



**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP KEPUASAN KERJA
PEGAWAI PEMERINTAH NON PEGAWAI NEGERI (PPNPN) DI KANTOR
UNIT PENYELENGGARA BANDAR UDARA SILAMPARI LUBUKLINGGAU
PADA KONDISI PANDEMI COVID-19**

Nasruddin¹, Fitria², Herlina³

¹Program Studi Manajemen, Universitas Bina Insan, Lubuklinggau

e-mail: *¹Nasruddin@univbinainsan.ac.id, ²fitria@univbinainsan.ac.id,

³herlina@univbinainsan.ac.id

Abstrak

Masalah yang terdapat dalam penelitian ini adalah masih ada beberapa pegawai yang kurang memotivasi dirinya sendiri untuk menyelesaikan tugas, masih kurangnya apresiasi dan pujian dari atasan terhadap bawahan, masih adanya pegawai tidak masuk kerja tanpa surat keterangan, tingkat kepuasan kerja belum sesuai yang diinginkan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah observasi, kuesioner dan dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kepuasan yang menunjukkan secara bersama-sama (*simultan*) variabel bebas yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja, jadi terbukti kebenarannya dan hipotesisnya dapat diterima.

Kata kunci : Motivasi, Disiplin, Kepuasan Kerja

Abstract

The problems contained in this study are that there are still some employees who do not motivate themselves to complete tasks, there is still a lack of appreciation and praise from superiors to subordinates, there are still employees who do not come to work without a certificate, the level of job satisfaction is not as desired. The type of research used in this study uses qualitative research methods. Data collection techniques in this study were observation, questionnaires and documentation. The results of this study indicate that there is an influence of motivation and discipline on satisfaction which shows that together (simultaneously) the independent variables, namely work motivation and work discipline have a significant influence on the dependent variable, namely job satisfaction, so the truth is proven and the hypothesis can be accepted.

Keywords: Motivation, Discipline, Job Satisfaction

I. PENDAHULUAN

Bandar Udara adalah kawasan di daratan atau perairan dengan batas-batas tertentu yang digunakan sebagai tempat pesawat udara mendarat dan lepas landas,

naik turun penumpang, bongkar muat barang, dan tempat perpindahan intra dan antarmoda transportasi, yang dilengkapi dengan fasilitas keselamatan dan

keamanan penerbangan, serta fasilitas pokok dan fasilitas penunjang lainnya.

Peran Bandara menurut Dirjen Perhubungan Udara diantaranya: sebagai simpul dalam jaringan transportasi udara sesuai hirarki Bandar Udara, pintu gerbang kegiatan perekonomian, tempat kegiatan alih moda transportasi, pendorong dan penunjang kegiatan industri, perdagangan dan/atau pariwisata, pembuka isolasi daerah, serta prasarana memperkuat wawasan nusantara dan kedaulatan negara. Sejak Covid-19 mulai muncul pada awal tahun 2020, pergerakan RPK (*Revenue passenger kilometres*) yaitu matrik industri penerbangan yang menunjukkan jumlah kilometer yang ditempuh oleh penumpang pesawat secara global mengalami penurunan yang cukup drastis hingga maret 2020. kemudian sejak kondisi pandemi covid 19 pada bulan januari 2021 mengalami tren peningkatan kembali namun belum maksimal dan masih ada pengurangan kursi penumpang oleh berbagai maskapai penerbangan dampak dari larangan penerbangan membuat penurunan pada intensitas penerbangan

Untuk meningkatkan pelayanan transportasi udara, maka perlu dibangun bandar udara yang memiliki kualitas baik secara struktural maupun fungsional. Membangun bandar udara baru maupun peningkatan yang diperlukan sehubungan dengan penambahan kapasitas penerbangan, tentu akan memerlukan metode efektif dalam perencanaan agar diperoleh hasil yang terbaik dan ekonomis, memenuhi unsur keselamatan pengguna dan tidak mengganggu ekosistem di sekitarnya.

Sejak Covid-19 mulai muncul pada awal tahun 2020, pergerakan RPK (*Revenue passenger kilometres*) yaitu

matrik industri penerbangan yang menunjukkan jumlah kilometer yang ditempuh oleh penumpang pesawat secara global mengalami penurunan yang cukup drastis hingga maret 2020. kemudian sejak kondisi pandemi covid 19 pada bulan januari 2021 mengalami tren peningkatan kembali namun belum maksimal dan masih ada pengurangan kursi penumpang oleh berbagai maskapai penerbangan dampak dari larangan penerbangan membuat penurunan pada intensitas penerbangan.

Kepuasan kerja adalah perbandingan antara hasil yang diperoleh dan hasil yang diharapkan (Busro, 2018).

Motivasi adalah sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan (Wibowo, 2016).

Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2014).

.Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Silampari Lubuklinggau Penyediaan fasilitas dan pemberian jasa pelayanan pada setiap pengguna terminal bandar udara merupakan produk yang dihasilkan untuk dijual kepada masyarakat pengguna jasa dan layanan tersebut yang akan mengakibatkan adanya timbal balik yang berdampak pada penerimaan atau pendapatan bandar udara.

Adapun Visi “Terwujudnya penyelenggara jasa kebandarudaraan sesuai dengan standar keselamatan, keamanan dan pelayanan penerbangan”, dan Misi “Meningkatkan keselamatan dan keamanan penerbangan di bandar udara, Meningkatkan sarana dan prasarana bandar udara yang andal dan optimal,

Mewujudkan pelayanan jasa kebandarudaraan yang berkualitas, dengan didukung oleh SDM yang professional, Meningkatkan kinerja administrasi dan keuangan yang terukur dan akuntabel”.

Berdasarkan hasil observasi awal, mengenai motivasi bahwa masih adanya Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) pada saat pulang kerja belum tepat waktu, kurangnya arahan dari pegawai PNS terhadap Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) dalam melaksanakan tugas.

Kemudian hasil observasi awal, mengenai disiplin bahwa masih ada beberapa Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) yang sering menunggu perintah dalam menjalankan tugas, masih ada beberapa Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) meninggalkan tugas pada saat pelaksanaan pekerjaan dilapangan sedang berlangsung, masih adanya Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) yang kurang memiliki rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas.

Selanjutnya hasil observasi awal atau pengamatan sementara di kantor Bandar Udara Silampari Kota Lubuklinggau, mengenai kepuasan kerja bahwa Tingkat kepuasan kerja belum sesuai yang diinginkan, Kepuasan kerja Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) belum optimal.

Berdasarkan fenomena diatas, maka Peneliti tertarik dengan judul: “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (Ppnpn) Di Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Silampari

Lubuklinggau Pada Kondisi Pandemi Covid-19”.

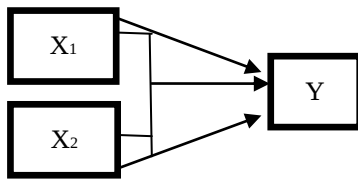
II. METODOLOGI PENELITIAN

Untuk memudahkan penelitian diperlukan hasil penelitian sebelumnya sebagai bahan perbandingan dan referensi yaitu : Atmi Saptarini. 2018. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pasar, Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Pesawaran.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pasar, Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Pesawaran. Pengukuran variabel menggunakan kuesioner yang disebar kepada pegawai Dinas Pasar, Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Pesawaran. Analisis menggunakan statistik dan hasil pernyataan kuesioner adalah valid dan reliable. Teknik sampling yang digunakan adalah sampel jenuh dengan jumlah populasi yang dijadikan sampel sebanyak 45 orang. Kemudian dilakukan uji normalitas serta analisis jalur. Hasil analisis jalur membuktikan variabel motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan yang langsung mempengaruhi kepuasan kerja pegawai Dinas Pasar, Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Pesawaran sebesar 99,5% dan sisanya sebesar 0,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Motivasi kerja yang secara langsung mempengaruhi kepuasan kerja pegawai Dinas Pasar, Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Pesawaran sebesar 83,11% dan disiplin kerja yang secara langsung mempengaruhi kepuasan kerja pegawai Dinas Pasar, Kebersihan dan Pertamanan

Kabupaten Pesawaran sebesar 1,1% (Saptarini, 2018).

Berikut merupakan gambaran kerangka berpikir dalam penelitian ini



Gambar 2.1

X1 = Motivasi (Independen)

X2 = Disiplin (Independen)

Y = Kepuasan Kerja (Dependen)

Penelitian di lakukan di Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Silampari Lubuklinggau, yang beralamat di Jalan Lapter Kelurahan Air Kuti Lubuklinggau 31626 Email bdr.silampari76@gmail.com Telpon 0733-452258 Fax. : 0733-452258. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Berdasarkan desain penelitian dapat dijelaskan bahwa pada tahapan awal melakukan observasi awal pada objek penelitian dilanjutkan dengan identifikasi masalah, rumusan masalah, perumusan hipotesis, pengumpulan data, menentukan populasi dan sampel, pengembangan instrument dan melakukan pengujian instrument lalu dilakukan analisis data dan menarik kesimpulan, berdasarkan kesimpulan dan menentukan saran atas hasil penelitian. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) di Kantor Unit Penyelenggara

Bandar Udara Silampari Lubuklinggau Pada Kondisi Pandemi Covid-19 yang berjumlah 104 pegawai. yang terdiri dari 37 Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 67 Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN). Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017). Jadi sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jadi Sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) di Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Silampari Lubuklinggau Pada Kondisi Pandemi Covid-19 berjumlah 67 orang. Sebelum peneliti melakukan penelitian di tempat yang diteliti maka kuesioner di uji cobakan terlebih dahulu di Dinas Perhubungan Kabupaten Musi Rawas. Untuk uji reliabilitas digunakan teknik *Cronbach Alpha*, dimana suatu instrumen dapat dikatakan handal (*reliabel*) bila nilai koefisien *Cronbach Alpha* lebih besar dari *r* tabel dengan signifikan 5%.

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini, menggunakan statistik parametris karena data yang akan diuji berbentuk Ratio. Karena akan menggunakan statistik parametris, maka setiap data pada setiap variabel harus terlebih dulu di uji normalitasnya..

Uji Normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual atau variabel pengganggu terdistribusi secara normal atau tidak. Dalam hal ini yang diuji normalitas yaitu nilai residual yang dihasilkan dari model regresi. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan

metode *One Sample Kolmogrov-Smirnov*. Dari output uji normalitas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (Asym. Sig 2-tailed). Karena signifikansi lebih dari 0,05 maka residual terdistribusi dengan normal.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji t menunjukkan nilai $t_{hitung} = 6,028$ lebih besar dari nilai $t_{tabel} 2,000$ dengan tingkat signifikan $= 0,000 < (\alpha)$ 0,05, df (n-2) $67 - 2 = 65$ adalah sebesar 2,000, hal ini menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima dan secara parsial variabel motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi menunjukkan masing-masing variabel motivasi (X_1) dan kepuasan kerja (Y). nilai koefisien korelasi sebesar 0,599 berada pada interval koefisien 0,40 - 0,599 yang berarti hubungan antara variabel motivasi dan variabel kepuasan kerja menunjukkan hubungan yang sedang dan nilai korelasi positif artinya korelasi atau hubungan antara motivasi terhadap kepuasan kerja searah.

Hasil uji t menunjukkan nilai $t_{hitung} = 9,906$ lebih besar dari nilai $t_{tabel} 2,000$ dengan tingkat signifikan $= 0,000 < (\alpha)$ 0,05, df (n-2) $67 - 2 = 65$ adalah sebesar 2,000, hal ini menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima dan secara parsial variabel disiplin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi menunjukkan masing-masing variabel disiplin (X_2) dan kepuasan kerja (Y). nilai koefisien korelasi sebesar 0,776 berada pada interval koefisien 0,60 - 0,799 yang berarti hubungan antara variabel disiplin dan variabel kepuasan kerja. menunjukkan hubungan yang kuat dan nilai korelasi positif artinya korelasi atau hubungan

antara disiplin terhadap kepuasan kerja searah.

Hasil olahan SPSS Version 20,0 dapat dilihat bahwa Fhitung yang diperoleh adalah $113,239 > F_{tabel} = 3,14$ dan tingkat kemaknaan secara simultan signifikansinya adalah $0,000 < (\alpha) = 0,05$ df $= n - k = 67 - 2 - 1 = 64$ adalah sebesar 3,14 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. artinya menunjukkan bahwa secara bersama-sama (*simultan*) variabel bebas yaitu motivasi dan disiplin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja, jadi terbukti kebenarannya dan hipotesisnya dapat diterima.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa :

- 1) Secara parsial variabel motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.
- 2) Secara parsial variabel disiplin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.
- 3) Secara bersama-sama (*simultan*) variabel bebas yaitu motivasi dan disiplin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja, jadi terbukti kebenarannya dan hipotesisnya dapat diterima.

V. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang telah dikemukakan, maka berikut ini ada beberapa hal yang dapat disarankan yaitu sebagai berikut :



- 1) Hendaknya PPNPN harus termotivasi untuk pulang tepat waktu.
- 2) Hendaknya pimpinan memberikan apresiasi dan pujian atas apa yang dilakukan bawahan dalam pekerjaannya dengan baik.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *No Title*. PT Refika Aditama.
- Aqila Arta. (2018). *Rangkuman Teori Manajemen SDM*.
- Arif Yusuf Hamali. (2018). *PEMAHAMAN MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA*. CAPS.
- Arikunto, S. (2016). *Manajemen Penelitian* (Cetakan Ke). PT. Rineka Cipta.
- Busro. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. PRENADAMEDIA GROUP.
- D. Edison. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. CV. Alfa Beta.
- Donni Juni Priansa. (2018). *Manajemen Pengembangan SDM*. Penerbit Alfabeta.
- Edi Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PRENADAMEDIA GROUP.
- Hasibuan. (2014). *MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA*. PT Bumi Aksara.
- Irham Fahmi. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja*. mitra wacana media.
- Pandi Afandi. (2016). *Concep & Indicator Human Resources Management for Management Research*. CV. Budi Utama.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan, Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sujarweni (2015). *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Pustaka Baru Press.
- Syofian Siregr. (2017). *Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Bumi Aksara.
- Tubagus Achmad Darodjat. (2015). *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi dan Kuat*. PT. Refika Aditama.
- Veithzal Rivai Zainal, dkk. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers.
- Firmani, P. S. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Ikip Pgri Bali. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 3(1), 63–77.
- Jayanti Efi, Utaminingtyas Rara Ririn Budi, F. U. (2020). The Effect of Work Motivation , Work Discipline , and Work Environment on Employee Job Satisfaction at PT . Samudera Perdana Selaras. *Admisi Dan Bisnis, Volume 21 Nomor 2 Tahun 2020*, 21, 131–142. <https://journal.polines.ac.id/index.php/admisi>.
- Motivasi, P., Terhadap, K., Farisi, S., Irnawati, J., Fahmi, M., Ekonomi, F., Muhammadiyah, U., & Utara, S.



(2020). *Jurnal Humaniora*. 4(1), 15–33.

Saptarini, A. (2018). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pasar, Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Pesawaran. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 15(1), 1. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v15i1.2256>