

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN DAMPAKNYA  
PADA PRESTASI KERJA KARYAWAN BAGIAN AIR TRAFFIC CONTROLLER  
PERUSAHAAN AIR NAV INDONESIA SURABAYA**

SANDRA SEPTYANI PUTRI  
Prodi Manajemen STIE Mahardhika

**ABSTRAK**

Sebuah perusahaan yang ingin tetap eksis didunia penerbangan maka harus menunjukkan kemampuannya dalam melayani konsumennya, hal ini tidak terlepas dari peran serta Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimilikinya. Perusahaan Air Nav Indonesia selalu menginginkan agar setiap karyawannya dapat mencapai prestasi yang baik. Dengan adanya disiplin kerja yang tinggi, perusahaan berharap mampu menimbulkan suatu motivasi bagi karyawan Perusahaan Air Nav Indonesia. Peneliti ini berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja Karyawan Bagian *Air Traffic Controller* Perusahaan Air Nav Indonesia di Surabaya".

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja melalui motivasi kerja. Dengan menggunakan rumus Slovin diperoleh sampel sebanyak 100 responden karyawan Perusahaan Air Nav Indonesia. Dengan menggunakan metode *Path Analysis/ Analisis Jalur* serta pengujian instrumen diperoleh hasil Uji Validitas semua variabel valid dan Uji Reliabilitas hasilnya reliabel. Data penelitian menunjukkan Distribusi Normal ketika dilakukan Uji Asumsi Klasik, Uji Heteroskedastisitas menunjukkan data terbebas/ lulus Uji Heteroskedastisitas, dan Uji Multikolinearitas menunjukkan data penelitian lulus Uji Multikolinearitas. Kesimpulan dari penelitian ini adalah 1) Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan bagian *Air Traffic Controller* Perusahaan Air Nav Indonesia. 2) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan bagian *Air Traffic Controller* Perusahaan Air Nav Indonesia. 3) Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan bagian *Air Traffic Controller* Perusahaan Air Nav Indonesia. 4) Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja melalui motivasi kerja karyawan bagian *Air Traffic Controller* Perusahaan Air Nav Indonesia.

**Kata Kunci : Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Prestasi Kerja.**

**ABSTRACT**

*A company that wants to continue to exist in the aviation world must demonstrate its ability to serve its customers, this is inseparable from the role of its Human Resources (HR). Nav Indonesia Air Company always wants every employee to achieve good performance. With the high work discipline, the company hopes to be able to generate a motivation for employees of the Air Nav Indonesia Company. This research is entitled "The Effect of Work Discipline on Work Motivation and Its Impact on the Work Performance of Employees in the Air Traffic Controller Section of the Air Nav Indonesia Company at Surabaya in Surabaya".*

*This research is a quantitative study, with the aim to find out and analyze the effect of work discipline on work performance through work motivation. By using the Slovin*

*formula a sample of 100 respondents from the Nav Indonesia Air Company was obtained. By using the Path Analysis method and instrument testing, the validity test results are all valid variables and the reliability test results are reliable. The research data shows the Normal Distribution when the Classical Assumption Test is carried out, the Heteroscedasticity Test shows the data is free / passed the Heteroscedasticity Test, and the Multicollinearity Test shows the research data passed the Multicollinearity Test. The conclusions of this study are 1) Work discipline has a significant effect on the work motivation of Air Nav Controller Company Air Nav Indonesia Company employees. 2) Work motivation has a significant effect on the work performance of employees of the Air Nav Controller Company Air Nav Indonesia. 3) Work discipline has a significant effect on the work performance of the employees of the Air Traffic Controller of the Air Nav Indonesia Company. 4) Work discipline has a significant effect on work performance through work motivation of Air Nav Controller Company Air Nav Indonesia employe*

**Key Words : Work Disipline, Work Motivation, Work Performance**

## 1. PENDAHULUAN

Setiap perusahaan selalu menginginkan karyawannya mempunyai disiplin kerja yang baik, mempunyai motivasi kerja yang selalu meningkat dan prestasi kerja yang baik, begitu juga dengan Perusahaan Air Nav Indonesia. Perkembangan Perusahaan Air Nav Indonesia tidak lepas peran aktif para karyawannya, hal ini dikarenakan Sumber Daya Manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang mampu mengelola sumber daya lainnya yang dimiliki perusahaan. Perusahaan Air Nav Indonesia mempunyai bagian yang bernama *Air Traffic Controller* (Pemandu Lalu Lintas Penerbangan) yang mempunyai tugas antara lain adalah memberikan layanan pemanduan lalu lintas di udara, terutama terhadap lalu lintas penerbangan pesawat udara seperti pesawat terbang, helikopter dan sebagainya. Masing-masing pesawat udara mempunyai jalur penerbangan sendiri-sendiri dan tidak boleh menyimpang dari jalur tersebut, sehingga karyawan yang bekerja pada bagian ini harus mempunyai disiplin kerja yang baik dan motivasi kerja yang tinggi, karena pekerjaannya ini sangat berkaitan dengan keselamatan penerbangan. Disiplin kerja merupakan bentuk pengendalian diri karyawan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesanggupan

kerja didalam sebuah organisasi dan memastikan para karyawan mematuhi kebijakan – kebijakan organisasi yang telah dibuat untuk mencapai tujuan organisasi. Kebijakan disiplin memberikan kesempatan kepada organisasi untuk mencapai tujuan–tujuan organisasional, dengan demikian menguntungkan organisasi dan karyawan. Singodimejo dalam Mulyadi (2016:48) mengatakan disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma – norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Perusahaan Air Nav Indonesia telah menetapkan seperangkat aturan bagi karyawan agar tujuan perusahaan tercapai dengan baik, untuk itulah karyawan harus mematuhi peraturan tersebut, dengan kata lain karyawan harus bekerja dengan disiplin. Tanpa adanya kedisiplinan dalam bekerja maka mustahil bagi perusahaan untuk dapat mewujudkan tujuannya. Motivasi menurut Sunyoto (2018:192) merupakan cara mendorong gairah kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Sudah menjadi

kewajiban bagi Perusahaan Air Nav Indonesia untuk selalu memberi motivasi bagi karyawannya agar terus mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Prestasi kerja karyawan tidak bisa lepas dari peran serta pimpinan dalam melakukan bimbingan kepada bawahannya. Menurut Hasibuan (2017:94) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang di dalam melaksanakan tugas - tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- 1) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan bagian *Air Traffic Controller* Perusahaan Air Nav Indonesia ?
- 2) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan bagian *Air Traffic Controller* Perusahaan Air Nav Indonesia ?
- 3) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan bagian *Air Traffic Controller* Perusahaan Air Nav Indonesia ?
- 4) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja melalui motivasi kerja karyawan bagian *Air Traffic Controller* Perusahaan Air Nav Indonesia ?

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### A. Disiplin Kerja

Menurut Terry dalam Mulyadi (2017:49) disiplin adalah merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus di usahakan agar ada disiplin yang baik. Menurut Singodimenjo dalam Sutrisno (2017:86) yaitu disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma - norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan

yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedang disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Tohardi (2002) yang dikutip oleh Sutrisno (2017:96) disiplin kerja atau kebiasaan – kebiasaan baik yang harus ditanamkan dalam diri karyawan sebaiknya bukan atas dasar paksaan semata, tetapi harus lebih didasarkan atas kesadaran dari dalam diri karyawan. Ketidaksiplinan individu atau karyawan dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Indikator – indikator disiplin kerja menurut Sutrisno (2017:94) antara lain adalah :

- 1) Taat terhadap aturan waktu.  
Peraturan jam masuk kerja, pulang dan istirahat.
- 2) Taat terhadap peraturan perusahaan.  
Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- 3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.  
Peraturan cara – cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
- 4) Taat terhadap peraturan lainnya.  
Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan pegawai selama dalam organisasi.

### B. Motivasi Kerja

Menurut Sutrisno (2017:109) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Menurut Siagian (2018:102) motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi

tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Indikator – indikator motivasi kerja dalam penelitian ini berdasarkan Teori Maslow dikutip oleh Tannady (2017:192) yaitu antara lain :

- 1) *Security or Safety Needs.*  
Keinginan untuk terbebas dari bahaya.
- 2) *Social Needs.*  
Keinginan untuk dapat diterima oleh manusia lainnya.
- 3) *Esteem Needs.*  
Keinginan untuk dihargai/ memperoleh penghargaan.
- 4) *Self Actualization Needs.*  
Keinginan individu untuk memaksimalkan segala potensi yang dimilikinya agar mencapai hasil unggul apa yang dikerjakannya.

### C. Prestasi Kerja

Menurut Moh. As'ad (1995:47) mendefinisikan prestasi kerja sebagai suatu kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan, Badriyah (2017:136). Menurut Sutrisno (2017:150) mengutip pendapat Bernardin dan Russel (1993), memberikan definisi tentang prestasi adalah catatan tentang hasil - hasil yang diperoleh dari fungsi – fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Byars dan Rue (1984) mengartikan prestasi sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas – tugas yang mencakup pada pekerjaannya. Pengertian tersebut menunjukkan pada bobot kemampuan individu di dalam memenuhi ketentuan – ketentuan yang ada di dalam pekerjaannya. Adapun prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu. Penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah proses penilaian prestasi kerja karyawan yang

dilakukan oleh organisasi terhadap karyawannya secara sistematis dan formal berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Indikator – indikator prestasi kerja dalam penelitian ini berdasarkan Badriyah (2017:136) yang mengutip pendapat Heidrahman dan Husnan (1990:126) antara lain :

- 1) Kuantitas kerja, yaitu banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada.
- 2) Kualitas kerja, yaitu mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan.
- 3) Kerajinan yaitu kesediaan melaksanakan suatu pekerjaan tanpa adanya suatu paksaan serta bersifat rutin.
- 4) Keandalan yaitu kemampuan untuk memenuhi perintah atasan/ pimpinan.

### 3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, karena semua data yang yang diperoleh berupa angka - angka (*score*, nilai) atau pernyataan-pernyataan yang di nilai dan dianalisis dengan analisis statistik. Menurut Sugiyono (2017:8) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Menurut Sugiyono (2017:80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek / subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian *Air Traffic Controller*

Perusahaan Air Nav Indonesia sebanyak 132 orang.

Menurut Sugiyono (2017:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Untuk menentukan jumlah / ukuran sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin (dalam Umar, 2016:75) sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{N \cdot e^2 + 1}$$

Keterangan :

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = tingkat kepercayaan 5%

Dengan tingkat kepercayaan 0,05 maka sampel dapat di hitung sebagai berikut :

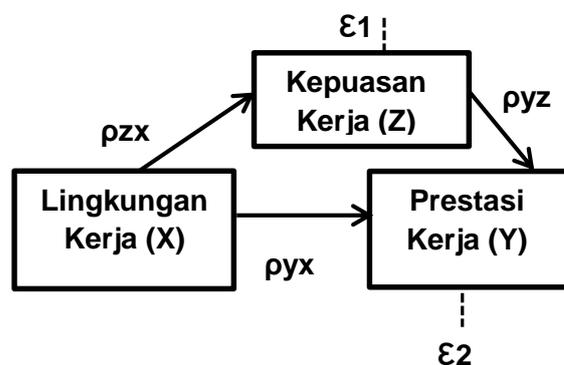
$$n = \frac{132}{132 \times (5\%)^2 + 1}$$

$$n = \frac{132}{(132 \times 0,0025) + 1}$$

n = 99,24 sehingga dibulatkan menjadi 100 karyawan.

Jadi sampel penelitian ini sebanyak 100 responden karyawan bagian *Air Traffic Controller* Perusahaan Air Nav Indonesia.

Metode dalam penelitian ini menggunakan *Path Analysis/ Analisis Jalur* dengan menggunakan Skala Likert tingkat 4 (empat), yaitu Sangat Tidak Setuju, Tidak Setuju, Setuju, dan Sangat Setuju. Kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah :



Gambar 1. Kerangka Konseptual  
Sumber : Hasil olahan peneliti (2019)

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Menurut Sugiyono (2017:121) menyatakan bahwa valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Karena itu instrumen yang valid dan reliabel menjadi syarat mutlak untuk mendapatkan hasil penelitian yang valid dan reliabel. Dengan menggunakan *SPSS for Windows* diperoleh hasil sebagai berikut

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	<i>Corrected Item – Total Correlation</i>	Keterangan
Disiplin Kerja 1	0,723	Valid
Disiplin Kerja 2	0,760	Valid
Disiplin Kerja 3	0,710	Valid
Disiplin Kerja 4	0,825	Valid
Motivasi Kerja 1	0,705	Valid
Motivasi Kerja 2	0,763	Valid
Motivasi Kerja 3	0,863	Valid
Motivasi Kerja 4	0,839	Valid
Prestasi Kerja 1	0,762	Valid
Prestasi Kerja 2	0,802	Valid
Prestasi Kerja 3	0,831	Valid
Prestasi Kerja 4	0,789	Valid

Sumber : Hasil olahan SPSS

Berdasarkan tabel 4.1 diketahui variabel mempunyai nilai *Corrected Item Total Correlation* yang lebih besar dari 0,3 sehingga dapat dikatakan lulus Uji Validitas (valid).

Uji Reliabilitas (Uji Keandalan) merupakan alat yang digunakan untuk mengukur 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, 2018:47). Suatu alat pengukur apabila di gunakan dua kali untuk mengukur gejala yang sama, dan hasil pengukuran relatif konsisten maka alat pengukur tersebut dikatakan reliabel.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>	Keterangan
Disiplin Kerja	0,941	Reliabel
Motivasi Kerja	0,952	Reliabel
Prestasi Kerja	0,949	Reliabel

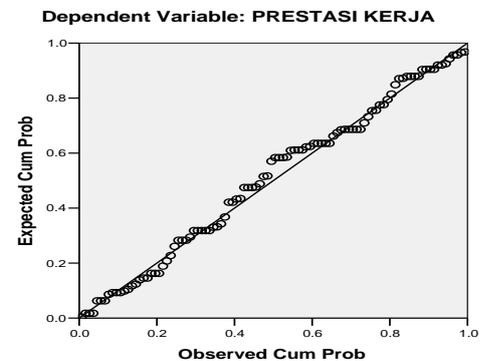
Sumber : Hasil olahan SPSS

Menurut Arikunto (2016:239) reliabilitas merupakan alat untuk mengukur sejauh mana alat ukur yang digunakan dapat dipercaya. Uji Realibilitas pada penelitian ini menggunakan bantuan aplikasi SPSS dengan teknik Uji *Alpha Cronbach*. Teknik ini dapat digunakan untuk menentukan apakah suatu instrumen penelitian reliabel atau tidak. Untuk mengukur konsistensi internal (Reliabilitas) digunakan *Cronbach's Alpha* yang berguna untuk mengukur konstruk tertentu. Untuk menilai sebuah tingkat reliabilitas yang dapat diterima jika memiliki *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,6 maka hal tersebut dikatakan reliabel. Berdasarkan tabel 2 diketahui semua variabel yaitu disiplin kerja, motivasi kerja dan prestasi kerja mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 sehingga dikatakan baik (reliabel).

Uji Normalitas dimaksudkan untuk memastikan bahwa data yang diperoleh dari hasil penelitian benar-benar mewakili populasi, dengan asumsi bahwa data populasi berdistribusi normal. Dengan demikian maka hasil analisis dan kesimpulan data penelitian

dapat digeneralisasi terhadap populasi penelitian.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 2. Uji Normalitas

Sumber : Hasil olahan SPSS

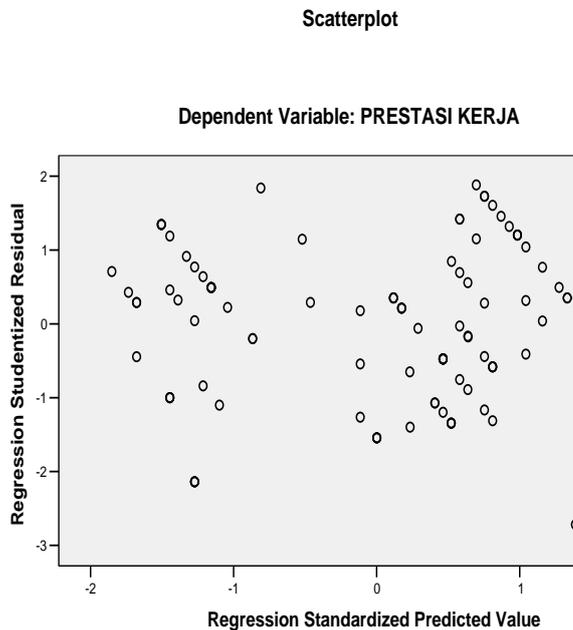
Menurut Sujianto (2017:88) untuk mendeteksi adanya normalitas, dengan melihat grafik normal *P-P Plot of regression*, dengan penyebaran pada data (titik) pada sumbu diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal miring kekanan, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Dari gambar 2 grafik normal *P-P Plot of regression* hasil dari olahan SPSS dapat dikatakan bahwa data hasil kuisioner setelah diolah menggunakan SPSS menghasilkan data yang memenuhi syarat berdistribusi normal, karena titik - titiknya pada gambar tersebut mengikuti garis lurus diagonal dan miring kekanan, Sujianto (2017:88).

#### 4.3.4 Uji Bebas Asumsi Klasik

##### 1. Uji Heteroskedastisitas

Sekaran (2016:22-27) mengatakan bahwa Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat varian dari variable independen apakah memiliki nilai yang sama (homoskedastisitas) atau berbeda.



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil olahan SPSS

Pada gambar 3 *Scatterplot* terlihat bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu, melainkan menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y dengan demikian pada model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas. Data penelitian yang baik adalah yang bersifat homoskedastisitas. Berdasarkan gambar 3 *Scatterplot* diketahui data penelitian terbebas dari unsur Heteroskedastisitas karena titik-titiknya tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, Sekaran (2016:27).

Menurut Ghozali (2017:105) Uji Multikolinieritas dimaksudkan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam model yang digunakan. Korelasi antara variabel independen dapat diketahui dengan menggunakan *Variance Inflation Factor (VIF)* dengan kriteria yaitu jika angka *tolerance* diatas 0,1 dan *VIF* < 10 dikatakan tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 3. Uji Multikolinieritas

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	DISIPLIN KERJA	,184	5,438
	MOTIVASI KERJA	,184	5,438

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

Sumber : Hasil olahan SPSS

Dari tabel 3 diatas diketahui bahwa semua variabel penelitian mempunyai nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* kurang dari 10 dan nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,1 sehingga dapat dikatakan bahwa data hasil kuisisioner terbebas dari multikolinieritas.

#### A. Sub Struktur 1

Dari hasil pengolahan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4. Koefisien Analisis Jalur dan Uji t Sub Struktur 1

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,266	,462		2,738	,007
	DISIPLIN KERJA	,877	,042	,903	20,855	,000

a. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA

Sumber : Hasil olahan SPSS

Tabel 5. Koefisien Determinasi Sub Struktur 1

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,903 <sup>a</sup>	,816	,814	1,49794	1,983

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA

b. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA

Sumber : Hasil olahan SPSS

Berdasarkan tabel 4 dan 5 maka persamaan *Path Analysis / Analisis Jalur*:

$$Z = \rho x. X + \epsilon_1 = 0,903 X + \sqrt{1 - 0,814}$$

$$Z = 0,903 X + 0,431$$

Dalam penelitian ini menggunakan tingkat kepercayaan  $\alpha$  sebesar 5 %.

Dari tabel 4 diketahui variabel disiplin kerja mempunyai nilai *Sig* sebesar 0,000 (lebih kecil dari 5 %) sehingga

keputusannya tolak H0 dan terima H1 artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Dari tabel 4 diperoleh besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja yaitu  $0,903 \times 0,903 \times 100 \% = 81,54 \%$ .

Dari tabel 5 diketahui nilai Koefisien Determinasi/ *Adjusted R<sup>2</sup>* sebesar 0,814 artinya variabel disiplin kerja mempunyai kontribusi terhadap motivasi kerja sebesar 81,4 % sedangkan sisanya sebesar  $100 \% - 81,4 \% = 18,6 \%$  dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ikut dalam penelitian ini.

#### B. Sub Struktur 2

Dari hasil pengolahan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 6. Koefisien Analisis Jalur dan Uji t Sub Struktur 2

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,223	,446		2,741	,007
	DISIPLIN KERJA	,570	,091	,572	6,251	,000
	MOTIVASI KERJA	,382	,094	,372	4,070	,000

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

Sumber : Hasil olahan SPSS

Tabel 7. Koefisien Determinasi Sub Struktur 2

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,922 <sup>a</sup>	,851	,848	1,39342	2,227

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA

b. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

Sumber : Hasil olahan SPSS

Berdasarkan tabel 6 dan 7 maka persamaan *Path Analysis / Analisis Jalur*:  
 $Y = p_{yx} \cdot X + p_{yz} \cdot Z + \epsilon_2 = 0,572 X + 0,372 Z + \sqrt{1 - 0,848}$

$Y = 0,572 X + 0,372 Z + 0,39$

Dalam penelitian ini menggunakan tingkat kepercayaan  $\alpha$  sebesar 5 %.

Dari tabel 6 diketahui variabel disiplin kerja mempunyai nilai *Sig* sebesar 0,000 (lebih kecil dari 5 %) sehingga keputusannya tolak H0 dan terima H1 artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Dari tabel 6 diketahui variabel motivasi kerja mempunyai nilai *Sig* sebesar 0,000 (lebih kecil dari 5 %) sehingga keputusannya tolak H0 dan terima H1 artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Uji Sobel menghasilkan nilai Z hitung (3,88) > 1,96 (nilai Z tabel dengan menggunakan tingkat kepercayaan  $\alpha$  sebesar 5 %), sehingga dapat dikatakan hasil Uji Sobel untuk pengaruh tidak langsung tersebut signifikan artinya variabel intervening (motivasi kerja) mempunyai peranan signifikan. Sehingga total pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja yaitu pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung =  $32,71 \% + 33,59 \% = 66,3 \%$ .

Dari tabel 6 diketahui pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja sebesar  $0,372 \times 0,372 \times 100 \% = 13,83 \%$ .

Dari tabel 7 diketahui nilai Koefisien Determinasi/ *Adjusted R<sup>2</sup>* sebesar 0,848 artinya disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama - sama mempunyai kontribusi terhadap prestasi kerja sebesar 84,8 % atau 84,8 % sedangkan sisanya sebesar  $100 \% - 84,8 \% = 15,2 \%$  dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ikut dalam penelitian ini misalnya kompensasi, kepemimpinan, lingkungan kerja dan lain-lain.

Pembahasan dalam penelitian ini berdasarkan pada landasan teori, hasil dari kuesioner dan penelitian terdahulu sebagai berikut :

a. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Menurut Ishak dan Hendri (2015:13) mengemukakan bahwa tujuan pentingnya motivasi karyawan antara lain informasi, yaitu dengan memberikan informasi kepada pegawai mengenai aktivitas organisasi terutama tentang apa

yang harus dilakukan dan bagaimana melakukannya. Dalam penelitian ini berdasarkan hasil kuesioner yang dijawab oleh mayoritas responden bahwa responden selalu mentaati peraturan cara – cara melakukan pekerjaan yang berhubungan dengan unit kerja lain. Menurut Siagian (2018:68) bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana yaitu tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan. Hal ini membuat motivasi kerja karyawan akan semakin meningkat pula. Berdasarkan hasil penelitian ini mayoritas responden setuju bahwa responden termotivasi dalam bekerja karena perusahaan melindungi saya dari bahaya ketika saya bekerja. Agar terhindar dari marabahaya maka responden selalu disiplin mentaati semua peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini sesuai dengan jawaban mayoritas responden selalu mentaati peraturan apa yang boleh dan yang tidak boleh di perusahaan. Menurut Suwatno dan Priansa (2015:175), sumber motivasi dapat digolongkan kedalam dua jenis sumber yaitu antara lain motivasi ekstrinsik. Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang aktif dan berfungsi karena adanya perangsang dari luar. Motivasi ekstrinsik dapat juga dikatakan sebagai bentuk motivasi yang didalamnya aktivitas dimulai dan diteruskan berdasarkan dorongan dari luar yang tidak berkaitan dengan dirinya. Jenis motivasi ini timbul sebagai akibat pengaruh dari luar individu. Dalam penelitian ini disiplin dalam mentaati peraturan perusahaan merupakan salah satu jenis motivasi ekstrinsik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Herliantini (2016) dengan kesimpulan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja di Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Jawa Barat. Penelitian oleh Bukhori (2018) dengan kesimpulan motivasi kerja disiplin kerja berpengaruh signifikan

terhadap motivasi kerja karyawan PT KAI (Persero) Stasiun Kertosono.

b. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan mayoritas responden setuju bahwa responden termotivasi dalam bekerja karena ingin memperoleh penghargaan atas prestasi kerja. Hal ini didukung oleh pendapat Robbins (2015:173) dalam teorinya *Mc.Clelland Achievement Motivation Theory* atau Teori Motivasi Prestasi McClelland juga digunakan untuk mendukung hipotesa yang akan dikemukakan dalam penelitian ini. Dalam teorinya McClelland mengemukakan bahwa individu mempunyai cadangan energi potensial, bagaimana energi ini dilepaskan dan dikembangkan tergantung pada kekuatan atau dorongan motivasi individu dan situasi serta peluang yang tersedia. Teori ini memfokuskan pada tiga kebutuhan yaitu kebutuhan akan prestasi (*achievement*), kebutuhan afiliasi, dan kebutuhan kekuasaan (*power*). Menurut Sutrisno (2017:111) oleh karena itu manajer harus selalu menimbulkan motivasi kerja yang tinggi kepada karyawannya guna melaksanakan tugas-tugasnya. Sekalipun harus diakui bahwa motivasi bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi tingkat prestasi kerja seseorang. Dalam penelitian ini mayoritas responden setuju bahwa responden termotivasi dalam bekerja karena ingin dapat diterima oleh teman-temannya, begitu juga mayoritas responden setuju bahwa responden termotivasi dalam bekerja karena ingin memperoleh penghargaan atas prestasi kerjanya. Hasil dari prestasi kerja berdasarkan jawaban responden terhadap kuesioner adalah mayoritas responden setuju bahwa responden selalu mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai perintah pimpinan. Hal ini sesuai dengan pendapat Ishak dan Hendri (2015:13) mengemukakan bahwa tujuan

pentingnya motivasi karyawan antara lain perasaan, tanpa mengetahui bagaimana harapan karyawan dan perasaan apa yang ada dalam diri mereka, sangat sulit bagi pimpinan untuk memotivasi bawahan. Perasaan dimaksud seperti rasa memiliki, rasa partisipasi, rasa bersahabat, rasa di terima dalam kelompok, dan rasa mencapai prestasi. Menurut Hasibuan (2017:176) ada hal penting yang harus diperhatikan dalam memotivasi bawahan yaitu hal-hal yang mendorong karyawan adalah pekerjaan yang menantang yang mencakup perasaan berprestasi, bertanggung jawab, kemajuan, dapat menikmati pekerjaan dan adanya pengakuan atas semua itu. Karyawan akan kecewa bila peluang untuk berprestasi terbatas. Menurut Steers dalam Sutrisno (2017:151) umumnya orang percaya bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor, yaitu antara lain tingkat motivasi kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Hartanti (2016) dengan kesimpulan motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pegadaian Syariah Cabang Palembang. Penelitian Widianta, dkk (2016) menghasilkan kesimpulan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Hotel Naya Gawana *Resort And Spa*. Penelitian yang dilakukan oleh Yatipai, dkk (2015) dengan kesimpulan motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Pos Indonesia Tipe C Manado. Penelitian Dwi Chandra Lingga (2018) dengan kesimpulan motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kesejahteraan dan Sosial Provinsi Sumatera Utara Universitas Sumatera Utara. Penelitian Fadillah (2016) dengan kesimpulan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di Bagian HRD (*Human Resources Development*) Pada PT. Dirgantara Indonesia (Persero) Bandung. Penelitian

oleh Puspitaningrum, dkk (2014) menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan agen pada PT. Asuransi Jiwasraya *Branch Office* Malang.

c. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan mayoritas responden setuju bahwa responden selalu mentaati peraturan cara – cara melakukan pekerjaan yang berhubungan dengan unit kerja lain. Sehingga menghasilkan prestasi kerja yang berupa banyaknya hasil pekerjaan responden selalu sesuai dengan waktu kerjanya dan selalu menghasilkan kualitas pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan. Menurut Hasibuan (2017:95-96) menyatakan bahwa unsur-unsur prestasi kerja yang dinilai antara lain kedisiplinan, penilai menilai kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya. Menurut Sutrisno (2017:88), disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan perusahaan maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang maksimal. Adapun bagi karyawan akan memperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya prestasi kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Widianta, dkk (2016) dengan kesimpulan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Hotel Naya Gawana *Resort And Spa*.

Penelitian Lingga (2018) dengan kesimpulan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kesejahteraan dan Sosial Provinsi Sumatera Utara Universitas Sumatera Utara. Penelitian Fadillah (2016) dengan kesimpulan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di bagian HRD (Human Resources Development) Pada PT. Dirgantara Indonesia (Persero) Bandung. Penelitian oleh Puspitaningrum, dkk (2014) dengan kesimpulan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan agen pada PT. Asuransi Jiwasraya *Branch Office* Malang.

d. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja melalui motivasi kerja.

Dalam penelitian ini besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja diperoleh dua cara yaitu pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Pengaruh langsung yaitu pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja sebesar 32,71 %. Sedangkan untuk pengaruh tidak langsung yaitu pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja melalui motivasi kerja sebesar 33,59 %. Sehingga total pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja yaitu pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung =  $32,71\% + 33,59\% = 66,3\%$ . Dari data tersebut pengaruh tidak langsung lebih besar dari pengaruh langsung yaitu dengan selisih  $33,59\% - 32,71\% = 0,88\%$  ini artinya variabel intervening (motivasi kerja) mempunyai peranan yang signifikan dalam penelitian ini. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju bahwa responden termotivasi dalam bekerja karena ingin memperoleh penghargaan atas prestasi kerjanya dan responden termotivasi dalam bekerja karena ingin memaksimalkan segala potensi yang dimilikinya agar mencapai hasil unggul dari apa yang responden kerjakan.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan dari penelitian ini berdasarkan analisis data serta pembahasan sebagai berikut :

- 1) Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan bagian *Air Traffic Controller* Perusahaan Air Nav Indonesia.
- 2) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan bagian *Air Traffic Controller* Perusahaan Air Nav Indonesia.
- 3) Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan bagian *Air Traffic Controller* Perusahaan Air Nav Indonesia.
- 4) Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja melalui motivasi kerja karyawan bagian *Air Traffic Controller* Perusahaan Air Nav Indonesia.

Berdasarkan hasil kesimpulan dalam penelitian ini maka saran yang diajukan oleh peneliti adalah :

- a) Bagi pimpinan dan karyawan Perusahaan Air Nav Indonesia disarankan selalu meningkatkan disiplin kerja dengan mentaati semua peraturan perusahaan, mensosialisasikan peraturan-peraturan perusahaan pada saat *meeting* harian sehingga semua karyawan mengerti dan mau mentaatinya. Pimpinan Perusahaan Air Nav Indonesia harus selalu memantau naik turunnya motivasi kerja masing-masing karyawan dengan melakukan komunikasi secara insentif, memberi kompensasi karyawan sesuai dengan undang-undang perburuhan, meningkatkan rasa aman karyawan dalam bekerja dengan mengadakan pelatihan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), memberi

penghargaan bagi karyawan yang berprestasi, sehingga karyawan mampu menyelesaikan kualitas serta hasil pekerjaannya sesuai dengan standar perusahaan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian ini.

- b) Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian yang sama dengan penelitian ini diharapkan menambah / mengganti variabel – variabel dalam penelitian ini agar diperoleh hasil yang bervariasi, misalnya dengan variabel lingkungan kerja, kepemimpinan, kinerja, dan lain-lain.

## 6. DAFTAR PUSTAKA

- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta : Andi.
- Arikunto, Suharsemi. 2016. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- Badriyah, Mila. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia.
- Bukhori, Mohammad. 2018. *Pengaruh Gaji Dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan*. Jurnal Akademika, Vol. 16, No.1, Februari 2018, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi ASIA Malang.
- Fadillah, Nadia Nur .2016. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di Bagian Hrd (Human Resources Development) Pada PT. Dirgantara Indonesia (Persero) Bandung*. jurnal repository.unpas.ac.id, Universitas Pasundan Bandung.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. 23. Semarang: BPFE Universitas Diponegoro
- Hartanti, Yuni. 2016. *Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Syariah Cabang Palembang*. Universitas Islam Palembang
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen : Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara
- Herliantini, Serly. 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja di Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Jawa Barat*. *Institutional Repositories & Scientific Journals* Universitas Pasundan Bandung.
- Lingga, Dwi Chandra Lingga. 2018. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Kesejahteraan dan Sosial Provinsi Sumatera Utara* Universitas Sumatera Utara <http://repositori.usu.ac.id/handle/123456789/6151> Downloaded from Repositori Institusi USU, Universitas Sumatera Utara.
- Mulyadi. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor : In Media.
- Puspitaningrum, SherliAstri, Mochammad Al Musadieq dan Arik Prasetya. 2014. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi terhadap Agen pada PT. Asuransi Jiwasraya Branch Office Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 17 No. 2, Desember 2014, [administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id](http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id).
- Robbins, Stephen P. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.

- Sekaran, Uma. 2016. *Metode Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta : Salemba Empat.
- Siagian, Sondang P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sujianto. 2017. *Aplikasi Statistik Dengan SPSS*. Jakarta : Prestasi Pustaka.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2017. *Statistik Nonparametris. Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Suwatno dan Priansa D. 2015. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Tannady, Handy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Expert
- Umar, Husein. 2016. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta : Rajawali.
- Wibowo. 2017. *Budaya Organisasi : Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Widianta, I Gede, I Wayan Bagia, & I Wayan Suwendra. 2016. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*. Jurnal Jurusan Manajemen, Vol.4, No.1, Hal:1-10, Tahun 2016, Universitas Pendidikan Ganesha Denpasar.
- Yatipai, Theodora, John Montolalu dan Sonny Gerson Kaparang. 2015. *Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Studi Pada PT Pos Indonesia Tipe C Manado*. Jurnal Administrasi Bisnis 2015.