



## KONTRIBUSI DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PT. LION AIRLINES DI BANDARA INTERNASIONAL SOEKARNO-HATTA

Mohamad Yamin

Prodi Kewirausahaan Universitas Yatsi Madani, Indonesia  
Corresponding author : E-mail: mohamadyamin@uym.ac.id

### ABSTRACT

*positively and significantly influences employee performance. The analysis also found that work discipline had a slightly greater influence than HR planning. Descriptive methods were used to achieve the objectives of this research.*

*In the regression analysis, the regression equation shows that the HR planning and work discipline variables together explain around 51.4% of the variation in employee performance. The regression coefficient values show that improvements in HR planning and individual work discipline positively influence employee performance.*

*In conclusion, work discipline is proven to have a greater influence than HR planning in this context. Therefore, improving these two aspects can be an effective strategy in improving employee performance in the company.*

**Keywords:** "HR Planning, Work Discipline, Employee Performance"

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki pengaruh dari proses Kontribusi Perencanaan SDM dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT Lion Air di Bandara Internasional Soekarno Hatta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut, yaitu kontribusi perencanaan SDM dan disiplin kerja, secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja pegawai. Analisis juga menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang sedikit lebih besar daripada perencanaan SDM. Metode deskriptif digunakan untuk mencapai tujuan penelitian ini.

Dalam analisis regresi, persamaan regresi menunjukkan bahwa variabel perencanaan SDM dan disiplin kerja secara bersama-sama menjelaskan sekitar 51,4% variasi dalam kinerja pegawai. Nilai-nilai koefisien regresi menunjukkan bahwa peningkatan dalam perencanaan SDM dan disiplin kerja secara individu secara positif memengaruhi kinerja pegawai.

Kesimpulannya, Disiplin kerja terbukti memiliki pengaruh yang lebih besar daripada perencanaan SDM dalam konteks ini. Oleh karena itu, peningkatan dalam kedua aspek ini dapat menjadi strategi yang efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai di perusahaan tersebut.

**Kata kunci :** Perencanaan SDM, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai, Bandara

## A. PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di Lion Air merupakan faktor kunci dalam mencapai tujuan perusahaan dengan efektif. Untuk meningkatkan kinerja pegawai sesuai dengan kemampuan mereka, manajemen perusahaan harus mampu merencanakan dan mengimplementasikan strategi SDM dan disiplin kerja yang tepat. Hal ini sangat penting untuk menjaga kualitas dan kuantitas tenaga kerja perusahaan.

Salah satu pendekatan yang dapat dilakukan adalah melalui pengembangan kemampuan SDM melalui program pelatihan dan pendidikan yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan karyawan. Namun, terdapat beberapa kekurangan dalam perencanaan SDM dan disiplin kerja di PT Lion Air, seperti:

Kurangnya perubahan struktur organisasi: Perubahan dalam struktur organisasi dapat diperlukan untuk menyesuaikan diri dengan perkembangan bisnis dan industri penerbangan yang dinamis. Tanpa perubahan yang tepat, perusahaan mungkin kesulitan dalam mengoptimalkan potensi pegawai.

Kurangnya sistem manajemen pelaksanaan: Sistem manajemen yang efektif diperlukan untuk memastikan bahwa kebijakan dan prosedur perusahaan diimplementasikan secara konsisten dan efisien di semua tingkatan.

Kurangnya rancangan organisasi dan tugas pekerjaan yang jelas: Struktur organisasi yang tidak jelas dan tugas pekerjaan yang ambigu dapat menyebabkan kebingungan dan ketidakpastian di antara pegawai, yang pada gilirannya dapat menghambat kinerja mereka.

Kurangnya kepedulian karyawan terhadap tujuan perusahaan: Kurangnya kesadaran atau kepedulian dari pihak karyawan terhadap tujuan perusahaan dapat menghambat motivasi dan komitmen untuk mencapai tujuan bersama.

Masalah-masalah ini dapat menghambat kinerja pegawai dan bahkan berpotensi mengurangi pendapatan perusahaan secara keseluruhan. Dengan melakukan perubahan yang diperlukan dan meningkatkan kesadaran serta komitmen pegawai, perusahaan dapat mengatasi hambatan-hambatan ini dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Menurut Anne Ahira (2012:23), kontribusi dapat diinterpretasikan sebagai perilaku individu yang memberikan dampak positif atau negatif bagi pihak lain. Tujuan dari kontribusi ini adalah untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam kehidupan dengan menyesuaikan peran individu sesuai dengan kompetensinya. Kontribusi tersebut dapat beragam, termasuk dalam bidang pemikiran, kepemimpinan, profesionalisme, dan finansial.

Sementara menurut Hani Handoko (2011:53), perencanaan sumber daya manusia adalah serangkaian kegiatan yang bertujuan untuk mengantisipasi permintaan bisnis di masa depan dan memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang muncul akibat kondisi tersebut. Dengan kata lain, perencanaan sumber daya manusia melibatkan strategi untuk memastikan bahwa perusahaan memiliki jumlah, kualitas, dan jenis karyawan yang tepat untuk mencapai tujuan bisnisnya.

Dengan memadukan kontribusi individu yang efektif dan perencanaan sumber daya manusia yang baik, sebuah organisasi dapat meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan bisnisnya dengan lebih efisien. Kontribusi individu yang sesuai dengan peran dan kompetensi mereka, dipadukan dengan perencanaan yang memadai untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja di masa depan, dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berkelanjutan.

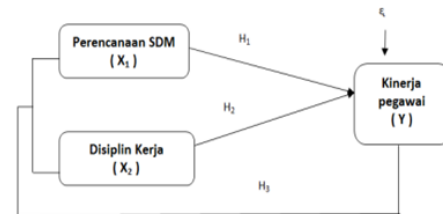
Menurut Sondang P. Siagian (2014:305), disiplin kerja adalah tindakan manajemen yang bertujuan untuk mendorong para anggota organisasi agar mematuhi ketentuan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja ini berupaya untuk memperbaiki pengetahuan, sikap, dan perilaku karyawan sehingga mereka dapat bekerja secara kooperatif dan meningkatkan prestasi kerja mereka.

Banyak perusahaan bersedia mengeluarkan dana untuk pengembangan ini dengan harapan mendapatkan hasil yang maksimal, seperti peningkatan produktivitas, stabilitas, dan kualitas, serta mengurangi tingkat turnover dan absensi karyawan. Dengan demikian, pengembangan sumber daya manusia menjadi strategi penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuan bisnisnya dengan lebih efektif dan efisien.

Oleh karena itu, pengembangan SDM menjadi kebutuhan yang penting dan diharapkan setiap individu dalam perusahaan. Proses perencanaan SDM dan disiplin kerja yang baik diharapkan dapat memberikan dampak positif pada perkembangan perusahaan di masa depan dengan memastikan keberadaan sumber daya manusia yang berkualitas. Oleh karena itu, penelitian yang berjudul

"Kontribusi Perencanaan SDM dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di PT Lion Air" menjadi penting untuk dilakukan.

**B. SUBJEK DAN METODE**



**1. Desain penelitian**

Keterangan:

X<sub>1</sub> : Perencanaan SDM

X<sub>2</sub> : Disiplin Kerja

Y : Kinerja Pegawai

$$s = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Ket : S = Jumlah Sampel  
 N = Jumlah Populasi  
 E = Tarif Kesalahan 10%

$$s = \frac{150}{1 + 150(0,10^2)} \\ S = 60$$

**2. Populasi dan sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang bekerja di PT Lion Air Lines Inflight Service di Bandara Soekarno Hatta. Sampel merupakan bagian dari populasi tersebut yang dipilih untuk menjadi subjek penelitian. Penelitian ini menggunakan rumus Slovin untuk menentukan jumlah sampel, dengan tingkat kesalahan sebesar 10%. Sebanyak 60 orang dipilih sebagai sampel.

Pengambilan sampel dilakukan melalui teknik sampling incidental. Teknik ini memungkinkan peneliti untuk memilih subjek berdasarkan kebetulan atau ketersediaan mereka, sehingga memudahkan dalam pengumpulan data.

**3. Variabel penelitian**

1. Variabel Independen (bebas) dalam penelitian ini adalah perencanaan sumber daya manusia ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ). Variabel independen adalah variabel yang dianggap memiliki pengaruh terhadap variabel dependen dan dapat diubah atau dimanipulasi oleh peneliti dalam penelitian.
2. Variabel Dependen (terikat) adalah kinerja pegawai (Y) di PT Lion Air Lines. Variabel dependen adalah variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel independen dan merupakan variabel yang diamati atau diukur dalam penelitian untuk mengevaluasi dampak dari variabel independen. Dalam konteks ini, kinerja pegawai diukur untuk mengetahui pengaruh dari perencanaan sumber daya manusia dan disiplin kerja terhadapnya.

#### 4. Definisi operasional

Definisi Operasional:

- a. Perencanaan SDM ( $X_1$ ): Pengadaan: Proses perekrutan dan seleksi karyawan baru untuk memenuhi kebutuhan perusahaan. Gaji: Besaran upah atau kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Bonus: Tambahan imbalan atau insentif yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas pencapaian tertentu atau kinerja yang baik. Kompensasi: Total imbalan yang diberikan kepada karyawan, termasuk gaji, bonus, dan manfaat lainnya.
- b. Disiplin Kerja ( $X_2$ ): Disiplin Preventif: Upaya untuk mencegah pelanggaran aturan atau norma yang telah ditetapkan di tempat kerja. Disiplin Korektif: Tindakan yang diambil untuk menegakkan aturan atau norma yang dilanggar oleh karyawan.

Disiplin Progresif: Penerapan tindakan korektif yang semakin berat atau tegas tergantung pada tingkat pelanggaran atau pelanggaran berulang.

- c. Kinerja Pegawai (Y): Kemampuan Teknis: Kompetensi dan keahlian spesifik yang dimiliki oleh karyawan untuk melakukan tugas-tugas yang diberikan dengan baik. Kemampuan Konseptual: Kemampuan untuk memahami konsep-konsep abstrak, menganalisis masalah, dan membuat keputusan yang tepat. Kemampuan Interpersonal: Kemampuan untuk berinteraksi dan bekerja sama dengan orang lain secara efektif, termasuk kemampuan komunikasi, kepemimpinan, dan kerjasama dalam tim.

Variabel-variabel ini kemudian akan dikembangkan menjadi instrumen penelitian, seperti pertanyaan dalam kuesioner penelitian, yang dirancang untuk mengukur setiap aspek dari variabel tersebut secara empiris.

#### 5. Instrumen penelitian

Peneliti menggunakan jenis data dalam penelitian ini, yaitu data primer dan data sekunder.

Data primer diperoleh langsung dari responden di lokasi penelitian melalui beberapa teknik, antara lain:

- a. Teknik wawancara terstruktur: Melibatkan penyampaian daftar pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab secara tertulis. Ini memungkinkan responden untuk memberikan jawaban secara tertulis yang terstruktur sesuai dengan pertanyaan yang diajukan.
- b. Teknik wawancara tidak terstruktur: Melibatkan pertanyaan langsung

secara lisan kepada responden mengenai topik penelitian.

- c. Kuesioner: Digunakan untuk mengumpulkan data melalui daftar pertanyaan yang diajukan kepada responden dan berhubungan langsung dengan masalah yang diteliti. Tujuan utama dari kuesioner adalah untuk memperoleh informasi relevan terkait dengan tujuan survei, yaitu untuk mengevaluasi seberapa besar pengaruh perencanaan sumber daya manusia dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
- d. Observasi: Dilakukan dengan melakukan pengamatan langsung terhadap kegiatan pegawai di PT Lion Air. Observasi ini memungkinkan peneliti untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang perilaku dan praktik kerja yang sebenarnya di lingkungan kerja.
- e. Data primer ini penting untuk memberikan wawasan langsung tentang persepsi, sikap, dan perilaku responden terkait dengan topik penelitian.

## 6. Analisis data

Menurut Sugiyono (2012:206), dalam penelitian kuantitatif, teknik analisis data menggunakan statistik. Dalam konteks penelitian ini, peneliti menggunakan teknik analisis deskriptif kuantitatif. Teknik ini bertujuan untuk mengubah kumpulan data mentah menjadi bentuk yang mudah dipahami, dalam bentuk informasi yang ringkas. Hasil penelitian beserta analisisnya diuraikan dalam sebuah tulisan ilmiah, di mana dari analisis tersebut akan dibentuk suatu kesimpulan. Teknik analisis deskriptif kuantitatif memungkinkan peneliti untuk memberikan gambaran yang jelas dan terperinci tentang karakteristik data yang diamati, seperti ukuran tendensi pusat (misalnya mean, median, dan modus),

sebaran data (misalnya rentang, varians, dan standar deviasi), dan hubungan antarvariabel (misalnya korelasi). Dengan menggunakan teknik analisis deskriptif kuantitatif, peneliti dapat menggambarkan dan menganalisis data secara komprehensif, serta menarik kesimpulan yang kuat berdasarkan analisis statistik yang dilakukan. Ini memungkinkan peneliti untuk menyajikan temuan penelitian dengan cara yang sistematis dan dapat dipahami, sehingga memperkuat validitas dan reliabilitas penelitian.

## C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil penelitian dapat diungkapkan melalui tabel, grafik, atau gambar, yang disesuaikan dengan kebutuhan analisis. Proses ini memastikan bahwa presentasi hasil penelitian tetap konsisten dengan narasi yang disampaikan dalam artikel ilmiah tersebut.

Dengan melakukan penataan manual, peneliti dapat memastikan bahwa tabel, grafik, atau gambar yang disajikan tidak hanya sekadar mencerminkan data mentah, tetapi juga menggambarkan secara jelas dan tepat informasi yang ingin disampaikan. Hal ini akan memudahkan pembaca untuk memahami dan menafsirkan hasil penelitian dengan baik. Karakteristik responden.

### a. Data Responden Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Respond	Presentase (%)
----	---------------	----------------	----------------

		en	
1	Perempuan	24	23,3%
2	Laki-laki	46	76,7%
Jumlah		60	100%

**Sumber : Data SPSS21 Tahun 2015**

Dari data yang disajikan, terlihat bahwa jumlah karyawan perempuan di PT Lion Airlines sebanyak 24 orang, yang mengindikasikan bahwa persentase karyawan perempuan adalah 23,3%. Di sisi lain, jumlah karyawan laki-laki adalah 46 orang, atau sekitar 76,7% dari total karyawan. Oleh karena itu, dapat dilihat bahwa laki-laki memiliki jumlah yang lebih dominan dalam perusahaan tersebut.

**b. Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Jumlah Responden	Persentase
1	< 20 th	-	-
2	20 – 30 th	42	70%
3	> 30 th	18	30%
Jumlah		60	100%

**Data SPSS21 Tahun 2015**

Data menunjukkan bahwa tidak ada karyawan dengan usia kurang dari 20 tahun. Sebanyak 42 orang, atau sekitar 70% dari total karyawan, berusia antara 20 hingga 30 tahun. Sementara itu, terdapat 18 orang, atau sekitar 30%, yang berusia lebih dari 30 tahun. Berdasarkan data usia responden, dapat disimpulkan bahwa keseluruhan responden dianggap layak untuk dijadikan sampel dalam penelitian ini. Responden Berdasarkan Masa Kerja

**c. Responden Berdasarkan Usia**

**Data SPSS21 Tahun 2015**

Menunjukkan bahwa sebanyak 27

No	Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase
1	< 5 th	27	45%
2	5 – 10	27	45%
3	> 10 th	6	10%
Jumlah		60	100%

responden, atau sekitar 45%, memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun. Sementara itu, 27 responden lainnya, atau juga sekitar 45%, memiliki masa kerja antara 5 sampai 10 tahun. Hanya ada 6 responden, atau sekitar 10%, yang memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun. Berdasarkan data ini, secara keseluruhan, semua responden dianggap layak untuk dijadikan sampel dalam penelitian ini berdasarkan status masa kerja mereka.

**d. Responden Berdasarkan Pendidikan**

No	Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
1	SMP	-	-
2	SLTA	49	81,7%
3	Diploma	5	8,3%
4	Sarjana	6	10%
Jumlah		60	100%

**Data SPSS21 Tahun 2015**

Berdasarkan tabel Responden Berdasarkan Pendidikan, status pendidikan responden menunjukkan bahwa tidak ada responden yang memiliki latar belakang pendidikan SMP. Sebanyak 49 orang, atau sekitar 81,7% dari total responden, memiliki pendidikan SLTA. Selain itu, terdapat 5 orang, atau sekitar 8,3%, yang memiliki latar belakang pendidikan Diploma, dan 6 orang, atau sekitar 10%, yang memiliki pendidikan Sarjana. Dengan demikian, dari data pendidikan, dapat disimpulkan bahwa semua responden dianggap layak untuk dijadikan sampel dalam penelitian ini.

## 2. Analisis bivariat

### a. Uji Regresi Linear Berganda

Uji Regresi Linear Berganda dilakukan untuk mengevaluasi hubungan antara variabel independen ( $X_1$  dan  $X_2$ ) dengan variabel dependen ( $Y$ ), serta untuk memprediksi nilai dari variabel dependen berdasarkan variabel independen. Hasil perhitungan menggunakan perangkat lunak statistik SPSS 21 menghasilkan persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = 7,643 + 0,286X_1 + 0,512X_2$$

Penjelasan dari persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Koefisien konstanta (intercept) memiliki nilai sebesar 7,643. Hal ini berarti jika nilai Perencanaan SDM dan Disiplin Kerja adalah 0, maka Tingkat Kinerja Pegawai akan memiliki nilai sebesar 7,643.
- 2) Koefisien regresi untuk variabel Perencanaan SDM memiliki nilai sebesar 0,286. Ini menunjukkan bahwa jika Perencanaan SDM meningkat satu satuan, maka Tingkat Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,286 satuan, dengan asumsi variabel independen lainnya tetap.
- 3) Koefisien regresi untuk variabel Disiplin Kerja memiliki nilai sebesar 0,512. Artinya, jika Disiplin Kerja mengalami peningkatan satu satuan, maka Tingkat Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,512 satuan, dengan asumsi variabel independen lainnya tetap.

### b. Uji Korelasi Sederhana

Uji Korelasi Sederhana dilakukan untuk mengevaluasi arah dan kekuatan hubungan antara dua variabel. Dari

tabel tersebut, diketahui bahwa koefisien korelasi ( $R$ ) antara Variabel Perencanaan SDM ( $X_1$ ) dan Tingkat Kinerja Pegawai ( $Y$ ) adalah sebesar 0,627. Korelasi antara kedua variabel tersebut dianggap kuat. Artinya, terdapat hubungan positif yang signifikan antara Perencanaan SDM dan Tingkat Kinerja Pegawai di PT Lion Air Lines. Semakin tinggi nilai Perencanaan SDM, semakin tinggi juga Tingkat Kinerja Pegawai, dan sebaliknya.

## D. PENUTUP

### 1. Simpulan

- (a) Berdasarkan hasil penelitian, analisis, dan pembahasan sebelumnya mengenai Kontribusi Perencanaan SDM dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di PT Lion Air di Bandara Internasional Soekarno Hatta, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:
- (b) Koefisien korelasi ( $R$ ) antara Variabel Perencanaan SDM ( $X_1$ ) dan Tingkat Kinerja Pegawai ( $Y$ ) adalah sebesar 0,627. Korelasi antara kedua variabel tersebut dianggap kuat.
- (c) Nilai  $R$  (Korelasi) sebesar 0,677 menunjukkan korelasi yang kuat antara variabel lain yang tidak disebutkan.
- (d) Korelasi antara variabel Perencanaan SDM dan Disiplin Kerja terhadap tingkat Kinerja Pegawai memiliki nilai  $R$  (korelasi) sebesar 0,717, yang menunjukkan korelasi yang kuat antara kedua variabel tersebut.
- (e) Koefisien determinasi, ditunjukkan dari nilai  $R$ -Square sebesar 0,514 atau 51,4%, menunjukkan bahwa 51,4% dari variasi dalam tingkat Kinerja Pegawai di PT Lion Air dipengaruhi oleh variabel Perencanaan SDM dan Disiplin Kerja. Sisanya, sebesar 48,6%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Diharapkan penelitian selanjutnya dapat memperluas cakupan dengan mempertimbangkan variabel lain yang belum dimasukkan dalam penelitian ini.

## 2. Saran

1. Meskipun Perencanaan SDM yang telah dilakukan pada perusahaan terlihat baik, disarankan agar tetap memperhatikan dan memelihara perencanaan tersebut untuk mendukung kelancaran kegiatan perusahaan.
2. Walaupun tingkat disiplin kerja yang ditunjukkan oleh pegawai sudah baik, disarankan agar menjaga dan mempertahankan disiplin tersebut guna mendukung pencapaian tujuan perusahaan.
3. Kinerja pegawai yang saat ini telah diterapkan oleh perusahaan terlihat baik, namun penting untuk menjaga konsistensi dalam menerapkan sistem ini guna mendukung kelancaran kegiatan perusahaan dan pencapaian tujuan perusahaan.
4. Dengan mempertahankan dan memperkuat perencanaan SDM serta disiplin kerja, diharapkan kinerja pegawai yang baik dapat terus diterapkan oleh perusahaan untuk mendukung kelancaran kegiatan dan pencapaian tujuan perusahaan secara berkelanjutan.

Pedoman Panduan Skripsi.

Sutrisno, E. (2015).

Triton, M. H. (2011). Skripsi dan Tesis. Jakarta Selatan.

Referensi online: [www.lionair.ac.id](http://www.lionair.ac.id)

## E. DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara, A. P. (2011). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Cetakan ke-5.
- Handoko, H. (2011). Manajemen Personalialia & Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Cetakan ke-18.
- Marwansyah. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Cetakan ke-3.
- Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Tangerang. (2015).