

**PENGARUH DISPLIN KERJA, MOTIVASI KEJA, DAN
PROFESIONALISME TERHADAPA INERJA KARYAWAN PADAPT
GAPURA ANGKASA**

Ni Luh Made Indah Lestari Dewi¹, I Wayan Sujana², Ni Nyoman Ari Novarini³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: indahlestari8809@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan profesionalisme terhadap kinerja karyawan pada PT Gapura Angkasa. Variabel independent dalam penelitian ini adalah disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2), profesionalisme (X3) dan variabel dependen yakni kinerja karyawan (Y) pada PT Gapura Angkasa. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2) dan profesionalisme (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Gapura Angkasa. Sampel dalam penelitian ini adalah beberapa karyawan yang diambil acak yang berada dalam lingkup Bandar Udara Ngurah Rai Denpasar dengan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 40 sampel. Penelitian ini menggunakan data primer, data dikumpulkan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada seluruh sampel penelitian. Pengujian hipotesis penelitian menggunakan SPSS 26.0 for Windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Gapura Angkasa. Motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Gapura Angkasa dan profesionalisme (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Gapura Angkasa. Persamaan regresi pada penelitian ini adalah sebagai berikut : $Y = 2,285 + 0,292 X1 + 0,263 X2 + 0,368 X3 + \epsilon$. Berdasarkan hasil tersebut maka untuk mengoptimalkan kinerja karyawan maka perlu kebijakan maupun regulasi untuk meningkatkan disiplin kerja, motivasi kerja, dan profesionalisme.

Kata Kunci: kinerja karyawan, disiplin kerja, motivasi kerja, dan *profesionalisme*

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of work discipline, work motivation, and professionalism on employee performance at PT Gapura Angkasa. The independent variables in this study are work discipline (X1), work motivation (X2), professionalism (X3) and the dependent variable, namely employee performance (Y) at PT Gapura Angkasa. This study uses multiple linear regression analysis to determine the effect of work discipline (X1), work motivation (X2) and professionalism (X3) on employee performance (Y) at PT Gapura Angkasa. The samples in this study were several employees who were taken randomly within the scope of Denpasar Ngurah Rai Airport with a total sample used in this study of 40 samples. This study uses primary data, data collected by distributing questionnaires to all research samples. Testing the research hypothesis using SPSS 26.0 for Windows. Work motivation (X2) has a positive and significant effect on employee performance (Y) at PT Gapura Angkasa and professionalism (X3) has a positive and significant effect on employee performance (Y) at PT Gapura Angkasa. The regression equation in this study is as follows: $Y = 2.285 + 0.292 X1 + 0.263 X2 + 0.368 X3 + \epsilon$. Based on these results, to optimize employee performance, policies and regulations are needed to improve work discipline, work motivation, and professionalism.

Keywords: *employee performance, work discipline, work motivation, and professionalism*

I. PENDAHULUAN

Setiap perusahaan pasti memiliki berbagai tujuan yang ingin dicapai. Tujuan tersebut dapat dicapai dengan memanfaatkan sumber- sumber daya yang ada dalam perusahaan. Meskipun terdapat berbagai sumber daya yang penting dalam perusahaan, satu-satunya factor yang menunjukkan keunggulan kompetitif suatu perusahaan adalah sumber dayam manusia dan bagaimana pengelolaannya (Mangkunegara, 2016). Seperti saat ini dalam menghadapi arus globalisasi, sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia (karyawan) dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Apabila individu dalam perusahaan yaitu SDM-nya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya. Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan- peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku (Hasibuan, 2016). Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan PT Gapura Angkasa Denpasar, dalam hal ini masih adanya beberapa hal atau kendala dalam melaksanakan tugas yang dihadapi oleh beberapa karyawan sehingga menjadi kendala dalam pencapaian tujuan suatu perusahaan, diantaranya kedisiplinan karyawan yang rendah

sehingga cenderung malas untuk bekerja secara optimal. Demikian juga Profesionalisme dan motivasi kerja dalam mengambil suatu pekerjaan yang kurang sengingga upaya meningkatkan sistem kerja dalam pencapaian tuuan tidaksesuai dengan apa yang telah direncanakan. Selain disiplin kerja ada faktor yang menjadi pengaruh dalam kinerja karyawan yaitu motivasi kerja. Motivasi menjadi aktivitas yang melibatkannya, menyalurkannya, dan memeliharaakan tingkah laku manusianya. Motivasi penting bagi manajernya dikarenakan ia bekerja dengan bantuan yang lainnya. Makanya bila karyawan bermotivasi tinggi biasanya pastinya berkinerja tinggi juga. Satu diantara lainnya faktor yang memengaruhi kinerjanya yakni motivasi, yakni keadaan yang mengarahkan individunya untuk mengupayakan tercapainya tujuannya. Penyebab selanjutnya dalam memperhatikan penurunan kinerja karyawan yaitu motivasi. Motivasi merupakan dorongan, keinginan, hasrat dan tenaga penggerak yang berasal dari diri manusia untuk berbuat atau untuk melakukan sesuatu (Wursanto, 2005:301). Jadi pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah ditentukan maka perusahaan haruslah memberikan motivasi pada karyawan agar karyawan mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan.

II. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 *Goal Setting Theory*

Goal setting theory yang dikembangkan oleh Locke sejak 1968 telah mulai menarik minat dalam berbagai masalah dan isu organisasi. Menurut *goal setting theory*, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut (Srimindarti, 2012). Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang memengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. *Goal setting theory* telah menunjukkan adanya pengaruh signifikan dalam perumusan tujuan (Arsanti, 2011). Kekhususan dan kesulitan merupakan atribut dari penetapan tujuan.

2.2 Kinerja Karyawan

Kinerja adalah setiap gerakan, perbuatan, pelaksanaan, kegiatan atau tindakan yang diarahkan untuk mencapai tujuan atau target tertentu. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dikerjakan dan yang tidak dikerjakan oleh karyawan. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Standar kinerja seseorang yang dilihat kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif.

2.3 Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah salah satu operasional sumber daya manusia yang paling penting, karena semakin baik disiplin kerja pegawai maka akan semakin baik juga kinerja pegawai tersebut. Tanpa disiplin kerja yang baik sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal.

2.4 Motivasi Kerja

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan” Hasibuan (2011:95).

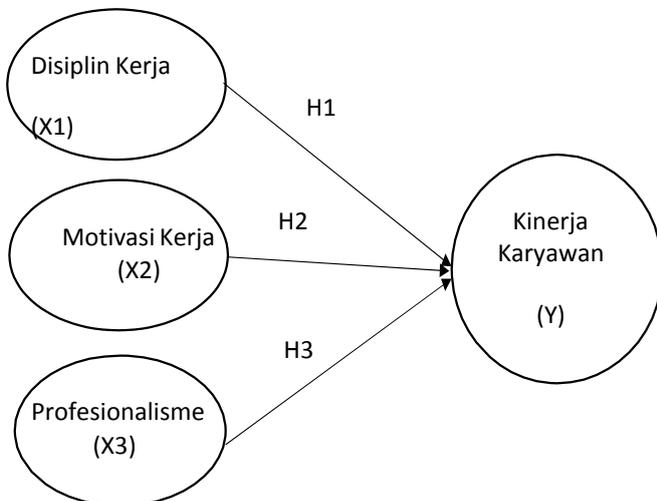
2.5 Profesionalisme

Profesionalisme menurut Sedarmayanti (2010:96) adalah pilar yang akan menempatkan birokrasi sebagai mesin efektif bagi pemerintah dan sebagai parameter kecakapan aparatur dalam bekerja secara baik. Ukuran profesionalisme adalah kompetensi, efektivitas, dan efisiensi serta bertanggung jawab

2.6 Hipotesis

Adapun model penelitian dapat dilihat pada gambar 1 berikut.

Gambar 1
Metode penelitian



H1: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H2: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H3: Profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). persamaan garis linier berganda didapatkan sebagai berikut (ghozali,2012) : $Y = a+b_1X_1+ + b_2X_2- b_3X_3+ e$

Rumus: $Y = a+ b_1X_1+ + b_2X_2- b_3X_3+ e$ dimana:

Y = Kinerja (variabel terikat)

a₁ = koefisien regresi dari X₁

X₁= Frekuensi disiplin kerja (variabel bebas)

b₂= koefisien regres dari x₂

X₂= frekuensi stres (variabel bebas)

b₃ koefisien regresi dari x₃

X₃= frekuensi motivasi kerja (variabel bebas)

e= variabel lain selain variabel yang diteliti

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penentuan Sampel

Penelitian dilakukan di PT Gapura Angkasa yang beralamat di Jalan Bypass Ngura Rai Denpasar.

IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Instrumen

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2012). Dasar-dasar pengambilan keputusan yang valid atau tidaknya butir-butir pertanyaan dalam kuesioner adalah total nilai dari korelasi pearson untuk masing-masing butir pertanyaan menunjukkan nilai di atas 0,3 maka data dinyatakan valid. Berdasarkan uji Dilakukan untuk mengukur konsisten konstruk atau variabel penelitian. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila hasil $\alpha > 0,60$ = reliabel dan hasil $\alpha < 0,60$ = tidak reliabel. Cronbach Alpha diperoleh dari hasil pengolahan data SPSS Reability analisis pada kolom Alpha if item Deleted(Ghozali 2012).

4.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2012). Pengujian dilakukan dengan uji *one-sample Kolmogorov-smirnov test*. Data populasi dikatakan berdistribusi normal jika koefisien *Asymp. Sign (2- failed)* lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Uji normalitas dilakukan dengan bantuan

program SPSS (*Statistical package of social science*) versi 26.0 for windows. didapat signifikansi sebesar 0,066 yaitu lebih besar dari 0,05 ($0,066 > 0,05$). Maka sesuai dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas *Kolmogorov-smirnov* diatas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian asumsi atau pernyataan normalitas.

2. Uji multikolinieritas

bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya kolerasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Uji multikolinearitas dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Apabila nilai $VIF < 10$ dan nilai *tolerance* $> 0,10$ berarti tidak terdapat multikolinieritas. Jika nilai $VIF \geq 10$ dan nilai *tolerance* $\leq 0,10$ maka terdapat multikolinieritas dalam data. Uji multikolinieritas dilakukan dengan bantuan SPSS (*Statistical package of social science*) versi 26.0 for window

3. Uji heteroskedastisitas

bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika Variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbedadisebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2012). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dilakukan

dengan uji glejser yaitu dengan meregresi nilai *absolute* dari model yang diestimasi terhadap variabel independen jika *output* koefisien parameter untuk variabel bebas nilai signifikansinya $> 0,05$ secara statistik, maka dapat disimpulkan bahwa

4.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Setelah dilakukan uji terhadap asumsi klasik, maka model regresi linier berganda dapat digunakan untuk melakukan pengujian terhadap hipotesis yang dirumuskan. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui atau memperoleh gambaran mengenai pengaruh variabel independen pada variabel dependen dan bertujuan untuk mengestimasi atau memprediksi rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui.

Tabel 5.15
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

| Model | Coefficients ^a | | | | t | Sig. |
|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--|-------|------|
| | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | | |
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| (Constant) | 2.285 | 1.200 | | | 1.904 | .065 |
| 1 Disiplin Kerja | .292 | .094 | .375 | | 3.111 | .004 |
| Motivasi Kerja | .263 | .119 | .218 | | 2.216 | .033 |
| Profesionalisme | .368 | .130 | .407 | | 2.818 | .008 |
| R | : 0,932 | | | | | |
| R Square | : 0,869 | | | | | |
| Adjusted R Square | : 0,858 | | | | | |
| F | : 79,364 | | | | | |
| Sig. F | : 0,000 | | | | | |

Sumber: Lampiran 8

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada Tabel di atas dapat dibuat model regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 2,285 + 0,292 X_1 + 0,263 X_2 + 0,368 X_3 + \epsilon$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut dapat dijelaskan koefisien-koefisiennya sebagai berikut:

$$\beta_1 = 0,292 \text{ Nilai koefisien regresi}$$

model regresi tidak terdapat heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan bantuan SPSS (*Statistical package of social science*) versi 26.0 for windows.

sebesar 0,292, menunjukkan bahwa jika disiplin kerja (X_1) meningkat, sementara variabel independen lain di asumsikan tetap maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat.

B2 = 0,263 Nilai koefisien regresi sebesar 0,263, menunjukkan bahwa jika motivasi kerja (X_2) meningkat, sementara variabel independen lain di asumsikan tetap maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat.

B3 = 0,368 Nilai koefisien regresi sebesar 0,368, menunjukkan bahwa jika profesionalisme (X_3) meningkat, sementara variabel independen lain di asumsikan tetap maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat.

4. Uji t (Pengujian Secara Parsial)

Menurut Ghazali (2011:98) Uji parsial menggunakan uji t, yaitu untuk menguji seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel independen. Pengambilan keputusan berdasarkan perbandingan nilai t hitung dan nilai kritis sesuai dengan tingkat signifikansi yang digunakan yaitu 0,05 ($\alpha = 5\%$). Berdasarkan hasil pengolahan data maka diperoleh hasil uji t pada Tabel 5.15 yang dapat dijelaskan sebagai berikut.

Variabel disiplin kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,292 dan nilai signifikansi $0,004 < 0,05$. Hal ini berarti variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Variabel motivasi kerja memiliki

koefisien regresi sebesar 0,263 dan nilai signifikansi $0,033 < 0,05$. Hal ini berarti variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya H_0 ditolak dan H_2 diterima.

Variabel profesionalisme memiliki koefisien regresi sebesar 0,368 dan nilai signifikansi $0,008 < 0,05$. Hal ini berarti variabel profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya H_0 ditolak dan H_3 diterima.

4.5 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengatur seberapa jauh kemampuan model (disiplin kerja, profesionalisme, dan motivasi kerja) dalam menerangkan variasi variabel terikat (kinerja karyawan). Nilai koefisien kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel bebas yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan satu variabel bebas, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Oleh karena itu, banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai Adjusted R^2 (Adjusted R Square) pada saat mengevaluasi mana model regresi yang terbaik. Tidak seperti R^2 , nilai Adjusted R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model (Ghozali, 2012). Berdasarkan hasil pengolahan data maka diperoleh hasil koefisien determinasi pada Tabel 5.15 yang dapat dijelaskan sebagai berikut.

Berdasarkan hasil uji dapat diamati nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,858 berarti 85,8% perubahan (naik turun) pada kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh disiplin kerja, profesionalisme, dan motivasi kerja,

sementara sisanya sejumlah 14,2% dipengaruhi oleh faktor – faktor lain diluar penelitian ini.

4.6 Hasil Uji F

Uji F bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan pada model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Menurut Ghozali (2022:98) uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama- sama terhadap variabel dependen atau terikat. Apabila signifikansi $\leq 0,05$ maka dapat dikatakan terdapat model fit dengan data. Namun, jika nilai signifikan $> 0,05$ maka model tidak fit dengan data atau tidak layak uji. Berdasarkan hasil pengolahan data maka diperoleh hasil uji F pada Tabel 5.16 yang dapat dijelaskan sebagai berikut.

Berdasarkan pada hasil uji F, diketahui bahwa hasil perhitungan dengan SPSS diperoleh nilai signifikannya yaitu 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja, profesionalisme, dan motivasi kerja, berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga model penelitian dianggap layak uji dan pengujian hipotesis dapat dilanjutkan.

4.7 Pembahasan Hasil Penelitian

1). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT GapuraAngkasa

Berdasarkan hasil analisis data didapat bahwa nilai signifikansi sebesar 0,004 lebih kecil dari 0,05 ($0,004 < 0,05$) dengan nilai koefisien beta 0,292 bernilai positif. Hal ini berarti H_1 diterima, dimana berarti disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Gapura Angkasa. Hal ini berarti

semakin baik disiplin kerja yang diindikasikan oleh meningkatnya indikator disiplin kerja yakni kehadiran tepat waktu, ketepatan waktu penyelesaian tugas, menaati peraturan kerja, menjalankan prosedur kerja dan menggunakan peralatan kantor dengan baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT Gapura Angkasa.

2). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Gapura Angkasa

Berdasarkan hasil analisis data didapat bahwa nilai signifikansi sebesar 0,033 lebih kecil dari 0,05 ($0,033 < 0,05$) dengan nilai koefisien beta 0,263 bernilai positif. Hal ini berarti H_2 diterima, dimana berarti motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT

Gapura Angkasa. Hal ini berarti semakin baik motivasi kerja yang diindikasikan oleh meningkatnya indikator motivasi kerja yakni berusaha memenuhi kebutuhan hidup, senang memperoleh pujian dari atasan, bekerja dengan memperoleh insentif, bekerja dengan harapan memperoleh perhatian dari pimpinan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT Gapura Angkasa.

3). Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan PT Gapura Angkasa

Berdasarkan hasil analisis data didapat bahwa nilai signifikansi sebesar 0,008 lebih kecil dari 0,05 ($0,008 < 0,05$) dengan nilai koefisien beta 0,368 bernilai positif. Hal ini berarti H_3 diterima, dimana berarti profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Gapura Angkasa. Hal ini berarti semakin baik profesionalisme yang diindikasikan oleh meningkatnya indikator profesionalisme yakni kemampuan, kualitas, sarana dan prasarana, jumlah

SDM dan keandalan maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT Gapura Angkasa.

V Penutup

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan hasil pembahasan pada bab sebelumnya maka simpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Gapura Angkasa. Hal ini berarti semakin baik disiplin kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT Gapura Angkasa.
- 2) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Gapura Angkasa. Hal ini berarti semakin baik motivasi kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT Gapura Angkasa.
- 3) Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Gapura Angkasa. Hal ini berarti semakin baik profesionalisme maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT Gapura Angkasa.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan hasil pembahasan pada Bab sebelumnya maka saran dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Dari hasil jawaban responden skor terendah pada disiplin kerja terdapat pada indikator “menggunakan peralatan kantor dengan baik” dengan nilai rata-rata sebesar 3,75 maka disarankan kepada pimpinan perusahaan dan pihak manajemen lebih memperhatikan penggunaan peralatan perusahaan dalam proses bekerja.
- 2) Dari hasil jawaban responden skor terendah pada motivasi kerja terdapat pada indikator “bekerja dengan harapan memperoleh perhatian dari pimpinan” dengan nilai rata-rata sebesar 3,93 maka disarankan kepada

- 3) Dari hasil jawaban responden skor terendah pada motivasi kerja terdapat pada indikator “bekerja dengan harapan memperoleh perhatian dari pimpinan” dengan nilai rata-rata sebesar 3,93 maka disarankan kepada pimpinan perusahaan dan pihak manajemen lebih memperhatikan pemberian motivasi karyawan untuk melakukan pekerjaan.
- 4) Dari hasil jawaban responden skor terendah pada profesionalisme terdapat pada indikator “kualitas” dengan nilai rata-rata sebesar 3,83 maka disarankan kepada pimpinan perusahaan dan pihak manajemen lebih memperhatikan pemahaman tugas serta tanggung jawab karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Hendry Ary Wibowo. 2019. “Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Décor PT. Sango Cerames Indonesia”. *Skripsi*
- Anjelika Wulan Tamba, R. J. Pio, S. A. Sambul. 2018. “Pengaruh Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Colombindo Perdana Cabang Manado” *Jurnal Administrasi Bisnis. Vol.7.No.1.*
- Maya Andriani. 2018. “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Hasil Kerja Pada PT Della Mulia Medan.”. *Jurnal STINDO Profesional. Vol.4.No5.*
- Jon Maizar. 2017. “Pengaruh Motivasi, Kompetensi Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Pasaman Barat”. *Jurnal EKOBISTEK Fakultas Ekonomi. Vol.6NO2.*
- Putra Dan Rahyuda. 2014. “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di UPT. Pengujian Kendaraan Bermotor Dinas Perhubungan Kota Denpasar “ *E-Jurnal Manajemen Unud. Vol.4No9.*
- Dewi Dan Wibawa. 2015. “Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud”. *E-Jurnal Manajemen Unud. Vol.5. NO. 1*
- Widodo, W. S., Retawati, A., & Darung, F. 2020. Pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai mediasi pada Perum Damri Palangka Raya. *Jurnal Manajemen Sains dan Organisasi, 1(2), 98- 107.*
- Safitri, E. 2016. Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen, 1(4), 1044-1054.*
- Rizal, M., & Handayani, F. 2021. Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sahabat Prima Sukses. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen, 11(1), 55-66.*