

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ANGKASA PURA 1 (PERSERO) BANDARA EL TARI KUPANG

The Effect Of Work Discipline And Job Satisfaction On Employee Performance At Pt Angkasa Pura 1 (Persero) El Tari Kupang Airport

Yuni Hartati Gultom^{1,a)}, Tarsisius Timuneno^{2,b)}, Marianus S. Neno^{3,c)}, Ni Putu Nursiani^{4,d)}

^{1,2,3,4}) Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

Koresponden : ^{a)} yuni22gultom@gmail.com, ^{b)} tarsisiustimueno@staf.undana.ac.id,

^{c)} marianus.neno@staf.undana.ac.id, ^{d)} niputu.nursiani@staf.undana.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT angkasa Pura 1 (Persero) Bandara El Tari Kupang. Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih dengan pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data berupa kuesioner, wawancara, observasi, dan dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data menggunakan aplikasi *IBM SPSS Statistics 23* sebagai pengolahan data pengujian secara parsial dan simultan. Penelitian ini dilaksanakan pada PT angkasa Pura 1 (Persero) Bandara El Tari Kupang dengan jumlah sampel 48 orang dengan menggunakan teknik *simple random sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT angkasa Pura 1 (Persero) Bandara El Tari Kupang, 2) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT angkasa Pura 1 (Persero) Bandara El Tari Kupang, 3) Disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT angkasa Pura 1 (Persero) Bandara El Tari Kupang. Batasan penelitian ini hanya berfokus pada karyawan PT angkasa Pura 1 (Persero) Bandara El Tari Kupang di luar dari pimpinan untuk melihat pengaruh antara variabel independen yaitu disiplin kerja dan kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT angkasa Pura 1 (Persero) Bandara El Tari Kupang.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Globalisasi menghadirkan perubahan dalam segala aspek kehidupan. Perubahan tersebut menuntut organisasi untuk berpikir kreatif, kerja cepat, dan tepat untuk menjadi organisasi yang mampu bersaing. Keberhasilan suatu organisasi tergantung pada kemampuannya untuk mengelola berbagai sumber daya yang dimilikinya. Salah satu yang sangat penting yaitu sumber daya manusia (SDM).

Menurut Sutrisno (2019), Sumber daya manusia merupakan satu- satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya

organisasi dalam mencapai tujuan. Suparyadi (2015) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia memainkan peranan yang menentukan dalam kehidupan sebuah organisasi, yaitu seberapa baik kinerja organisasi itu, seberapa baik strategi organisasi dapat dilaksanakan, dan seberapa jauh tujuan yang telah ditentukan dapat dicapai. Oleh karena itu setiap perusahaan harus selalu melakukan upaya peningkatan kualitas SDMnya. Peningkatan kualitas SDM diharapkan akan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan, dimana pekerjaan yang dapat dilakukan dengan efektif akan meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang akan di capai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009). Untuk mendapatkan dan mempertahankan kinerja karyawan yang berkualitas para pemimpin perlu memperhatikan faktor-faktor pendukung kinerja.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di perusahaan yaitu disiplin kerja. Menurut Mangkunegara (2009), disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Disiplin kerja memberikan manfaat yang positif bagi organisasi, karena dengan adanya disiplin kerja dari dalam diri, karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan aturan standar kerja dan waktu yang telah ditentukan.

Selain itu, kepuasan kerja juga menjadi masalah yang cukup penting karena terbukti pengaruhnya bagi karyawan Robbins, (2015) menyatakan bahwa Kepuasan kerja merupakan sebuah perasaan positif terhadap pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi atas karakteristiknya. Kepuasan kerja karyawan mendukung kinerja di dalam sebuah organisasi, karena kepuasan menunjukkan sikap dari karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

PT. Angkasa Pura I (Persero) atau dikenal juga dengan Angkasa Pura Airports merupakan sebuah perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang memberikan pelayanan lalu lintas udara dan bisnis bandara di Indonesia sejak tahun 1962. PT. Angkasa Pura I (Persero) saat ini, mengelola 15 bandara di Indonesia, salah satunya adalah Bandara El Tari - Kupang yang terletak di Jalan Adi Sucipto, Terminal B, Penfui, Kec. Maulafa, Kota Kupang, Nusa Tenggara Timur.

Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara El Tari Kupang, tingkat kedisiplinan karyawan di perusahaan tersebut masih kurang, masih terdapat beberapa masalah terutama dalam hal kehadiran dan bekerja seperti masih ada karyawan yang datang melebihi jam yang telah ditentukan oleh perusahaan, selalu melebihi jam istirahat dan masih ada karyawan yang tidak berada di ruangan pada saat jam kerjasedang berlangsung meskipun masih banyak pekerjaan yang harus diselesaikan. Hal tersebut tentunya dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan berakibat pada gagalnya pencapaian tujuan organisasi. Hal ini juga bisa menjadi indikasi adanya tingkat kepuasan kerja yang rendah pada PT Angkasa Pura 1 (Persero) Bandara El Tari Kupang. Kurangnya harapan untuk mendapat promosi jabatan juga menjadi faktor yang secara negatif mempengaruhi kepuasan kerja.

Berdasarkan latar belakang di atas peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut pengaruh antara variabel disiplin kerja, kepuasan kerja, dan kinerja, sehingga peneliti melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Angkasa Pura 1 (Persero) Bandara El Tari Kupang”**

STUDI PUSTAKA

Kinerja

Mangkunegara, (2009) mengartikan Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian, seorang karyawan akan memiliki tingkat kinerja yang tinggi jika terdapat kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuannya, dan Wibowo (2012) menambahkan bahwa, kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun oleh organisasi. Implementasi dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kepentingan, kompetensi dan motivasi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan sebagai implementasi dari rencana atau tujuan perusahaan. Menurut Robbins (2006) terdapat lima indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektifitas, dan komitmen.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Sutrisno, 2019), dan Hasibuan (2011), menyatakan bahwa untuk mencapai tujuan, disiplin dapat menjadi fungsi yang penting untuk organisasi karena apabila disiplin karyawan baik, maka akan meningkatkan prestasi kerja. Ini berarti disiplin kerja adalah suatu sikap atau perilaku seorang karyawan dalam perusahaan untuk selalu taat dan menghargai peraturan dan ketetapan yang berlaku dalam perusahaan. Menurut (Agustini, 2011 : 73) terdapat lima indikator disiplin yaitu tingkat kehadiran, tata cara kerja, ketaatan pada atasan, kesadaran bekerja, dan tanggung jawab

Kepuasan Kerja

Hasibuan (2011:202) mengemukakan : “kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan di dalam pekerjaan didefinisikan sebagai perasaan puas dan menikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian atas hasil kerja, penempatan atau promosi jabatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja. Sementara kepuasan kerja di luar pekerjaan adalah kepuasan yang dinikmati di luar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya agar dapat memenuhi kebutuhan. Dengan demikian, kombinasi kepuasan dalam dan luar pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya”. Luthans (2006:243), juga menambahkan bahwa “Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang”. Berdasarkan pendapat para ahli di atas mengenai kepuasan kerja dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap positif atau perasaan senang seseorang terhadap pekerjaannya. Menurut Luthans (2006:243), terdapat

lima indikator untuk mengukur kepuasan kerja, diantaranya adalah kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap gaji, kepuasan dengan promosi, kepuasan terhadap atasan, kepuasan terhadap rekan sekerja.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini berupa deskriptif dan asosiatif. Metode deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan suatu keadaan atau fenomena-fenomena yang sedang diteliti. Penelitian asosiatif merupakan suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Sugiyono (2017) menyatakan, “Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivism*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data kuantitatif dan data kualitatif. Data kuantitatif berupa angka-angka yang dapat dihitung secara sistematis seperti jumlah karyawan yang ada pada PT Angkasa Pura 1 (Persero) Bandara El Tari Kupang. Data kualitatif berupa informasi, keterangan serta uraian-uraian yang telah diperoleh di lapangan yang berhubungan dengan penelitian ini seperti data mengenai sejarah PT Angkasa Pura 1(Persero) Bandara El Tari Kupang.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer dalam penelitian ini yaitu data yang diperoleh dengan meneliti langsung kepada karyawan PT Angkasa Pura 1 (Persero) Bandara El Tari Kupang. Data ini diperoleh melalui observasi, wawancara, dan kuesioner. Data sekunder adalah sumber data yang diperoleh dengan cara membaca, mempelajari dan memahami melalui media lain yang bersumber dari literatur, buku-buku, serta dokumen perusahaan (Sugiyono, 2017).

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain kuesioner, observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang di gunakan dalam penelitian ini yaitu analisis statistik deskriptif, analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi, dan menguji hipotesis yaitu uji t dan uji F.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1.
Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
			Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.571	5.940		.938	.353
Disiplin Kerja	.385	.109	.377	3.523	.001
Kepuasan Kerja	.484	.093	.555	5.181	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2023

Melalui tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda, yaitu:

$$Y = 5,571 + 0,385X_1 + 0,484X_2$$

Dari persamaan yang diketahui maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Hasil output pengujian regresi linear berganda menunjukkan nilai positif pada konstanta sebesar 5,571. Dapat diartikan bahwa, jika variabel disiplin kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) bernilai nol (0) maka nilai pada variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 5,571 poin.
2. Variabel disiplin kerja (X_1) mempunyai nilai koefisien (b) sebesar 0,385 yang berarti apabila terjadi kenaikan variabel disiplin kerja sebesar 1 dan kepuasan kerja tetap maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,385 poin.
3. Variabel kepuasan kerja (X_2) memiliki nilai koefisien (b) sebesar 0,484 yang berarti jika terjadi kenaikan variabel kepuasan kerja sebesar 1 dan disiplin kerja tetap, maka kinerja karyawan (Y) meningkat sebesar 0,484 poin.

Uji Parsial (Uji t)

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
Berdasarkan tabel 1. disimpulkan bahwa $t_{hitung} (3,523) > t_{tabel} (2,013)$ dan nilai signifikan $< \alpha (0,05)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya disiplin kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Angkasa Pura 1(Persero) Bandara El Tari Kupang.
2. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
Berdasarkan tabel 1. $t_{hitung} (5,181) > t_{tabel} (2,013)$ dan nilai signifikan $< \alpha (0,05)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima dengan kesimpulan bahwa kepuasan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Angkasa Pura 1(Persero) Bandara El Tari Kupang.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 2.
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	367.497	2	183.748	21.468	.000 ^b
	Residual	385.170	45	8.559		
	Total	752.667	47			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja

sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel diatas, dilihat bahwa F-hitung lebih besar dari pada F-tabel ($21,468 > 3,20$) dan mempunyai nilai signifikansi ($0,000$) yang artinya $< \alpha$ ($0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya disiplin kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Bandara El Tari Kupang

Koefisien Determinasi

Tabel 3
Hasil Uji Determinasi.

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.699 ^a	.488	.466	2.926

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa nilai *adjusted r square* sebesar 0,466 kemudian dibawah dalam presentase sebesar 46,6%. Maka besar presentase kontribusi variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 46,6%. Nilai 0,466 lebih mendekati 0 (nol) sehingga terdapat hubungan yang relatif lemah antara variabel bebas dengan variabel terikat. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 53,4%.

Pembahasan deskriptif.

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yang menjadi objek penelitian, yaitu disiplin kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen, dengan jumlah responden sebanyak 48 orang. Berdasarkan analisis deskriptif, variabel disiplin kerja karyawan PT Angkasa Pura 1 memperoleh capaian skor sangat tinggi. Hal ini menandakan bahwa disiplin kerja dilaksanakan dengan baik dan pelaksanaan tugas yang dijalankan berlangsung sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel kepuasan kerja karyawan PT. Angkasa Pura Bandara El Tari Kupang berada dalam kriteria tinggi, artinya tingginya rasa senang dan rasa puas karyawan dari setiap pekerjaan yang dilakukan dengan keadaan yang didapatkan di dalam tempat kerja.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura Bandara El Tari Kupang berada dalam kriteria sangat tinggi, artinya kinerja karyawan mampu dikelola dengan baik sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan sehingga menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Bandara El Tari Kupang

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial membuktikan terdapat hubungan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui hasil uji t. Secara signifikan terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Bandara El Tari Kupang. Pengujian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mampu memengaruhi variabel kinerja karyawan dalam indikator yang digunakan (kuantitas, kualitas kerja, ketepatan waktu, efektifitas dan komitmen).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang didapat oleh Madyoningrum dan Azizah (2022) dan Paruru, dkk (2017) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini berarti semakin tinggi disiplin kerja karyawan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan tersebut, demikian pula sebaliknya.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Bandara El Tari Kupang

Pengujian hipotesis secara parsial didapati nilai t-hitung > t-tabel dengan signifikan lebih kecil dari alpha membuktikan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan hasil yang sama dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hutabarat, dkk (2020), dan Prasetyo, & Marlina, (2019). yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh langsung signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Ini berarti, bahwa kepuasan kerja yang dimiliki seseorang dalam bekerja akan mengarahkan pada pencapaian tujuan yang ingin didapat, sehingga seorang karyawan mempunyai dorongan dalam diri untuk melakukan pekerjaan dan mencapai tujuan atau target yang ingin dicapai dalam hal ini target penjualan yang diberikan perusahaan PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Bandara El Tari Kupang.

Menurut Hasibuan (2011:202), Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Hal ini menandakan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Bandara El Tari Kupang maka akan menunjukkan kinerja terbaiknya.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Bandara El Tari Kupang.

Berdasarkan hasil uji F variabel disiplin kerja, dan kepuasan kerja, terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura 1(Persero) Bandara El Tari Kupang, hasil menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak, hal ini membuktikan bahwa disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura 1(Persero) Bandara El Tari Kupang

Hasil penelitian yang diperoleh juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Prasetyo, & Marlina, (2019). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga dapat diartikan bahwa disiplin kerja dan kepuasan kerja yang dimiliki karyawan PT. Angkasa Pura 1(Persero) Bandara El Tari Kupang dalam bekerja memiliki dampak baik dalam penyelesaian pekerjaan dengan hasil yang baik.

Berdasarkan hasil analisis determinasi (R^2), nilai koefisien yang didapati sebesar 46,6% hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja dalam memengaruhi kinerja karyawan relatif lemah sedangkan sisanya 53,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Faktor-faktor lain diduga turut memengaruhi kinerja karyawan diantaranya faktor individu yang mencakup tingkat sosial, latar belakang keluarga dan demografi seseorang yang belum diteliti. Selain itu terdapat faktor psikologi yang meliputi persepsi, kepribadian, dan lingkungan kerja. Serta faktor terakhir yaitu organisasi meliputi struktur organisasi, imbalan, dan kepemimpinan di dalam perusahaan, Gibson (2008).

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data, hasil dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil analisis deskriptif menggunakan rentang skor, diketahui bahwa variabel disiplin kerja (X_1) dalam penilaian karyawan berada pada kategori sangat tinggi, Variabel kepuasan kerja berada pada kategori penilaian tinggi dan variabel kinerja karyawan berada pada kategori penilaian sangat tinggi.
2. Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa variabel kepuasan kerja secara parsial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Hasil uji F membuktikan bahwa variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura 1 (Persero), Bandara El Tari Kupang, namun hasil koefisien determinasi menunjukkan pengaruh variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja dalam memengaruhi kinerja karyawan relatif lemah.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka peneliti mengembangkan beberapa saran yang diharapkan berguna bagi peneliti selanjutnya maupun bagi instansi/perusahaan dalam penelitian ini, sebagai berikut :

1. Bagi PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Bandara El Tari Kupang
Perusahaan harus menjaga dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan misalnya dengan lebih memberikan kesempatan promosi jabatan dan faktor pendorong kepuasan kerja lainnya karena hal tersebut juga berpengaruh pada kinerja karyawan.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
Diperlukan penelitian lebih lanjut dengan menambahkan faktor-faktor lain di luar dari disiplin kerja dan kepuasan kerja yang mana memengaruhi kinerja karyawan seperti keterampilan, kemampuan, pengalaman kerja, tingkat sosial, latar belakang keluarga demografi seseorang, motivasi, kepribadian, sikap, lingkungan kerja, struktur organisasi, desain pekerjaan dan kepemimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, F. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Madenatera.
- Gibson, M. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, Malayu, S.P 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hutabarat, L., Anggen, K., & Murniati, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Suryamas Cipta Perkasa II Desa Paduran Sebangau Kecamatan Sebangau Kuala. *Jurnal Manajemen Sains dan Organisasi*, 1(3), 214-230.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk) Edisi Bahasa Indonesia. Yogyakarta : ANDI.
- Madyoningrum, A. W., & Azizah, R. (2022). PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 12(2), 328-342(2009).
- Mangkunegara (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Paruru, J. B., Lapian, S. J., & Tawas, H. N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Air Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(1).
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21-30.
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa oleh: Benyamin

Molan.Cetakan I. Indonesia: PT.Indeks.

Robbins, S. P (2015), Perilaku Organisasi, Jakarta: Salemba Empat

Sugiyono, (2017).Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: Alfabeta

Suparyadi. (2015).Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana

Sutrisno, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke sebelas Kencana. Pranada. Media Group, Jakarta

Wibowo, W. (2012). Manajemen Kinerja. PT Rajagrafindo. Persada. Jakarta