

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN *BAGGAGE SERVICE* PT. GAPURA ANGKASA DENPASAR

Ida Ayu Trisna Wijayanthi¹⁾, Ni Nyoman Ida Sriwahyuni²⁾

^{1,2)}Prodi Manajemen, STIMI Handayani, Denpasar

Email: trisnawijayanthi23@gmail.com

ABSTRAK

Suatu perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berpengetahuan, berketerampilan tinggi, serta usaha tinggi sehingga mampu mengelola perusahaan tersebut dengan optimal. Berhasilnya pengelolaan perusahaan dengan baik juga tidak terlepas dari kinerja karyawan. Kinerja karyawan dipengaruhi banyak faktor seperti motivasi, dan disiplin kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, dan disiplin kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan. Lokasi penelitian ini di *Baggage Service* PT. Gapura Angkasa Denpasar. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan *Baggage Service* PT. Gapura Angkasa Denpasar dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 30. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Validitas, Uji Reabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda, Uji F, Uji t dan Uji Koefisien Determinasi. Dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara simultan motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah 67,6%. Saran yang dapat diberikan peneliti adalah *Baggage Service* PT. Gapura Angkasa Denpasar diharapkan memberikan insentif kepada karyawan yang mampu mencapai target, memberikan teguran atau sanksi kepada karyawan yang tidak mentaati aturan jam masuk perusahaan, memberikan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan karyawan, serta memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi.

Kata kunci: *Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan*

ABSTRACT

A company must have human resources who are knowledgeable, highly skilled, and highly entrepreneurial so that they are able to manage the company optimally. The success of managing a company well cannot be separated from employee performance. Employee performance is influenced by many factors such as motivation and work discipline. This research aims to determine the partial and simultaneous influence of motivation and work discipline on employee performance. The location of this research is Baggage Service PT. Denpasar Space Gate. The population in this study were employees of Baggage Service PT. Garuda Indonesia Denpasar and the sample in this study was 30 people. The data analysis techniques used in this research are Validity Test, Reliability Test, Classical Assumption Test, Multiple Linear Regression Analysis, F Test, t Test and Coefficient of Determination Test. From the research results it can be seen that motivation has a significant positive effect on employee performance, work discipline has a significant positive effect on employee performance and simultaneously motivation and work discipline have a significant effect on employee performance. The magnitude of the influence of work motivation and work discipline variables on employee performance is 67.6%. Suggestions that researchers can give are Baggage Service PT. Garuda Indonesia Denpasar is expected to provide incentives to employees who are able to achieve targets, give warnings or sanctions to employees who do not comply with the company's entry hours regulations, provide work that suits the employee's abilities, and give awards to employees who excel.

Key Word: *Motivation, Work Discipline, Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Saat ini penerbangan merupakan salah satu jasa transportasi yang sudah banyak digunakan oleh masyarakat, ini dapat terjadi dikarenakan kebutuhan masyarakat akan jasa transportasi untuk jarak jauh sudah cukup tinggi terlihat dari jumlah penumpang setiap penerbangan dalam maupun luar negeri semakin meningkat setiap tahunnya dan dirasa jasa transportasi ini memiliki kecepatan lebih dibandingkan jenis transportasi lain. Selain itu harga dari moda jasa transportasi penerbangan sudah terjangkau oleh masyarakat Indonesia, tidak seperti beberapa tahun silam yang masih terbilang susah untuk terjangkau oleh kalangan menengah kebawah.

Meningkatnya jumlah penumpang yang menggunakan jasa transportasi udara mendorong setiap perusahaan penerbangan untuk meningkatkan kualitas pelayanan selama penerbangan (*on board service*) maupun pada saat di darat (*ground service*). Demi kenyamanan dan keselamatan semua pihak, setiap perusahaan penerbangan bekerja sama dengan salah satu perusahaan jasa pelayanan penerbangan atau yang sering disebut dengan (*ground handling*) yang beroperasi pada Bandar Udara tersebut.

Di Indonesia khususnya di Bali perusahaan pelayanan atau yang lebih dikenal dengan *Ground Handling Aircraft* adalah yaitu PT. Gapura Angkasa yang beroperasi di Bandara I Gusti Ngurah Rai Bali, Tuban, Badung, Bali. PT. Gapura Angkasa adalah penyedia jasa ground handling bagi maskapai penerbangan yang beroperasi di Indonesia, meliputi kargo dan perdagangan, penumpang dan penanganan bagasi, operasi penerbangan dan servis pesawat udara, serta kegiatan usaha lainnya yang dapat menunjang usaha penerbangan di wilayah kerja di daerah Bandar Udara. Gapura Angkasa saat ini menangani 11 perusahaan penerbangan yaitu, Garuda Indonesia (GA), Scoot Airline/Tigerair (TR), Thai Airways (TG), KLM (KL), Qatar Airways (QR), Korean Air (KE), Xiamen Air (MF), China Ariline (CI), Vietjet Airline (VJ), Hongkong Airline (HK) dan China Shouthern (CZ). Selain dari 11 *airline* tersebut PT. Gapura juga dipercaya untuk menangani beberapa *carter flight*.

Salah satu unit atau Departmen pada PT. Gapura Angkasa yang menjadi sorotan dari setiap *airline* yang dilayani adalah Departmen *Baggage service*. *Baggage Service* atau yang sering kali dikenal dengan sebutan *Lost And Found* memiliki peranan sentral terhadap pelayanan kepada penumpang maupun dari *Airline* khususnya dalam penanganan bagasi. *Lost And Found* adalah bagian penanganan bagasi penumpang yang turun dari pesawat yang mengalami *irregularities* atau penyimpangan bagasi, yaitu seperti penanganan kehilangan bagasi, kerusakan bagasi dan penerimaan bagasi.

Bagasi merupakan suatu harta benda berharga atau barang – barang pribadi milik penumpang yang diizinkan oleh maskapai penerbangan untuk diangkut kedalam pesawat yang merupakan kebutuhan penumpang selama melakukan perjalanan (Abdul Majid dkk, 2009). *Baggage service* bertanggung jawab dan dipercaya untuk menangani segala bentuk keluhan penumpang saat kedatangan yang mengalamami kehilangan bagasi sampai bagasi itu ditemukan kembali. Penanganan dan pelayanan yang tepat sangat diperlukan oleh seorang ground handling agar tidak kehilangan kepercayaan penumpang.

Setiap *airline* pasti menuntut penyedia jasa untuk memberikan pelayanan terbaik kepada para penumpang. Begitupun *airline* yang di handle oleh PT. Gapura Angkasa.

Khususnya department *Baggage service* untuk selalu memberikan pelayanan bintang lima kepada penumpang maupun airline sehingga membuat perusahaan harus terus berbenah yang menjadikan adanya perubahan secara berkala baik dari struktur organisasi, peraturan *Standart Operating Procedure* (SOP) dalam perusahaan. Dan secara tidak langsung hal ini juga menuntut perusahaan agar memiliki sumber daya manusia (SDM) yang dapat memberikan dampak positif bagi perusahaan.

Agar aktifitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha tinggi untuk mengelola usaha seoptimal mungkin, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Kinerja merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi (Moeheriono, 2012).

Baik buruk hasil kerja karyawan dapat dilihat dari standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Jika seorang karyawan memberikan hasil kerja yang sesuai standar kinerja yang telah ditetapkan, maka kinerja karyawan tersebut tergolong baik. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja yang optimal yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya sebuah organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja seorang karyawan. Peningkatan kerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu usaha. Maka dari sebuah organisasi atau instansi mengharapkan kinerja karyawan yang tinggi, karena semakin banyak karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi, maka produktivitas organisasi atau perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga organisasi atau perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global.

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor Motivasi dan Disiplin kerja. Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yaitu ditandai dengan munculnya feeling, dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Motivasi adalah kondisi internal yang membangkitkan seseorang untuk bertindak, mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu, dan membuat individu tersebut untuk tetap tertarik dalam kegiatan tertentu. Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya hasrat dan minat, dorongan dan kebutuhan, harapan dan cita-cita, penghargaan,

dan penghormatan (Hamzah, 2007). Dengan adanya motivasi diharapkan karyawan mampu menghasilkan kinerja yang tinggi sehingga tujuan organisasi atau perusahaan dapat tercapai serta tercapai juga tujuan pribadi. Selain itu ditambah Disiplin kerja yang dimiliki oleh para karyawan, akan memberikan suatu hubungan yang besar dalam upaya mencapai tingkat produktivitas. Disiplin dalam suatu organisasi atau perusahaan dimana seseorang karyawan taat terhadap peraturan yang sudah disepakati pihak atasan dan bawahan serta taat dan disiplin terhadap ketepatan waktu. Disiplin kerja sebagai fungsi pemeriksaan dan pengawasan dalam manajemen sumber daya manusia yang sangat penting karena pentingnya suatu disiplin akan menciptakan pegawai yang berkualitas. Disiplin merupakan suatu hal yang harus dijaga dan ditingkatkan secara terus menerus agar karyawan menjadi terbiasa bekerja dengan penuh disiplin dan tanggung jawab sesuai dengan tugas yang diberikan oleh atasan dan pimpinannya.

Salah satu unit pada PT Angkasa Pura yaitu *Departement Baggage Service* sebagai unit yang menangani kehilangan, kerusakan dan penemuan bagasi tentunya sangat penting bagi perusahaan mempunyai karyawan yang berperan aktif dalam menangani keluhan penumpang maupun keluhan dari *Airline*. Keberhasilan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi *Baggage Service* akan tergantung dari kinerja para karyawannya. Dengan kinerja karyawan yang semakin baik maka pelayanan yang diberikan kepada penumpang akan semakin baik juga. Berdasarkan uraian diatasmaka perlu dilakukan penelitian mengenai Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan *Baggage Service* PT. Gapura Angkasa Denpasar.

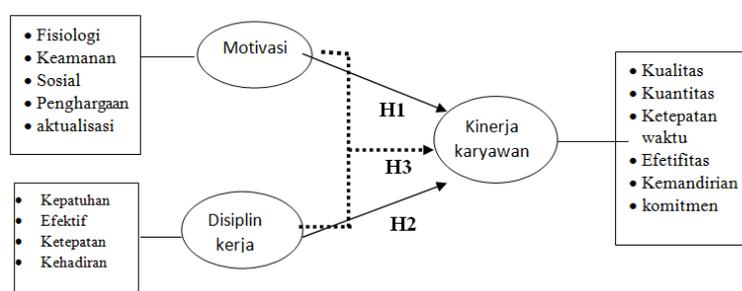
Sesuai dengan tujuan penelitian serta kajian teoritis dan empiris yang telah disampaikan, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:.

H1 : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H2 : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H3: Motivasi kerja dan Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berikut kerangka pemikiran pada penelitian ini:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran
Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan
Baggage Service PT. Gapura Angkasa Denpasar

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada karyawan di Department *Baggage Service* PT. Gapura Angkasa Cabang Denpasar. Adapun objek dari penelitian ini adalah pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap karyawan Departmen *Baggage Service* PT. Gapura Angkasa cabang Denpasar. Untuk mempermudah serta memperjelas dari pengertian variable - variabel dalam penulisan penelitian, maka secara operasional dapat dijelaskan sebagai berikut:

Motivasi (X_1) merupakan usaha atau dorongan dasar yang menggerakkan seseorang untuk mencurahkan segala tenaga karena adanya suatu tujuan. Maka indikator motivasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. *Physiological needs*, adalah jaminan organisasi terhadap kebutuhan pegawai untuk mempertahankan hidup
- b. *Safety and Security needs* yaitu organisasi menjamin kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan
- c. *Social needs, the needs of affection* adalah kebutuhan sosial, teman, afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya
- d. *Essteern needs* adalah organisasi menjamin kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan pretise dari karyawan.
- e. *Self actualization* adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi ;kerja yang memuaskan

Disiplin Kerja (X_2) merupakan suatu perilaku yang harus ditanamkan pada setiap individu didalam maupun di luar organisasi, setiap individu harus mau mengikuti atau mentaati segala peraturan - peraturan yang ada dan telah disepakati sebelumnya serta peraturan-peraturan yang ada dan telah disepakati sebelumnya serta bersedia menerima segala konsekuensi apabila melanggar peraturan tersebut. Maka yang menjadi indikator disiplin kerja pada penelitian ini adalah:

- a. Taat terhadap aturan waktu dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
- b. Taat terhadap peraturan perusahaan, peraturan dasar tentang cara berpakaian , dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
- d. Taat terhadap peraturan lainnya aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan

Kinerja karyawan (Y) adalah perbandingan hasil kerja nyata karyawan dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Maka yang menjadi indikator kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah:

- a. Kualitas, adalah tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas maupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.
- b. Kuantitas, adalah jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan
- c. Ketepatan waktu, adalah tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain
- d. Efektifitas, adalah tingkat penggunaan sumber daya manusia, organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam sumber daya
- e. Kemandirian, adalah tingkat dimana seorang pegawai dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan
- f. Komitmen organisasi, adalah tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan organisasi dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasi

Dalam penelitian ini, populasi yang diambil adalah karyawan *Baggage Service* pada PT. *Gapura Angkasa Denpasar* yang berjumlah 30 orang. Karena populasi hanya berjumlah 30 orang maka populasi tersebut sekaligus menjadi sampel dari penelitian ini. Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan Kuesioner dengan 5 skala likert dan tehnik analisis data akan menggunakan Analisis regresi linier berganda, Uji t dan

Uji F dibantu dengan program computer *IBM Statiscal Package of Social Sciende (SPSS)* versi 26 *For Windows*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Karakteristik Responden

Berdasarkan penelitian ini karakteristik responden digambarkan mengenai jenis kelamin, pendidikan terakhir dan jabatan. Adapun karakteristik yang terkumpul melalui pengumpulan kuesioner adalah sebagai berikut : dapat dinyatakan bahwa mayoritas responden adalah responden laki - laki sebanyak 16 orang atau sebesar 53,3% sedangkan responden perempuan sebanyak 14 orang dengan persentase 46,7%. Berdasarkan tingkat pendidikan dapat dinyatakan bahwa responden mayoritas responden memiliki pendidikan terakhir SMA sebanyak 25 orang atau 83,3% dan paling sedikit pada responden dengan pendidikan terakhir Sarjana sebanyak 5 orang atau 16,7%. Berdasarkan jabatan dibagi 4 kategori yaitu mayoritas responden pada jabatan staff sebanyak 26 orang atau 86,7% dan paling sedikit pada responden jabatan supervisor sebanyak 4 orang dengan persentase 13,3%.

2. Hasil Regresi Berganda

Setelah melakukan uji validitas dan reliabilitas pada hasil jawaban responden dari kuesioner yang disebar, diperoleh hasil bahwa kuesioner yang digunakan sebagai instrumen penelitian ini dinyatakan valid dan reliabel serta dapat dilanjutkan pada langkah penelitian berikutnya. Kemudian pada hasil tabulasi jawaban responden dilakukan uji asumsi klasik sebelum dilakukan uji regresi berganda dan uji hipotesis. Hasil uji asumsi klasik menunjukkan tidak ada auto korelasi antara varibel sehingga dinyatakan layak untuk diuji lebih lanjut. Tabel 1. berikut menggambarkan Hasil Uji Regresi berganda:

Tabel 1.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9.626	3.897		2.470	.020
Motivasi	.415	.128	.463	3.229	.003
Disiplin kerja	.350	.113	.444	3.099	.005

Berdasarkan Tabel 1 dapat dituliskan model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 9,626 + 0,415X_1 + 0,350X_2 + e$$

Dengan penjelasan sebagai berikut:

$a = 9,626$ nilai konstanta sebesar 9,626 secara statistik menunjukkan bahwa apabila motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) tidak mengalami perubahan (konstan), maka kinerja karyawan akan sebesar 9,626.

$b_1 = 0,415$ ini berarti apabila motivasi (X_1) meningkat sebesar satu satuan maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,415 dengan asumsi variable lain konstan, demikian juga sebaiknya.

$b_2 = 0,350$ ini berarti apabila disiplin kerja (X_2) meningkat sebesar satu satuan maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,350 dengan asumsi variable lain konstan, demikian juga sebaiknya.

3. Uji Hipotesis (Uji t)

Berdasarkan uji t yang dilakukan didapatkan hasil yang disajikan pada tabel 1.2 yang dapat dijelaskan sebagai berikut

- a). Pengaruh variabel motivasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) *Baggage Service* PT. Gapura Angkasa Denpasar

Berdasarkan Tabel 1.2, hasil uji statistik uji t dapat dijelaskan bahwa t_{hitung} (3,229) > t_{tabel} (2,015) dengan tingkat signifikansi $0,003 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Agustian (2019) dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Makassar yang memperoleh hasil bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- b) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di *Baggage Service* PT. Gapura Angkasa Denpasar.

Berdasarkan Tabel 1.2, hasil uji t menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,099 dan nilai signifikansi sebesar 0,005, jika dibandingkan nilai t_{hitung} $3,099 > 2,015$ dan nilai signifikansi $0,005 < 0,05$, sehingga hipotesis kedua diterima. Dapat disimpulkan secara parsial disiplin kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pratama (2022) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Ujungbatu, dan Lutfi Nurmahana (2022) dengan judul penelitian Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Ground Handling Gapura Angkasa Cabang Juanda Surabaya yang memperoleh hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Uji Hipotesis (Uji F)

Berdasarkan uji F yang dilakukan didapatkan hasil yang disajikan pada tabel 1.2 yaitu Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan *Baggage Service* PT. Gapura Angkasa Denpasar menunjukkan bahwa secara simultan motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dan nilai F-hitung sebesar 28,129, jika dibandingkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan nilai F-hitung 28,129 lebih besar dari F-tabel 3,35. Hal ini berarti secara bersama-sama (simultan) motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis ketiga diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Agustian (2019) dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Makassar yang memperoleh hasil bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil suatu simpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil analisis uji t pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, diperoleh nilai t-hitung sebesar $3,229 > 2,015$ dan nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$, hal ini berarti bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada *Baggage Service* PT. Gapura Angkasa Denpasar.
2. Dari hasil analisis uji t pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, diperoleh nilai t-hitung sebesar $3,099 > 2,015$ dan nilai signifikansi sebesar $0,005 < 0,05$, hal

ini berarti bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada *Baggage Service* PT. Gapura Angkasa Denpasar.

3. Dari hasil analisis uji F pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan, diperoleh nilai F-hitung sebesar $28,129 > 3,35$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, hal ini berarti bahwa motivasi dan disiplin kerja secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada *Baggage Service* PT. Gapura Angkasa Denpasar.

Saran

Dari hasil analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka saran- saran yang dapat diajukan adalah sebagai berikut:

1. Dari pernyataan mengenai motivasi pernyataan dalam bekerja peneliti selalu mencapai target memiliki nilai rata - rata terendah, melihat hasil penelitian tersebut *Baggage Service* PT. Gapura Angkasa Denpasar diharapkan memberikan insentif kepada karyawan yang mampu mencapai target, untuk meningkatkan usaha karyawan dalam mencapai target.
2. Dari pernyataan mengenai disiplin kerja pernyataan peneliti mentaati aturan jam masuk perusahaan memiliki nilai rata-rata terendah, melihat hasil penelitian tersebut *Baggage Service* PT. Gapura Angkasa Denpasar diharapkan memberikan teguran atau sanksi kepada karyawan yang tidak mentaati aturan jam masuk perusahaan.
3. Dari pernyataan mengenai kinerja karyawan pernyataan peneliti memiliki antusias yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan memiliki nilai rata-rata terendah, melihat hasil penelitian tersebut *Baggage Service* PT. Gapura Angkasa Denpasar diharapkan, agar nantinya karyawan memiliki antusias yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan.
4. Bagi peneliti selanjutnya, agar dapat meneliti dan mengkaji lebih dalam faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan selain motivasi dan disiplin kerja. Agar nantinya dapat mengetahui tindakan apa yang harus dilakukan oleh *Baggage Service* PT. Gapura Angkasa Denpasar untuk meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Majid, Suharto dan Warpani, Eko Probo D, 2009. *Ground Handling Manajemen Pelayanan Darat Perusahaan Penerbangan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Agustian Oki. (2009). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Makassar. *Skripsi Universitas Negri Jakarta*. https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/6216-Full_Text.Pdf.
- Hamzah B. Uno, 2007. *Teori Motivasi dan Pengukurannya (Analisis Di Bidang Pendidikan)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Lutfi Nurmahana, 2022 Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Ground Handling Garuda Angkasa Cabang Juanda Surabaya, Vol 4 No 02 (2022): *Ground Handling Dirgantara*.
- Moehariono, 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Pratama, Chosi (2022) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Ujungbatu. *Thesis*, Universitas Islam Riau.