



Pengaruh Pengembangan Sdm Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasapura Solusi

Rudi Setiari

Universitas Mitra Bangsa

setiarti.rudi94@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis: (1) pengaruh pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan, (2) pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan, dan (3) pengaruh pengembangan SDM dan disiplin secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Angkasapura Solusi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT Angkasapura Solusi yang berjumlah 163 orang. Sampel penelitian sebanyak 62 orang yang ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%. Teknik pengambilan sampel menggunakan accidental sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan dokumentasi, sedangkan analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan software SPSS versi 24. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 13,9% ($R^2 = 0,139$), nilai t hitung 3,117 lebih besar dari t tabel 1,68. Disiplin kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 17,9% ($R^2 = 0,179$), nilai t hitung 3,617 lebih besar dari t tabel 1,68. Secara simultan, pengembangan SDM dan disiplin memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 43,4% ($R^2 = 0,434$), nilai F hitung 11,876 dengan $p = 0,000 < 0,05$. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas sumber daya manusia dan penerapan disiplin kerja yang konsisten mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan secara optimal. Adapun sisanya sebesar 56,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel penelitian, seperti motivasi kerja, lingkungan organisasi, dan kepemimpinan. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi perusahaan dalam merumuskan strategi pengembangan SDM dan penguatan budaya disiplin kerja.

Kata kunci: Pengembangan SDM, Disiplin, Kinerja Karyawan

1. Latar Belakang

Dalam era persaingan global yang semakin ketat, keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya. SDM yang kompeten, adaptif, dan memiliki disiplin kerja yang baik merupakan aset strategis bagi perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi serta mempertahankan keunggulan kompetitif di tengah perubahan lingkungan bisnis yang dinamis. Perusahaan tidak hanya dituntut untuk memiliki teknologi dan sistem yang canggih, tetapi juga membutuhkan karyawan yang mampu bekerja secara profesional, inovatif, dan berorientasi pada kinerja. PT Angkasapura Solusi, sebagai salah satu perusahaan penyedia layanan pendukung di sektor transportasi udara, menghadapi tantangan dalam menjaga dan meningkatkan kinerja karyawannya agar tetap selaras dengan tuntutan industri yang terus berkembang, terutama dalam aspek pelayanan, efisiensi operasional, dan kualitas kerja.

Pengembangan SDM merupakan proses yang terstruktur dan sistematis untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, serta kemampuan karyawan agar mereka mampu berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Upaya pengembangan SDM tidak hanya dilakukan melalui pelatihan teknis, tetapi juga melalui pembinaan sikap kerja, peningkatan kompetensi manajerial, serta pengembangan karier yang berkelanjutan. Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa program pengembangan SDM yang efektif mampu meningkatkan efisiensi kerja, produktivitas, dan loyalitas karyawan terhadap organisasi (Dessler, 2017). Dengan adanya pengembangan yang berkelanjutan, karyawan diharapkan mampu menyesuaikan diri terhadap perubahan teknologi dan sistem kerja, sekaligus meningkatkan kualitas layanan yang diberikan kepada pengguna jasa transportasi udara.

Selain pengembangan SDM, disiplin kerja juga memiliki peran yang signifikan dalam membentuk kinerja karyawan. Disiplin yang baik memastikan bahwa setiap individu dalam organisasi mematuhi aturan, waktu kerja, serta prosedur operasional yang telah ditetapkan, sehingga tercipta lingkungan kerja yang tertib, produktif, dan

profesional. Hasibuan (2016) menyatakan bahwa disiplin kerja menjadi salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi efektivitas pelaksanaan tugas serta pencapaian target organisasi. Tingkat disiplin yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih terstruktur, mengurangi kesalahan kerja, serta meningkatkan kualitas hasil pekerjaan secara keseluruhan.

Berdasarkan data absensi karyawan PT Angkasapura Solusi tahun 2022–2023, tingkat absensi rata-rata sebesar 4% per bulan, yang menunjukkan bahwa masih terdapat ruang untuk peningkatan kedisiplinan kerja. Meskipun terlihat adanya penurunan tingkat absensi yang cukup signifikan pada tahun 2023 dibandingkan tahun sebelumnya, terdapat beberapa periode yang menunjukkan lonjakan ketidakhadiran, khususnya pada bulan Agustus hingga September. Fluktuasi tersebut mengindikasikan bahwa konsistensi disiplin kerja karyawan masih perlu mendapat perhatian lebih dari manajemen. Data absensi ini menjadi salah satu indikator penting dalam menilai tingkat kedisiplinan sekaligus memberikan gambaran mengenai kondisi kinerja karyawan secara umum di lingkungan PT Angkasapura Solusi.

Kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia, khususnya karyawan di PT Angkasapura Solusi, masih belum optimal. Hal ini ditandai dengan adanya permasalahan seperti kurangnya disiplin kerja pada sebagian karyawan, tingkat pendidikan yang belum merata, serta adanya ketidaksesuaian antara latar belakang pendidikan dengan pekerjaan yang dijalankan. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan kesenjangan kompetensi yang berdampak pada pencapaian kinerja yang belum maksimal. Kurangnya pengembangan SDM yang terarah serta penerapan disiplin kerja yang belum konsisten diduga menjadi faktor utama yang memengaruhi rendahnya optimalisasi kinerja karyawan. Oleh karena itu, diperlukan kajian yang lebih mendalam untuk menganalisis sejauh mana pengembangan SDM dan disiplin kerja berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga perusahaan dapat merumuskan strategi yang tepat dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif dan berkelanjutan.

2. Landasan Teori

2.1 Pengembangan SDM

Pengembangan SDM merupakan serangkaian tindakan yang diambil dan dilaksanakan secara sistematis untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang meliputi peningkatan pengetahuan, keterampilan, serta pengembangan sikap dan perilaku kerja agar pelaksanaan tugas dapat berjalan lebih efektif dan efisien (Matus, 2002:5). Dalam konteks organisasi modern, pengembangan SDM tidak hanya berfokus pada pelatihan teknis semata, tetapi juga mencakup proses pembelajaran berkelanjutan, pembinaan kompetensi, serta peningkatan kapasitas individu dalam menghadapi perubahan lingkungan kerja yang dinamis. Upaya ini dapat dilakukan melalui berbagai program seperti pendidikan dan pelatihan, coaching, mentoring, rotasi kerja, hingga pengembangan karier yang terstruktur. Melalui pengembangan SDM yang terencana, organisasi diharapkan mampu menciptakan tenaga kerja yang adaptif, produktif, dan memiliki komitmen tinggi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, peningkatan kualitas SDM juga berkontribusi terhadap peningkatan kinerja individu maupun tim, karena karyawan memiliki kemampuan yang lebih baik dalam memecahkan masalah, mengambil keputusan, serta menjalankan tanggung jawab secara profesional. Oleh karena itu, pengembangan SDM menjadi salah satu strategi penting dalam meningkatkan daya saing organisasi sekaligus memastikan keberlanjutan kinerja perusahaan dalam jangka panjang.

2.2 Disiplin

Menurut Veithzal Rivai (2011:344), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja mencerminkan sikap tanggung jawab individu terhadap tugas dan kewajibannya, sehingga karyawan mampu menjalankan pekerjaan secara tertib, tepat waktu, dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi. Kesadaran dalam disiplin tidak hanya berkaitan dengan kepatuhan terhadap aturan formal, tetapi juga melibatkan komitmen moral untuk menjaga profesionalisme, etika kerja, serta hubungan kerja yang harmonis dengan rekan kerja maupun atasan.

Dalam praktiknya, disiplin kerja dapat terlihat melalui perilaku seperti kehadiran yang konsisten, penggunaan waktu kerja secara efektif, kepatuhan terhadap prosedur operasional, serta kesediaan menerima sanksi apabila terjadi pelanggaran. Tingkat disiplin yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan produktivitas, dan meminimalkan konflik organisasi. Selain itu, disiplin kerja juga menjadi salah satu indikator penting dalam menilai kinerja karyawan, karena individu yang memiliki disiplin tinggi cenderung lebih fokus, bertanggung jawab, dan mampu menjaga kualitas hasil kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu membangun budaya disiplin melalui penerapan aturan yang jelas, keteladanan pimpinan, serta sistem penghargaan dan sanksi yang adil agar perilaku disiplin dapat tumbuh secara berkelanjutan dalam organisasi.

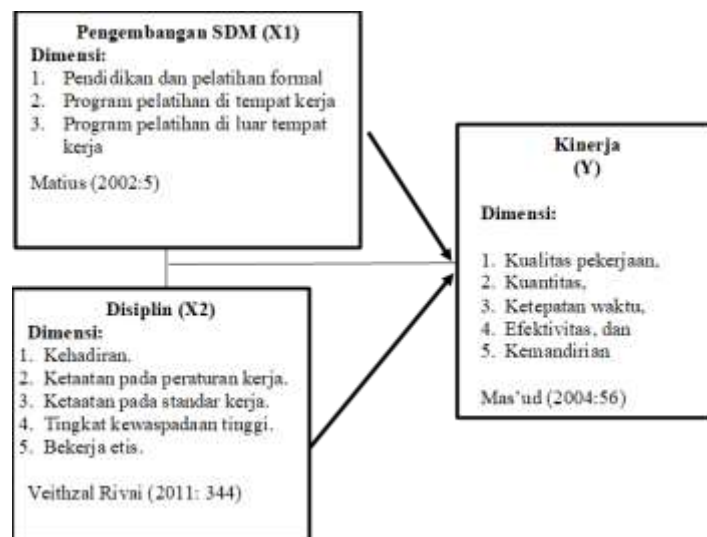
2.3 Kinerja

Menurut Bernadine (dalam Mas'ud, 2004:56), kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan antara hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya). Konsep ini menunjukkan bahwa kinerja tidak hanya diukur dari pencapaian target secara kuantitatif, tetapi juga dari kualitas proses kerja, kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas, serta perilaku profesional yang ditunjukkan selama menjalankan tanggung jawabnya. Dengan demikian, kinerja menjadi indikator penting dalam menilai efektivitas kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Dalam praktik manajemen sumber daya manusia, penilaian kinerja biasanya dilakukan melalui berbagai indikator seperti produktivitas, ketepatan waktu, kualitas hasil kerja, kemampuan kerja sama, dan inisiatif individu. Penilaian yang objektif dan terstruktur akan membantu organisasi dalam mengidentifikasi potensi karyawan, menentukan kebutuhan pelatihan, serta merancang strategi pengembangan karier yang tepat. Selain itu, kinerja yang baik juga mencerminkan tingkat kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja yang dimiliki karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu membangun sistem manajemen kinerja yang transparan dan berkelanjutan agar karyawan dapat memahami standar yang diharapkan, meningkatkan performa secara konsisten, serta berkontribusi secara optimal terhadap keberhasilan organisasi.

2.4 Kerangka Berpikir

Berdasarkan kajian pustaka dan penelitian terdahulu, maka kerangka berpikir penelitian ini adalah:



2.5 Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir di atas, maka hipotesis penelitian adalah:

H1: Pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Angkasapura Solusi.

H2: Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Angkasapura Solusi.

H3: Pengembangan SDM dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Angkasapura Solusi.

3. Metode Penelitian

3.1 Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian bertujuan untuk menguji hubungan antarvariabel secara objektif melalui analisis statistik. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian korelasional, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pola hubungan serta tingkat keeratan antara variabel pengembangan SDM (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Melalui pendekatan ini, peneliti dapat mengidentifikasi seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen maupun pengaruhnya secara simultan terhadap variabel dependen.

3.2 Populasi Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Angkasapura Solusi yang berjumlah 163 orang. Populasi dipilih karena seluruh karyawan memiliki karakteristik yang relevan dengan variabel yang diteliti, yaitu pengembangan SDM, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Dengan menggunakan seluruh karyawan sebagai populasi, penelitian diharapkan mampu memberikan gambaran yang representatif mengenai kondisi organisasi secara umum.

3.3 Teknik Penentuan Sampel

Jumlah sampel penelitian ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan (margin of error) sebesar 10%, sehingga diperoleh sampel sebanyak 62 responden. Penggunaan rumus Slovin dilakukan untuk memperoleh jumlah sampel yang proporsional dan tetap mampu mewakili populasi secara statistik. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah accidental sampling, yaitu penentuan responden berdasarkan siapa saja karyawan yang secara kebetulan ditemui dan bersedia mengisi kuesioner pada saat penelitian berlangsung.

3.4 Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen meliputi pengembangan SDM (X1) dan disiplin kerja (X2), sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y). Masing-masing variabel diukur menggunakan indikator yang telah disesuaikan dengan konsep teoritis yang relevan sehingga mampu menggambarkan kondisi nyata di lapangan.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden serta dokumentasi perusahaan yang berkaitan dengan data pendukung penelitian. Kuesioner disusun menggunakan skala Likert untuk mengukur persepsi responden terhadap setiap indikator variabel penelitian. Selain itu, dokumentasi digunakan untuk memperkuat data penelitian, seperti informasi terkait absensi karyawan dan profil perusahaan.

3.6 Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan software SPSS versi 24. Analisis dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, serta pengujian hipotesis melalui uji t dan uji F. Teknik analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh parsial maupun simultan variabel pengembangan SDM dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

4. Hasil dan Diskusi

4.1 Uji Validitas

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel pengembangan SDM, disiplin kerja, dan kinerja karyawan memiliki nilai korelasi lebih besar dari 0,3, sehingga seluruh instrumen penelitian dinyatakan valid dan layak digunakan dalam proses pengumpulan data. Nilai korelasi yang berada di atas batas minimum tersebut mengindikasikan bahwa setiap item pertanyaan mampu mengukur konstruk yang dimaksud secara tepat dan konsisten dengan tujuan penelitian. Dengan demikian, tidak terdapat item yang harus dieliminasi karena seluruh indikator telah memenuhi kriteria validitas yang ditetapkan.

Validitas instrumen yang baik menunjukkan bahwa pernyataan dalam kuesioner mampu merepresentasikan variabel penelitian secara akurat, baik dari aspek pengembangan SDM, disiplin kerja, maupun kinerja karyawan. Hal ini juga memberikan jaminan bahwa data yang diperoleh memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi untuk digunakan dalam analisis statistik lebih lanjut, seperti uji reliabilitas dan regresi linear berganda. Oleh karena itu, hasil uji validitas ini memperkuat kualitas instrumen penelitian sekaligus memastikan bahwa proses pengukuran variabel telah dilakukan secara sistematis dan sesuai dengan standar metodologi penelitian kuantitatif.

4.2 Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas menunjukkan:

1. Variabel Pengembangan SDM: Cronbach's Alpha = 0,523
2. Variabel Disiplin: Cronbach's Alpha = 0,814
3. Variabel Kinerja: Cronbach's Alpha = 0,729

Semua variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,6, sehingga dinyatakan reliable.

4.3 Deskripsi Hasil Penelitian

4.3.1 Deskripsi Variabel Pengembangan SDM

Berdasarkan hasil penelitian, rata-rata skor variabel pengembangan SDM adalah sebesar 3,85 yang berada pada kategori "Setuju". Nilai rata-rata tersebut menunjukkan bahwa responden menilai pelaksanaan program

pengembangan sumber daya manusia di PT Angkasapura Solusi telah berjalan dengan baik dan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kemampuan kerja karyawan. Penilaian ini mengindikasikan bahwa perusahaan telah memberikan perhatian terhadap peningkatan kompetensi melalui berbagai kegiatan seperti pelatihan, pembinaan, maupun pengembangan keterampilan yang relevan dengan kebutuhan pekerjaan.

Selain itu, skor rata-rata yang relatif tinggi juga mencerminkan bahwa karyawan merasakan adanya dukungan organisasi dalam meningkatkan kualitas pengetahuan, kemampuan teknis, serta sikap profesional dalam menjalankan tugas. Program pengembangan SDM yang efektif tidak hanya membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara lebih efisien, tetapi juga meningkatkan rasa percaya diri dan motivasi kerja. Dengan demikian, hasil ini dapat menjadi indikator bahwa strategi pengembangan SDM di PT Angkasapura Solusi sudah berada pada arah yang tepat, meskipun perusahaan tetap perlu melakukan evaluasi dan inovasi secara berkelanjutan agar program yang dijalankan semakin optimal dan mampu menjawab tantangan perubahan lingkungan kerja di masa depan.

4.3.2 Deskripsi Variabel Disiplin

Rata-rata skor variabel disiplin kerja sebesar 3,76 berada pada kategori “Setuju”. Nilai ini menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja karyawan PT Angkasapura Solusi secara umum sudah tergolong baik dan mencerminkan kepatuhan terhadap aturan serta prosedur kerja yang berlaku di perusahaan. Responden menilai bahwa karyawan telah menunjukkan sikap tanggung jawab dalam menjalankan tugas, menjaga ketepatan waktu, serta mematuhi standar operasional yang ditetapkan organisasi. Hal tersebut menjadi indikator bahwa budaya kerja yang disiplin telah terbentuk dan berjalan secara konsisten dalam lingkungan perusahaan.

Selain itu, skor rata-rata yang cukup tinggi juga mengindikasikan bahwa sistem pengawasan, penerapan aturan, serta pola kepemimpinan yang diterapkan perusahaan mampu mendorong perilaku kerja yang tertib dan profesional. Disiplin kerja yang baik tidak hanya berpengaruh pada efektivitas penyelesaian pekerjaan, tetapi juga berkontribusi terhadap terciptanya suasana kerja yang kondusif dan produktif. Dengan demikian, hasil ini memperlihatkan bahwa karyawan memiliki kesadaran yang cukup tinggi dalam menaati norma organisasi, meskipun perusahaan tetap perlu mempertahankan dan meningkatkan kualitas disiplin melalui pembinaan berkelanjutan, pemberian motivasi, serta evaluasi kinerja secara periodik agar standar kerja yang telah baik dapat terus dipertahankan dan ditingkatkan di masa mendatang.

4.3.3 Deskripsi Variabel Kinerja

Rata-rata skor variabel kinerja karyawan sebesar 4,02 berada pada kategori “Setuju”. Nilai ini menunjukkan bahwa secara umum kinerja karyawan PT Angkasapura Solusi telah berada pada tingkat yang baik dan sesuai dengan harapan organisasi. Responden menilai bahwa karyawan mampu melaksanakan tugas dengan efektif, menghasilkan pekerjaan yang berkualitas, serta menunjukkan tanggung jawab yang tinggi dalam mencapai target kerja yang telah ditetapkan. Skor rata-rata yang relatif tinggi ini mengindikasikan bahwa karyawan memiliki kemampuan yang memadai dalam menyelesaikan pekerjaan, baik dari segi kuantitas maupun kualitas hasil kerja.

Selain itu, capaian nilai kinerja yang baik juga mencerminkan adanya dukungan dari berbagai faktor organisasi, seperti pengembangan SDM yang berjalan efektif, tingkat disiplin kerja yang tinggi, serta lingkungan kerja yang kondusif. Karyawan dinilai mampu bekerja sama dalam tim, menjaga ketepatan waktu, dan menunjukkan inisiatif dalam menjalankan tugasnya. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa kinerja karyawan PT Angkasapura Solusi sudah berada pada kategori positif, meskipun perusahaan tetap perlu melakukan evaluasi dan peningkatan secara berkelanjutan melalui pelatihan, pembinaan, serta sistem penilaian kinerja yang objektif agar produktivitas karyawan dapat terus ditingkatkan di masa yang akan datang.

4.4 Analisis Penelitian

4.4.1 Pengaruh Pengembangan SDM terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 1. Hasil Regresi Linier Pengembangan SDM (X1) terhadap Kinerja (Y) secara Parsial

Model Summary			
Model	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.373 ^a	.139	4.330

a. Predictors: (Constant), Pengembangan SDM

Hasil analisis regresi menunjukkan:

- $R = 0,373$
- $R^2 = 0,139$ (13,9%)

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i1.6680>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

- $t\text{-hitung} = 3,117 > t\text{-tabel} = 1,68$
- $p = 0,003 < 0,05$

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	24.043	5.205		4.619	.000
Pengembangan SDM	.465	.149	.373	3.117	.003

a. Dependent Variable: Kinerja

Persamaan regresi: $Y = 24,043 + 0,465X_1$

Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 13,9%. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa semakin baik program pengembangan sumber daya manusia yang diterapkan oleh perusahaan, maka semakin meningkat pula kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif. Pengembangan SDM yang mencakup peningkatan pengetahuan, keterampilan, serta sikap profesional terbukti mampu membantu karyawan dalam meningkatkan kualitas hasil kerja, produktivitas, serta adaptasi terhadap tuntutan pekerjaan yang terus berkembang.

Meskipun kontribusi yang diberikan berada pada tingkat sedang, hasil ini menunjukkan bahwa pengembangan SDM tetap menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Program pelatihan, pembinaan, maupun pengembangan kompetensi yang terarah dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal dan memiliki kepercayaan diri yang lebih tinggi dalam menyelesaikan tugas. Selain itu, hasil penelitian ini juga memberikan gambaran bahwa peningkatan kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, melainkan perlu didukung oleh variabel lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, serta sistem penghargaan yang diterapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus memperkuat strategi pengembangan SDM secara berkelanjutan agar kontribusinya terhadap peningkatan kinerja karyawan dapat semakin maksimal.

4.5 Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 2. Hasil Regresi Linier Disiplin (X₂) terhadap Kinerja (Y) secara Parsial

Model	Model Summary		
	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.423 ^a	.179	4.229

a. Predictors: (Constant), Disiplin

Hasil analisis regresi menunjukkan:

- $R = 0,423$
- $R^2 = 0,179$ (17,9%)
- $t\text{-hitung} = 3,617 > t\text{-tabel} = 1,68$
- $p = 0,001 < 0,05$

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	27.523	3.540		7.775	.000
Disiplin	.336	.093	.423	3.617	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Persamaan regresi: $Y = 27,523 + 0,336X_2$

Hal ini menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 17,9%. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Disiplin kerja yang tercermin melalui kepatuhan terhadap aturan perusahaan, ketepatan waktu, serta konsistensi dalam menjalankan prosedur operasional mampu menciptakan pola kerja yang lebih terstruktur dan efisien. Kondisi tersebut secara langsung berkontribusi pada peningkatan produktivitas serta kualitas hasil kerja karyawan.

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i1.6680>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Kontribusi sebesar 17,9% juga menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja, meskipun bukan satu-satunya variabel yang menentukan. Tingkat disiplin yang baik membantu mengurangi kesalahan kerja, meningkatkan koordinasi antarpegawai, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih tertib dan kondusif. Selain itu, disiplin yang kuat mencerminkan adanya kesadaran individu terhadap tanggung jawab profesional yang diemban, sehingga karyawan mampu menjaga standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Oleh karena itu, organisasi perlu terus memperkuat budaya disiplin melalui penerapan aturan yang jelas, pengawasan yang konsisten, serta sistem penghargaan dan sanksi yang adil agar kinerja karyawan dapat terus meningkat secara berkelanjutan.

4.6 Pengaruh Simultan Pengembangan SDM dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 3. Hasil Regresi Linier Pengembangan SDM (X1) dan Disiplin (X2) terhadap Kinerja (Y) secara Simultan

Model Summary			
Model	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.659 ^a .434	.397	3.256

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Pengembangan SDM Kerja

Hasil analisis regresi berganda menunjukkan:

- $R = 0,659$
- $R^2 = 0,434$ (43,4%)
- $F\text{-hitung} = 11,876$
- $p = 0,000 < 0,05$

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta		
1 (Constant)	29.309	7.323		4.002	.003
Pengembangan SDM Kerja	.335	.142	.285	2.362	.002
Disiplin	.413	.091	.637	4.550	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Persamaan regresi: $Y = 29,309 + 0,335X1 + 0,413X2$

Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan SDM dan disiplin secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 43,4%. Temuan ini mengindikasikan bahwa kombinasi antara peningkatan kompetensi karyawan melalui program pengembangan SDM dan penerapan disiplin kerja yang konsisten mampu memberikan dampak yang lebih kuat terhadap peningkatan kinerja dibandingkan jika kedua variabel tersebut berdiri sendiri. Pengembangan SDM memberikan bekal pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang diperlukan, sedangkan disiplin kerja memastikan bahwa kemampuan tersebut diterapkan secara optimal sesuai dengan aturan dan standar organisasi.

Kontribusi sebesar 43,4% menunjukkan bahwa hampir setengah dari variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut secara bersama-sama. Hal ini menegaskan pentingnya strategi manajemen SDM yang terintegrasi, di mana perusahaan tidak hanya berfokus pada peningkatan kompetensi, tetapi juga membangun budaya kerja yang disiplin dan profesional. Sinergi antara pengembangan SDM dan disiplin kerja mampu menciptakan lingkungan kerja yang produktif, meningkatkan efisiensi operasional, serta mendorong karyawan untuk mencapai target kerja secara lebih konsisten. Meskipun demikian, masih terdapat faktor lain di luar penelitian yang turut memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan sistem penghargaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengoptimalkan kedua aspek tersebut secara berkelanjutan agar peningkatan kinerja karyawan dapat dicapai secara maksimal dan berkesinambungan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan, maka dapat dikemukakan kesimpulan sebagai berikut: Pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Angkasapura Solusi dengan kontribusi sebesar 13,9%. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Angkasapura Solusi dengan kontribusi sebesar 17,9%. Pengembangan SDM dan disiplin secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Angkasapura Solusi dengan kontribusi sebesar 43,4%. Sisanya sebesar 56,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian, maka saran yang dapat diberikan adalah: Perusahaan perlu meningkatkan program

pengembangan SDM karena hanya memberikan kontribusi 13,9% terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan: Melakukan analisis kebutuhan pelatihan yang lebih terstruktur, Menambah frekuensi dan variasi program pelatihan formal, Mendorong karyawan untuk mengikuti sertifikasi profesional yang relevan, Meningkatkan kualitas program pelatihan internal, Memberikan kesempatan yang lebih luas untuk mengikuti seminar dan workshop pengembangan diri Meskipun disiplin kerja memberikan pengaruh yang lebih besar dibandingkan pengembangan SDM, masih perlu ditingkatkan melalui: Penerapan sistem absensi yang lebih ketat, Sosialisasi dan evaluasi berkala terhadap pemahaman SOP, Pemberian reward bagi karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan tinggi, Pemberian sanksi yang tegas dan konsisten bagi pelanggar aturan, Peningkatan pengawasan terhadap kepatuhan prosedur kerja, Mengingat pengembangan SDM dan disiplin hanya berkontribusi 43,4% terhadap kinerja, PT Angkasapura Solusi perlu: Mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja (56,6%), Membangun sistem manajemen kinerja yang lebih komprehensif, Meningkatkan motivasi kerja karyawan, Memperbaiki sistem penilaian kinerja, Menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, Untuk penelitian selanjutnya, perlu dilakukan penelitian lanjutan untuk mengidentifikasi faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 56,6%.

Referensi

1. Bayu Imanuddin. (2010). Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengembangan SDM, Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.
2. Dessler, Gary. (2020). Human Resource Management (16th ed.). New York: Pearson Education.
3. Dharma, Surya. (2005). Manajemen Kinerja: Falsafah, Teori dan Penerapannya. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
4. Furtwengler, Dale. (2002). Penilaian Kinerja. Yogyakarta: Andi.
5. Handoko, T. Hani. (2002). Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
6. Hasibuan, Malayu S.P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
7. Kokom. (2016). Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan dalam Mewujudkan Mutu Pelayanan Pendidikan. Jurnal Publik.
8. Mahsun, Mohamad. (2006). Pengukuran Kinerja Sektor Publik. Yogyakarta: BPFE.
9. Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
10. Mariana Kristiyanti dan Lisda Rahmasari. (2009). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan P.T Nyonya Meneer Semarang.
11. Manullang, M. (2002). Manajemen Personalialia. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
12. Martoyo, Susilo. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
13. Mas'ud, Fuad. (2004). Survei Diagnosis Organisasional: Konsep dan Aplikasi. Semarang: BP UNDIP.
14. Mathis, Robert L. dan Jackson, John H. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
15. Matius. (2002). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Nasional. Jakarta: Rineka Cipta.
16. Nawawi, Hadari. (2006). Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
17. Restu Adi Nugroho dan Sri Hartono Sudarwati. (2016). Pengaruh komitmen organisasi, motivasi berprestasi, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Wangsa Jatra Lestari. Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE).
18. Rivai, Veithzal. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
19. Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. (2018). Organizational Behavior (18th ed.). New York: Pearson Education.
20. Sinegar. (2009). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Dinas Perhubungan Kota Medan).
21. Sedarmayanti. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
22. Siagian, Sondang P. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
23. Simamora, Henry. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN.
24. Simanjuntak, Payaman J. (2005). Manajemen dan Evaluasi Kinerja. Jakarta: FE UI.
25. Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
26. Sutrisno, Edy. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
27. Umar, Husein. (2004). Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
28. Wibowo. (2020). Manajemen Kinerja. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
29. Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.