada dinas SOT kantor cabang utama Bandara Soekarno-Hatta.

Ha : Disiplin dan Motivasi Kerja terdapat pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pelayanan kebandarudaraan pada dinas SOT kantor cabang utama Bandara Soekarno-Hatta.

Hipotesis diuji dengan tingkat kepercayaan sebesar 95%, sehingga α yang digunakan adalah 0,05. Dengan menggunakan uji dua arah (two tailed), maka $(n - k ; \alpha/2)$. Jadi $38 - 2 ; \alpha = 0,005/2 = 0,025$.

Pengambilan keputusan

Berdasarkan probabilitas:

Jika Probabilitas $> 0,05$ maka Ho diterima.

Jika Probabilitas $< 0,05$ maka Ho ditolak.

Analisis Hasil dan Pembahasan

Dalam bab ini membahas hasil data yang telah penulis kumpulkan dari responden sebanyak 36 pegawai pelayanan kebandarudaraan pada dinas SOT kantor cabang utama Bandara Soekarno-Hatta. Hasil analisis ini nantinya digunakan untuk mengetahui pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Analisis dilakukan sebagai berikut :

1. Uji Autokorelasi

Model Summary (b) Autokorelasi

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|---------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .627(a) | .393 | .358 | 3.31515 | 1.656 |

a. Predictors: (Constant), X2 (Motivasi), X1 (Disiplin)

b. dependent Variable: Y

Kinerja

Pada tabel *Model Summary* terlihat nilai Durbin-Watson (D-W) yang dapat digunakan untuk mendeteksi adanya auto korelasi diantara variabel-variabel pengamatan yang tersusun secara runtut waktu (*time series*). Adanya otokorelasi dapat mengakibatkan model regresi yang dihasilkan tidak dapat digunakan untuk menduga nilai variabel tidak bebas dengan nilai variabel bebas tertentu.

Alhusin (2002 : 202) memberikan pedoman penggunaan D-W test bahwa nilai D-W test antara 1,55-2,46 tidak ada otokorelasi. Karena nilai D-W test = 1.656, nilai ini berada antara 1.55 – 2.46 maka dapat dikatakan bahwa tidak ada otokorelasi. Sehingga model regresi ini dapat digunakan untuk menduga nilai variabel dependent (Kinerja) dengan nilai variabel independent (Disiplin dan Motivasi).

2. Uji Multikolinearitas

Coefficients(a) Uji Multikolinearitas

| Model | | Colinearity Statistic | |
|-------|---------------|-----------------------|-------|
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | X1 (Disiplin) | .859 | 1.164 |
| | X2 (Motivasi) | .859 | 1.164 |

a. Dependent Variable: Y Kinerja

Pada tabel di atas terlihat kedua variabel independent (Disiplin dan Motivasi) pada Tolerance = 0,859 dan angka VIF (Variance Inflation Factor) = 1,164. Pada umumnya jika nilai VIF lebih besar dari 5, maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinearitas atau dengan kata lain model regresi yang bebas multiko adalah nilai VIF lebih kecil dari 5. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa nilai VIF 1,164 tersebut pada tabel di atas tidak terdapat masalah multikolinearitas sehingga metode regresi berganda layak dilakukan berikutnya.

1. Analisis Regresi Berganda

Variables Entered/removed

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|------------------------------------|-------------------|--------|
| 1 | X2 (Motivasi), X1 (Disiplin)(a) | . | Enter |

a All requested variables entered.

b Dependent Variable: Y Kinerja

Pada tabel di atas, terlihat bahwa semua variabel yang dimasukkan digunakan dalam analisis regresi dan tidak ada variabel yang di *removed*.

ANOVA(b)

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|---------|
| 1 | Regression | 248.737 | 2 | 124.369 | 11.316 | .000(a) |
| | Residual | 384.657 | 35 | 10.99 | | |
| | Total | 633.395 | 37 | | | |

a Predictors: (Constant), X2 (Motivasi), X1 (Disiplin)

b Dependent Variable: Y Kinerja

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|---------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .627(a) | .393 | .358 | 3.31515 |

a Predictors: (Constant), X2 (Motivasi), X1 (Disiplin)

Pada tabel *Model Summary* nilai R sebesar 0,627, artinya menunjukkan hubungan yang kuat. R square adalah koefisien determinasi yang menunjukkan persentase pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap Y. Nilai R square sebesar 0,393 menunjukkan bahwa pengaruh X1 dan X2 secara bersama-sama (simultan) terhadap Y adalah sebesar 39,3%, sedangkan sisanya (100% - 39,3%) dipengaruhi oleh faktor lain.

Berdasarkan tabel Anova di atas, dapat dilihat nilai $F_{hitung} = 11,316$ pada tingkat signifikansi 0,000. Sehingga Uji F untuk tingkat signifikansi 5% pasti signifikan. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima dan variabel X1 dan X2 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y.

Coefficients(a)

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|-------|---------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 21.015 | 9.885 | | 2.126 | 0.041 |
| | X1 (Disiplin) | 0.396 | 0.142 | 0.398 | 2.797 | 0.008 |
| | X2 (Motivasi) | 0.273 | 0.11 | 0.358 | 2.516 | 0.017 |

a Dependent Variable: Y Kinerja

Dari tabel Coefficient diperoleh angka persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 21,015 + 0,396 X_1 + 0,278 X_2$$

Dimana X_1 adalah Disiplin dapat meningkatkan kinerja pegawai
 X_2 adalah Motivasi dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Kesimpulan

Dari hasil dan pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil uji hipotesis pada tingkat signifikansi 0,000 maka H_0 ditolak dan H_a diterima secara simultan. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima dan variabel X_1 dan X_2 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y .
2. Persamaan regresi yang terbentuk $Y = 21,015 + 0,396 X_1 + 0,278 X_2$ tanda positif berarti apabila Disiplin (X_1) dan Motivasi (X_2) ditingkatkan maka dapat menambah Kinerja Pegawai Pelayanan Kebandarudaraan (Y).
3. Nilai R square atau koefisien determinasi yang menunjukkan besarnya sumbangan dari pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y sebesar 39,3%, sedangkan sisanya 60,7% berasal dari faktor lain diluar penelitian ini.

Saran

Adapun saran berdasarkan kesimpulan :

1. Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap kinerja Pegawai Kebandarudaraan sudah baik, hendaknya dapat ditingkatkan lagi.
2. Besarnya pengaruh faktor lain sebesar 60,7 hendaknya menjadi bahan pertimbangan lebih lanjut sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan faktor-faktor lain tersebut.

Daftar Pustaka

- Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah (2003). *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Garry Dessler, (2007). *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Penerbit : Macana Jaya Cemerlang.
- Hasibuan, Malayu, S.P, (2007). *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. PT. Bumi Aksara : Jakarta.
- Mangkunegara A.A. Anwar Prabu, (2000). *"Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan"*. Rosdakarya : Bandung.
- Riduwan, (2004). *"Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian"*. Cetakan kedua CV.Afabeta.
- Riva'i dan Basri (2004). *"Penilaian Kinerja dan Organisasi"*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Rivai, Veithzal, (2005), *"Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan"*. PT. Raja grafindo Persada : Jakarta.
- Singgih Santoso, (2007), *"Menguasai Statistik di Era Informasi dengan SPSS 15"*, PT. Elex Media Komputindo : Jakarta.
- Supranto, J. 2007. *Statistik Teori dan Aplikasi*. Jakarta : Erlangga.
- W. Haryono, (2001), *"Pengelolaan Bandar Udara Sebagai Bisnis Enterprise"*. Jakarta.