

PENGARUH DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUM LPPNPI (AIRNAV INDONESIA) DISTRIK YOGYAKARTA DI BANDAR UDARA INTERNASIONAL ADISUTJIPTO

Septiyani Putri Astutik¹⁾

¹⁾ *Program Studi Manajemen Transportasi Udara, STTKD Yogyakarta
sputriastutik@yahoo.co.id*

Abstrak

Transportasi udara adalah sistem penerbangan yang melibatkan banyak pihak. Segala aspek kehidupan dalam sumber daya manusia dituntut untuk bersaing menunjukkan yang terbaik, karena yang terbaiklah yang akan dipilih. Disiplin merupakan fungsi MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, maka akan semakin baik kinerja yang dicapainya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan Perum LPPNPI (Airnav Indonesia) Distrik Yogyakarta di Bandar Udara Internasional Adisutjipto.

Data penelitian ini menggunakan data primer. Sumber data diperoleh dari kuesioner yang terdiri dari dua variabel yaitu disiplin dan kinerja karyawan. Responden dalam penelitian ini sebanyak 55 karyawan Perum LPPNPI (Airnav Indonesia) Distrik Yogyakarta di Bandar Udara Internasional Adisutjipto. Penelitian dianalisis dengan menggunakan Analisis Regresi Linear Sederhana dengan Program SPSS 15.0 for Windows.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima bahwa terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan Perum LPPNPI (Airnav Indonesia) Distrik Yogyakarta di Bandara Udara Internasional Adisutjipto dengan nilai F hitung sebesar 335,943 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari (α) 0,05. Besarnya nilai koefisien determinasi berganda (R^2) adalah sebesar 0,864 yang berarti 86,4% variabel kinerja karyawan benar-benar dipengaruhi oleh variabel disiplin sedangkan sisanya yaitu 13,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Hasil ini juga menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin karyawan maka kinerja karyawan semakin besar, begitu juga sebaliknya.

Kata kunci: *Disiplin, Kinerja Karyawan, Perum LPPNPI, Analisis Regresi Linear Sederhana*

Pendahuluan

Indonesia merupakan negara kepulauan yang luas, maka moda transportasi udara sebagai suatu pilihan yang tidak dapat dielakkan. Transportasi udara adalah sistem penerbangan yang melibatkan banyak pihak. Dalam dunia penerbangan, pemenuhan terhadap standar keselamatan yang tinggi merupakan suatu keharusan yang mutlak. Penerapan keselamatan penerbangan perlu dilaksanakan pada semua sektor, baik pada bidang transportasi/operasi angkutan udara, kebandarudaraan, navigasi, perawatan dan perbaikan serta pelatihan yang mengacu pada aturan *International Civil Aviation Organization (ICAO)*.

Perusahaan Umum (Perum) Lembaga Penyelenggara Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia merupakan badan usaha yang menyediakan pelayanan bagi penerbangan di Indonesia khususnya di bidang navigasi udara yang tidak berorientasi mencari keuntungan. Perum LPPNPI atau lebih dikenal dengan Airnav Indonesia merupakan Badan Usaha Milik Negara yang seluruh modalnya berasal dari negara dan merupakan kekayaan milik negara yang tidak dipisahkan dan tidak terbagi atas saham sesuai Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik

Negara. Dalam era globalisasi saat ini, segala aspek kehidupan dituntut untuk bersaing menunjukkan yang terbaik, karena yang terbaiklah yang akan dipilih. Dalam kepentingannya manusia harus ditata dalam sebuah manajemen yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Dalam perusahaan, manusia sebagai karyawan merupakan suatu asset yang sangat berharga. Menggerakkan dan mengendalikan manusia agar mau bekerja sesuai dengan harapan perusahaan bukanlah pekerjaan yang mudah. Jalan yang ditempuh perusahaan untuk mengatur manusia agar mau bekerja dengan harapan perusahaan yaitu melalui disiplin karyawan yang diterapkan di Perum LPPNPI (Airlines Indonesia) Distrik Yogyakarta Bandar Udara Internasional Adisutjipto.

Adapun disiplin pada hakikatnya mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu, melaksanakan perintah atasan, dan mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja seorang karyawan khususnya karyawan Perum LPPNPI (Airlines Indonesia) Distrik Yogyakarta Bandar Udara Internasional Adisutjipto.

Perum LPPNPI Distrik Yogyakarta bertanggung jawab melayani navigasi penerbangan untuk semua pesawat yang menuju Yogyakarta dan sekitarnya dengan rata-rata per hari sekitar 140 pesawat. Saat ini terdapat beberapa maskapai seperti Garuda Indonesia, Citilink, AirAsia, Batik Air, Lion Air, Wings Air, Sriwijaya Air, NAM Air, SilkAir dan lainnya yang melayani rute menuju Yogyakarta. Kantor Distrik Yogyakarta mempunyai tugas menyelenggarakan jasa pelayanan lalu lintas penerbangan meliputi operasi lalu lintas penerbangan, pengoperasian, pemeliharaan, dan perbaikan fasilitas teknik navigasi penerbangan, serta pengelolaan dan pengendalian kegiatan keuangan dan administrasi. Saat ini (Perum) Lembaga Penyelenggara Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia (LPPNPI) mempunyai karyawan sebanyak 59 orang terdiri dari unit *Finance & Administration*, *ATS Operation*, *ATS Engineering* dan *Security/OB*. Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas penulis mengambil judul penelitian “Pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan Perum LPPNPI (Airlines Indonesia) Distrik Yogyakarta Bandar Udara Internasional Adisutjipto”.

Landasan Teori dan Pengembangan Hipotesis

Perum LPPNPI (Airlines Indonesia) Distrik Yogyakarta

Perusahaan Umum (Perum) Lembaga Penyelenggara Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia (LPPNPI), pada Agustus 2013 resmi beroperasi dan menjadi provider tunggal dalam melayani navigasi penerbangan. Mengenai penyebutan nama, LPPNPI akan dinamai Air Navigation Indonesia yang disingkat AirNav Indonesia. Hal ini untuk memudahkan penyebutan Perum baru. Adanya Perum LPPNPI tersebut maka cuma ada satu lembaga navigasi yang menggabungkan navigasi penerbangan di Indonesia. Sebelum perusahaan LPPNPI berdiri, terdapat empat instansi yaitu Unit Pelaksana Teknis (UPT) Ditjen Perhubungan Udara, PT Angkasa Pura 1, PT Angkasa Pura II, serta Bandar Udara Khusus yang mengatur navigasi udara.

Tujuan dibentuknya Perusahaan Umum (Perum) Lembaga Penyelenggara Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia (LPPNPI) untuk mewujudkan pengelolaan penyelenggara pelayanan navigasi penerbangan yang profesional, transparan, akuntabel dan mandiri yang bisa diandalkan dalam mendukung keselamatan penerbangan. PP No. 77 tahun 2012 menguraikan jenis pelayanan navigasi penerbangan yang menjadi kewajiban LPPNPI, yaitu: (1) Pelayanan lalu lintas

penerbangan (*Air Traffic Service/ATS*), (2) Pelayanan telekomunikasi penerbangan (*Aeronautical Telecommunication Services/COM*), (3) Pelayanan telekomunikasi Aeronautika (*Aeronautical Information Services/ATS*), (4) Pelayanan Informasi Meteorologi Penerbangan (*Aeronautical Meteorological Services/MET*), dan (5) Pelayanan informasi Pencarian data Pertolongan (*Search and Rescue/SAR*).

Airnav Distrik Yogyakarta bertanggung jawab melayani navigasi penerbangan untuk semua pesawat yang menuju Yogyakarta dan sekitarnya dengan rata-rata per hari sekitar 140 pesawat. Saat ini terdapat beberapa maskapai seperti Garuda Indonesia, Citilink, AirAsia, Batik Air, Lion Air, Wings Air, Sriwijaya Air, NAM Air, SilkAir dan lainnya yang melayani rute menuju Yogyakarta. Kantor Distrik Yogyakarta mempunyai tugas menyelenggarakan jasa pelayanan lalu lintas penerbangan meliputi operasi lalu lintas penerbangan, pengoperasian, pemeliharaan, dan perbaikan fasilitas teknik navigasi penerbangan, serta pengelolaan dan pengendalian kegiatan keuangan dan administrasi.

Pengertian Disiplin

Menurut Sutrisno [1], Di dalam kehidupan sehari-hari, dimanapun manusia berada, dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilakunya. Namun peraturan-peraturan tersebut tidak akan ada artinya bila tidak disertai dengan sanksi bagi pelanggarnya. Menurut Hasibuan [2] disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.

Bentuk-bentuk Disiplin

Menurut Handoko [3] ada tiga tipe kegiatan kedisiplinan yaitu disiplin preventif, disiplin korektif dan disiplin progresif. Menurut Davis [4] faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin yaitu jam kerja, izin karyawan dan absensi karyawan. Menurut Hasibuan [2] indikator-indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya adalah tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat (pengawasan melekat), sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan.

Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Pervez [5] kinerja adalah kemampuan seseorang untuk bekerja secara efektif, memenuhi standar pekerjaan yang telah ditetapkan, dan mengerti serta memenuhi deskripsi pekerjaan yang telah ditentukan oleh organisasi. Kinerja seseorang umumnya ditentukan oleh tiga faktor : (1) motivasi, yaitu hasrat untuk melakukan pekerjaan, (2) kemampuan, yaitu kemampuan seseorang untuk melakukan pekerjaan tersebut, dan (3) lingkungan pekerjaan, yaitu alat, bahan, dan informasi yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan. Menurut Wilson [6] kinerja adalah hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja karyawan baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Di sisi lain, para pekerja berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan. Menurut Hasibuan [2] kinerja karyawan adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Sedangkan Menurut Gomes [7] kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa

dan karyawan PKWT yang bekerja di Perum LPPNPI (Airnav Indonesia) Distrik Yogyakarta Bandar Udara Internasional Adisutjipto. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non probalistic sampling* yaitu setiap elemen tidak memiliki probabilitas yang sama untuk menjadi sampel penelitian [8]. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini dipilih dengan sengaja berdasarkan kriteria tertentu atau disebut *purposive sampling*.

Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner

Menurut Arikunto [9] validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat ke validan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah. Dalam penentuan layak atau tidaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,05 artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap koefisien korelasi, bisa digunakan batas nilai minimal korelasi 0,30. Sedangkan reliabilitas adalah tingkat ketepatan, ketelitian, atau keakuratan sebuah instrumen. Pengujian reliabilitas internal akan menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*.

Tabel 1

Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja Karyawan

No	PERNYATAAN	<i>Pearson Correlation</i>	Sig (2-tailed)	Keterangan
1	Kehadiran karyawan tepat pada waktunya	0,557	0,000	Valid
2	Kesadaran karyawan tentang pentingnya kehadiran	0,714	0,000	Valid
3	Ketaatan dan pemahaman karyawan terhadap peraturan kerja	0,639	0,000	Valid
4	Ketaatan karyawan untuk melaksanakan peraturan kerja	0,813	0,000	Valid
5	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai peraturan kerja	0,774	0,000	Valid
6	Pemahaman karyawan mengenai penggunaan peralatan kerja	0,789	0,000	Valid
7	Kehati-hatian karyawan dalam menggunakan peralatan kerja	0,692	0,000	Valid
8	Karyawan sangat mengutamakan pentingnya keselamatan kerja	0,705	0,000	Valid
9	Pemberian penghargaan sesuai dengan prestasi dan kemampuan karyawan	0,681	0,000	Valid
10	Pemberian promosi jabatan pada karyawan yang berprestasi	0,706	0,000	Valid
11	Peluang karyawan untuk mendapatkan kesempatan menyelesaikan pendidikan yang lebih tinggi	0,541	0,000	Valid

Berdasarkan tabel 1 pada instrument variable disiplin kerja karyawan (X) dapat diketahui bahwa nilai tertinggi terdapat pada nomor item 4 yang bernilai 0,813 dengan nilai signifikansi 0,000. Sedangkan untuk nilai terendah pada instrument variable disiplin kerja karyawan (x) terdapat di nomor item 11 yang berniali 0,541 dengan nilai signifikansi 0,000. Hasil uji validitas terhadap keseluruhan item-item pernyataan variabel disiplin kerja karyawan dinyatakan valid, karena signifikansinya ($\alpha < 0,05$).

Tabel 2
Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	<i>Pearson Correlation</i>	Sig. (2-tailed)	Keterangan
1.	Tercapainya kualitas kerja karyawan sesuai hasil kerja karyawan	0,700	0,000	Valid
2.	Kemampuan mencapai standar kualitas yang telah ditetapkan perusahaan	0,743	0,000	Valid
3.	Karyawan menghasilkan hasil pekerjaan sesuai dengan jumlah yang telah ditetapkan perusahaan	0,706	0,000	Valid
4.	Penyelesaian hasil kerja dilakukan dengan baik sesuai dengan yang telah ditetapkan perusahaan	0,758	0,000	Valid
5.	Pengetahuan karyawan mengenai pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sudah baik	0,825	0,000	Valid
6.	Dalam menyelesaikan pekerjaan, karyawan dapat mengerjakan pekerjaan sesuai dengan pedoman kerja	0,776	0,000	Valid
7.	Dalam menyelesaikan pekerjaan, karyawan dapat mengerjakan sesuai dengan keterampilan karyawan	0,709	0,000	Valid
8.	Dalam menyelesaikan pekerjaan, karyawan dapat mengerjakan pekerjaan sesuai dengan kemampuan karyawan	0,637	0,000	Valid
9.	Terdapat kreatifitas dalam menyelesaikan pekerjaan	0,739	0,000	Valid
10.	Kreatifitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tinggi	0,687	0,000	Valid
11.	Kesediaan bekerja sama dengan rekan sekerja	0,640	0,000	Valid
12.	Kesediaan bekerja sama dengan atasan	0,774	0,000	Valid
13.	Kesediaan karyawan tetap bekerja dengan baik walaupun	0,655	0,000	Valid

No	Pernyataan	<i>Pearson Correlation</i>	Sig. (2-tailed)	Keterangan
	pimpinan tidak ada			
14.	Karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan oleh atasan tepat waktu	0,630	0,000	Valid
15.	Karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan	0,689	0,000	Valid
16.	Inisiatif karyawan menyelesaikan pekerjaan sangat tinggi	0,765	0,000	Valid
17.	Kemampuan karyawan dalam mengambil keputusan dalam pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan	0,692	0,000	Valid
18.	Karyawan selalu dapat diandalkan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan	0,623	0,000	Valid
19.	Karyawan selalu menerima saran dan kritik yang membangun	0,629	0,000	Valid

Berdasarkan tabel 2 pada instrumen variabel kinerja karyawan (Y) dapat diketahui bahwa nilai tertinggi terdapat pada indikator pengetahuan karyawan mengenai pekerjaan tepat dan baik bernilai 0,825. Sedangkan nilai terendah terdapat pada indikator karyawan selalu dapat diandalkan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan bernilai 0,623. sehingga dapat ditafsirkan bahwa indeks korelasinya tinggi.

Tabel 3
Hasil Pengujian Reliability Variabel Disiplin (X) dan Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>
Disiplin	0,766
Kinerja Karyawan	0,761

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan SPSS 15.0 dapat diketahui bahwa tabel 3 disiplin dan kinerja karyawan menunjukkan *Cronbach's Alpha* adalah sebesar 0,766 dan 0,761. Hal ini menunjukkan bahwa *reliability* suatu variabel adalah sangat *reliable*, karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar ($>$) dari 0,60. dan dapat disimpulkan pada setiap butir pertanyaan adalah sangat *reliable*.

Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier sederhana. Regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas yakni disiplin karyawan (X) dengan variabel tidak bebas yaitu kinerja karyawan (Y) Perum LPPNPI (Airnav Indonesia) Distrik Yogyakarta. Dengan rumus : $Y = a + bX + e$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien arah atau slope dari garis regresi

X = Disiplin Karyawan

e = error

Hasil dan Pembahasan

Profil Responden

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara langsung kepada responden penelitian yaitu karyawan Perum LPPNPI (Airnav Indonesia) Distrik Yogyakarta Bandar Udara Internasional Adisutjipto, sebanyak 59 kuesioner. Kuesioner yang dikembalikan adalah sebanyak 55 kuesioner. Adapun kuesioner yang tidak dapat diolah adalah sebanyak 4 kuesioner karena responden sebagai manager, sehingga *response rate* dalam penelitian ini adalah 93%. Kuesioner telah diisi secara lengkap sehingga layak untuk dianalisa. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 55 orang responden maka dapat diidentifikasi profil responden berdasarkan karakteristik yang telah ditentukan dalam kuesioner penelitian meliputi: usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, status sosial, dan divisi/jabatan.

Tabel 4
Profil Responden Penelitian

PROFIL	DESKRIPSI	FREKUENSI	PRESENTASE
Usia	15 – 19	0	0
	20 – 25	10	18.19
	26 – 30	7	12.73
	31 – 35	8	14.55
	36 – 40	7	12.73
	> 41	2.3	41.82
	Jumlah	55	100.00
Jenis Kelamin	Laki – laki	47	85.45
	Perempuan	8	14.55
	Jumlah	55	100.00
Pendidikan Terakhir	SD	0	0
	SMP	1	1.81
	SMA/SMK	12	21.81
	D 1	0	0
	D 2	3	5.45
	D 3	22	40

PROFIL	DESKRIPSI	FREKUENSI	PRESENTASE
	D 4	4	7.27
	S 1	13	23.63
	Jumlah	55	100.00
Status	Belum menikah	12	21.81
	Menikah	43	78.18
	Jumlah	55	100.00
Divisi/Jabatan	ATS Operation	18	32.72
	ATS Engineering	18	32.72
	Finance & Administration	8	14.54
	Security / OB	11	20
	Jumlah	55	100

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2015

Interprestasi dari data profil karyawan Perum LPPNPI (Airnav Indonesia) Distrik Yogyakarta Bandar Udara Internasional Adisutjipto yang dijadikan sebagai responden penelitian pada tabel 4 adalah sebagai berikut:

1. Responden menurut usia

Jumlah responden dengan usia 15 – 19 tahun sebanyak 0 orang (0%), umur 20 – 25 tahun sebanyak 10 orang (18.19%), umur 26 – 30 tahun sebanyak 7 orang (12.73%), umur 31 – 35 tahun sebanyak 8 orang (14.55%), umur 36 – 40 tahun sebanyak 7 orang (12.73%), umur di atas 41 tahun sebanyak 23 orang (41.82%). Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan Perum LPPNPI (Airnav Indonesia) Distrik Yogyakarta Bandar Udara Adisutjipto mempunyai umur di atas 41 tahun.

2. Responden menurut jenis kelamin

Jumlah responden dengan jenis kelamin laki – laki sebanyak 47 orang (85.45%), dan 8 orang (14.55%) merupakan responden perempuan. Hasil ini menunjukkan bahwa presentasi jumlah karyawan Perum LPPNPI (Airnav Indonesia) Distrik Yogyakarta Bandar Udara Internasional Adisutjipto mayoritas berjenis kelamin laki – laki.

3. Responden menurut pendidikan terakhir

Jumlah responden dengan pendidikan terakhir SD sebanyak 0 orang (0%), SMP sebanyak 1 orang (1.81%), SMA/SMK sebanyak 12 orang (21.81%), D1 sebanyak 0 orang (0%), D2 sebanyak 3 orang (5.45%), D3 sebanyak 22 orang (40%), D4 sebanyak 4 orang (7.27%), S1 sebanyak 13 orang (23.63%). Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan Perum LPPNPI (Airnav Indonesia) Distrik Yogyakarta Bandar Udara Internasional Adisutjipto lulusan sarjana (D3).

4. Responden menurut status sosial

Jumlah responden dengan status sosial belum menikah sebanyak 13 orang (21.81%), dan 43 orang (78.18%) merupakan responden yang sudah menikah. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan Perum LPPNPI (Airnav Indonesia) Distrik Yogyakarta Bandar Udara Internasional Adisutjipto yaitu sudah menikah.

5. Responden menurut divisi/jabatan

Jumlah responden dengan divisi/jabatan *ATS Operation* sebanyak 18 orang (32.72%), *Finance and Administration* sebanyak 8 orang (14.54%), *ATS Engineering* sebanyak 18 orang (32.72%), dan *Security/OB* sebanyak 11 orang (20%). Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan Perum LPPNPI (Airnav Indonesia) Distrik Yogyakarta Bandar Udara Adisutjipto adalah divisi/jabatan *ATS Operation* dan *ATS Engineering*.

Hasil Pengujian Hipotesis dan Pembahasan

Analisis Regresi Linear Sederhana

Berdasarkan hasil pengujian hipotesa dengan perhitungan analisa regresi linear sederhana yang telah dilakukan dengan menggunakan Program *SPSS (Statistical Product and Service Solution) for Windows Release 15.0* maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5
Tabel *Regression Coefficients (a)*

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>	Std. Error	<i>Standardized Coefficients</i>	T	Sig.
	B		Beta	B	Std. Error
1 (Constan)	7,626	3,302		2,310	,025
Disiplin Karyawan	1,542	,084	,929	18,329	,000

a Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil analisis dan interpretasi data pada tabel 5 adalah sebagai berikut :

1. Angka *Unstandardized Coefficients* B merupakan angka koefisien konstanta (a) adalah 7,626 dan angka koefisien regresi (b) untuk variabel disiplin karyawan (X) sebesar 1,542 sehingga diperoleh bentuk persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bX + e$$

$$Y = 7,626 + 1,542X + e$$

Di mana :

Y = Kinerja Karyawan
X = Disiplin Karyawan

a = Angka koefisien konstanta 7,626 (positif) menunjukkan apabila tidak ada variabel disiplin, maka nilai kinerja karyawan Perum LPPNPI (Airnav Indonesia) Distrik Yogyakarta Bandar Udara Internasional Adisutjipto sebesar 7,626 satuan.

b = angka koefisien regresi 1,542 (positif) menunjukkan setiap penambahan satu satuan variabel disiplin karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan Perum LPPNPI (Airnav Indonesia) Distrik Yogyakarta Bandar Udara Internasional Adisutjipto.

2. Angka t merupakan angka statistik hasil uji t, yaitu :

- a. Angka t-hitung koefisien konstanta (a) adalah 2,310 dengan angka signifikansi sebesar 0,025 ternyata lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Hasil ini berarti koefisien

konstanta signifikan atau bisa dipakai dalam model regresi linear sederhana untuk memprediksi kinerja karyawan Perum LPPNPI (Airnav Indonesia) Distrik Yogyakarta Bandar Udara Internasional Adisutjipto.

- b. Angka t-hitung koefisien disiplin karyawan (b) adalah 18,329 dengan angka signifikansi sebesar 0,000 ternyata lebih kecil dari signifikansi 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel disiplin karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perum LPPNPI (Airnav Indonesia) Distrik Yogyakarta Bandar Udara Internasional Adisutjipto.

Tabel 6
Uji F
ANOVA (b)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3393,372	1	3393,372	335,943	,000(a)
Residual	535,355	53	10,101		
Total	3928,727	54			

a *Predictors: (Constant), Disiplin karyawan*

b *Dependent Variabel: Kinerja Karyawan*

Hasil anova pada tabel 6 menunjukkan bahwa variabel-variabel independen yaitu disiplin karyawan (X) mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) yang ditunjukkan dengan nilai signifikan $F > 0,05$. Berdasarkan hasil *Anova* maka diperoleh F hitung sebesar 335,943 dengan nilai signifikansi F 0,000. Berdasarkan hasil penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu bahwa terdapat pengaruh signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan Perum LPPNPI (Airnav Indonesia) Distrik Yogyakarta Bandar Udara Internasional Adisutjipto, sehingga hipotesis menyatakan bahwa variabel disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah terbukti.

Tabel 7
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,929(a)	,864	,861	3,178

a *Predictors: (Constant), Disiplin Karyawan*

Nilai koefisien determinasi atau *R Square* (R^2) dari hasil pengolahan data adalah sebesar 0,864 atau 86,4%. Nilai tersebut memberikan gambaran bahwa variabel dependen (kinerja) dapat dijelaskan oleh variabel independen (disiplin) adalah sebesar 86,4% dan sisanya 13,6% merupakan sumbangan variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini dan tergabung dalam variabel lain dalam model regresi linear sederhana.

Hasil pengujian di atas membuktikan bahwa kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja dari para karyawan Perum LPPNPI (Airnav Indonesia) Distrik Yogyakarta. Hasil penelitian ini juga

mendukung hasil penelitian sebelumnya. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Dewi [10], yang menyatakan bahwa disiplin mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rutan Klas I Bandar Lampung. Selain itu hasil penelitian ini juga mendukung penelitian dari Abidin [11] yang menyatakan bahwa kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Rekatama Putra Gegana Bandung. Peneliti lain yang juga didukung oleh hasil penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Fitriatin [12] yang mendapatkan hasil bahwa kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Food Station Tjipinang Jaya Depok.

Hasil penelitian ini juga mendukung teori yang diungkapkan oleh Hasibuan [2] yang menyatakan bahwa disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan Perum LPPNPI (Airnav Indonesia) Distrik Yogyakarta di Bandar Udara Internasional Adisutjipto. Hasil penyebaran kuesioner kepada 55 responden menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan analisis data dan pembahasan, sebagai berikut :

1. Hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan Analisis Regresi Linear Sederhana, menunjukkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima, artinya bahwa terdapat pengaruh signifikan antara disiplin karyawan terhadap kinerja karyawan Perum LPPNPI (Airnav Indonesia) Distrik Yogyakarta Bandar Udara Internasional Adisutjipto tahun 2015 yang ditunjukkan dengan nilai F hitung sebesar 335,943 dan nilai signifikansi F sebesar 0,000 lebih kecil dari (α) 0,05. Hasil ini juga menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin karyawan maka kinerja karyawan cenderung semakin besar, begitu juga sebaliknya.
2. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi berganda (R^2) adalah sebesar 0,864 yang berarti 86,4% variabel kinerja karyawan benar-benar dipengaruhi oleh variabel disiplin sedangkan sisanya yaitu 13,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Daftar Pustaka

- [1] Edy Sutrisno. (2013). *Pengertian Disiplin*. [Online]. <http://www.fudinzaainal.com/..skripsi.php> diakses 23 Agustus 2015.
- [2] Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2013
- [3] T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia*, Yogyakarta: Penerbit BPFE UGM, 2001.
- [4] Keith Davis. (2004). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin*. [Online] <http://www.core.ac.uk/download/pdf/11717354.pdf> diakses 23 agustus 2015.
- [5] Ghauri Pervez. (2006). *Pengertian Kinerja*. [Online]. <http://www.Documen.tips>Docslide>Documen> diakses 23 Agustus 2015.
- [6] Bangun Wilson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Penerbit Erlangga, 2012.
- [7] Faustino Gomes. (1995). *Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan*. [Online]. <http://www.core.ac.uk/download/pdf/11718395.pdf> diakses 23 Agustus 2015.
- [8] Sekaran. (2000). *Tekhnik Sampling*. [Online]. http://www.academia.edu/5105515/TEKNIK_SAMPLING, diakses 23 Agustus 2015.
- [9] Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: PT. Asdi Masatya, 2009.
- [10] Iis Puspika Dewi, "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rutan Klas I Bandar Lampung," *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, Vol.2, No.2, pp. 85-95, Oktober 2012.
- [11] Fudin Zainal Abidin, "Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT Rekatama Putra Gegana Bandung," Fakultas Ekonomi Winaya Mukti, Bandung, 2013.
- [12] Fitriatin, "Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT. Food Station Tjipinang Jaya," Fakultas Manajemen Gunadarma, Depok, 2014.
- [13] Asti Fauziawati, "Pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan Direktorat Surat dan Paket PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung," Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung, 2013.
- [14] Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2005
- [15] Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2004.
- [16] Azwar S, *Metode penelitian*, Cetakan V, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004.
- [17] Sugiyono, *Statistik Untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta, 2012.