

Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *Apron Movement Control (AMC)* PT Angkasa Pura Indonesia Bandar Udara Adi Soemarmo Boyolali

¹Zhafirah Destyanasari Raghilah

¹Prodi D4 Manajemen Transportasi Udara, Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan Yogyakarta

E-mail: ¹21091727@students.sttkd.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengevaluasi pengaruh kepemimpinan dan tingkat kedisiplinan terhadap hasil kerja pegawai *Apron Movement Control (AMC)* di PT Angkasa Pura Indonesia Bandar Udara Adi Soemarmo Boyolali. Pendekatan yang diterapkan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, dengan data diperoleh melalui distribusi kuesioner kepada semua karyawan *AMC* yang jumlahnya 8 orang. Data yang terhimpun selanjutnya dikaji menggunakan pendekatan regresi linier berganda yang digunakan untuk menguji dugaan sementara yang sebelumnya telah ditetapkan. Capaian dari penelitian ini mengindikasikan bahwa kualitas kepemimpinan dan kedisiplinan kerja berpengaruh besar terhadap performa kerja karyawan. Peningkatan kedisiplinan terbukti memberikan dampak positif terhadap hasil kerja, sementara kepemimpinan yang optimal menghasilkan lingkungan kerja yang lebih menunjang. Temuan ini diharapkan menjadi pedoman bagi pihak manajemen dalam meningkatkan kinerja pegawai di sektor penerbangan, khususnya pada unit *AMC*.

Kata kunci : Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, dan Apron Movement Control (AMC)

ABSTRACT

This study aims to evaluate the influence of leadership and level of discipline on the work results of Apron Movement Control (AMC) employees at PT Angkasa Pura Indonesia Adi Soemarmo Boyolali Airport. The approach applied in this study is quantitative, with data obtained through the distribution of questionnaires to all AMC employees totaling 8 people. The collected data were then examined using a multiple linear regression approach which was used to test the temporary assumptions that had been previously established. The achievements of this study indicate that the quality of leadership and work discipline have a significant effect on employee work performance. Increased discipline has been shown to have a positive impact on work results, while optimal leadership produces a more supportive work environment. These findings are expected to be a guideline for management in improving employee performance in the aviation sector, especially in the AMC unit.

Keyword : Leadership, Work Discipline, Employee Performance, and Apron Movement Control

1. PENDAHULUAN

Semua karyawan yang memberikan kontribusi besar terhadap pencapaian tujuan perusahaan disebut sebagai Sumber Daya Manusia (SDM). Menurut (Samsuni, 2023), pengelolaan SDM mencakup tahapan perencanaan, penyusunan, pengawasan, serta pengendalian tenaga kerja dalam suatu organisasi agar dapat dimanfaatkan secara optimal dan efisien.

Dalam dunia penerbangan, hasil kerja seorang karyawan mencerminkan usaha serta dedikasi yang telah diberikan dalam menjalankan tugasnya. Menurut (Jamaludin & Azizi, 2021), kinerja karyawan dapat diartikan sebagai mutu serta jumlah pekerjaan yang diselesaikan oleh individu dalam memenuhi tanggung jawab yang diberikan.

Terdapat berbagai faktor yang dapat memengaruhi hasil kerja karyawan, di antaranya adalah kualitas kepemimpinan dan tingkat kedisiplinan. Seorang pemimpin yang baik dapat memberikan petunjuk yang jelas, meningkatkan semangat kerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung.

Pada area Bandar Udara Adi Soemarmo yang terletak di Boyolali terdiri dari satu unit penting yang terdapat di sisi udara atau *air side*, yakni *Apron Movement Control (AMC)*. Unit ini terdiri dari petugas bandara yang memiliki lisensi dan kualifikasi khusus. Mereka bertugas mengelola operasional penerbangan, memantau pergerakan pesawat, armada, dan pelanggan, serta menjaga kebersihan di area sisi udara. Selain itu, mereka juga mencatat data penerbangan yang terjadi di apron (Amri, 2022). Tugas unit AMC adalah memastikan bahwa semua aktivitas di sisi udara berjalan dengan lancar dan teratur. Jika petugas tidak mendapatkan pengawasan yang memadai dari manajemen atau kurang disiplin, hal ini dapat menimbulkan berbagai masalah,

seperti kelalaian dan gangguan operasional. Akibatnya, konsekuensi buruk dapat dirasakan oleh maskapai, bandar udara, dan penumpang. Ketidaksiplinan bisa muncul dalam berbagai bentuk, seperti ketidakhadiran, keterlambatan, ketidakpatuhan terhadap aturan keselamatan, atau bekerja dengan ceroboh. Seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Hanif Ismail menjelaskan bahwa terdapat beberapa kendala serta pelanggaran oleh petugas AMC dalam melaksanakan tugasnya.

2. LANDASAN TEORI

Penelitian ini mengacu pada teori yang diajukan oleh Locke pada tahun 1968, yang dikenal dengan teori penetapan sasaran (*Goal-Setting Theory*), bagian dari kelompok teori yang membahas aspek-aspek di tempat kerja. Fokus utama teori ini adalah hubungan antara sasaran yang ditetapkan dengan hasil kinerja yang diperoleh. Menurut teori ini, perilaku individu di tempat kerja akan berubah jika mereka memiliki pemahaman yang jelas mengenai ekspektasi perusahaan terkait pencapaian tujuan yang telah ditentukan.

Kepemimpinan

Menurut (Soetrisno, 2020) menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah suatu aktivitas yang bertujuan untuk mendorong individu atau kelompok mencapai hasil yang diinginkan. Melalui proses memimpin, mengarahkan, dan mempengaruhi, seorang pemimpin dapat memberikan pengaruh yang signifikan. Kemampuan ini berperan sebagai dorongan, perintah, serta pengawasan yang efektif terhadap orang-orang yang dipimpinya. (Wati et al., 2022). Kepemimpinan merupakan keahlian pribadi untuk memimpin orang atau kelompok lain dalam mencapai tujuan yang diinginkan. (Yusuf & Adriansyah, 2022). Sedangkan kepemimpinan

menurut (Ragita, 2022) kepemimpinan sebagai salah satu elemen utama yang berperan penting dalam menentukan kesuksesan manajemen suatu organisasi. Dengan kepemimpinan yang efektif, motivasi anggota organisasi dapat meningkat, yang selanjutnya berdampak positif pada produktivitas, loyalitas, dan kepuasan para bawahan atau anggota tim.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja berfungsi sebagai sarana bagi manajer untuk mengubah perilaku individu. Selain itu, disiplin ini juga berperan dalam meningkatkan kesadaran diri dan keinginan setiap orang untuk mematuhi aturan perusahaan serta aturan sosial yang berlaku (Afandi, 2021). Karyawan dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi biasanya lebih patuh terhadap kebijakan dan prosedur di tempat kerja, sehingga hal ini dapat meningkatkan kinerja mereka. (Tio & Rustam, 2021)

Disiplin adalah usaha yang dilakukan untuk mencegah pelanggaran terhadap peraturan-peraturan yang telah disepakati dalam penyelenggaraan kegiatan. Dengan demikian, tindakan pendisiplinan atau hukuman terhadap individu maupun kelompok dapat dihindari. Manajer menggunakan disiplin sebagai teknik untuk berkomunikasi dengan karyawan. Menekankan perubahan karyawan dan meningkatkan pemahaman mereka untuk mematuhi standar dan norma sosial di seluruh perusahaan adalah tujuannya. Seorang karyawan menunjukkan disiplin kerja yang buruk jika mereka mengabaikan persyaratan perusahaan. Namun, ketika pekerja mengikuti aturan saat ini, mereka menunjukkan disiplin kerja yang baik. (Partika et al., 2020).

Kinerja Karyawan

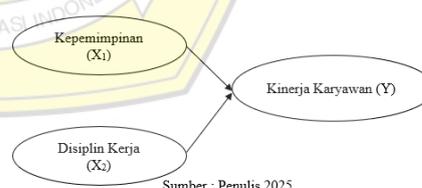
Performa karyawan memegang peranan besar dalam kemajuan perusahaan atau organisasi, karena hal ini memungkinkan tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Para pakar dari berbagai

referensi menjelaskan bahwa kinerja karyawan mengacu pada pencapaian yang diraih oleh individu atau kelompok dalam menjalankan tanggung jawab dan tugas yang diamanatkan secara sah guna memenuhi target organisasi dalam periode waktu yang telah ditentukan (Wijonarko et al., 2022). Selain itu, kinerja karyawan adalah salah satu elemen penting yang dapat dimaksimalkan ketika karyawan memahami dengan jelas harapan yang diberikan kepada mereka, waktu yang tepat untuk berkontribusi, serta cara penilaian terhadap hasil kinerja mereka yang didasarkan pada perilaku (Harahap & Tirtayasa, 2020).

Apron Movement Control (AMC)

Unit *Apron Movement Control* (AMC) bertanggung jawab untuk memastikan bahwa lalu lintas dari alat transportasi atau kendaraan dan pesawat di apron aman, efisien, dan terorganisir dengan baik. Disamping itu juga terdapat peran utama AMC adalah mengatur lalu lintas pesawat di area tersebut, yang telah menjadi bagian dari tugas unit ini sejak pertama kali dioperasikan (Rusandi, 2022).

Kerangka Pemikiran



Hipotesis

Menurut Poletiek yang dikutip oleh (Anuraga et al., 2021), hipotesis dapat dipahami sebagai sebuah pernyataan atau opini yang bersifat sementara, dengan tingkat kebenaran yang terbatas dan perlu diuji lebih lanjut.

H_1 : Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan *Apron Movement Control* (AMC) PT Angkasa Pura Indonesia Bandar Udara Adi Soemarmo Boyolali.

H₂ : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan *Apron Movement Control (AMC)* PT Angkasa Pura Indonesia Bandar Udara Adi Soemarmo Boyolali.

3. METODOLOGI

Metode kuantitatif diterapkan dalam penelitian ini, yang mana dilakukan dengan cara mengumpulkan data melalui pendistribusian kuesioner untuk kemudian dianalisis dengan teknik statistik atau numerik (Sugiyono, 2022). Fokus utama dari studi ini adalah untuk menguji sebuah hipotesis dan melihat bagaimana variabel terikat (Y) dipengaruhi oleh variabel bebas (X). Oleh karena itu, pendekatan kuantitatif dipilih oleh peneliti. Data yang digunakan dalam analisis mencakup periode ketika kuesioner disebarkan kepada responden.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

1) Uji Instrumen Penelitian

a) Uji Validitas

Sebagaimana yang dikemukakan oleh (Sugiyono, 2022) uji validitas adalah proses untuk menilai sejauh mana kuesioner dapat dipercaya. Kuesioner dianggap sah apabila pertanyaan-pertanyaannya sesuai dengan apa yang hendak dianalisis. Uji ini bertujuan untuk menjamin bahwa data yang terkumpul mencerminkan kondisi yang sebenarnya pada objek penelitian.

Dalam riset ini, pengujian dilaksanakan dengan memanfaatkan program SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*). Data dianggap valid apabila nilai signifikansi dua arah berada di bawah 0,05. Selain itu, validitas data juga dapat ditentukan dengan melihat nilai koefisien korelasi Pearson, di mana jika nilai r hitung lebih besar daripada r tabel, maka data tersebut dinyatakan valid.

Uji validitas dijalankan untuk memeriksa kelayakan alat pengukuran yang digunakan. Suatu instrumen pengukuran dinyatakan absah apabila angka r hitungan melebihi angka r pada tabel dan nilai signifikannya di bawah 0,05, atau berlaku sebaliknya. Tahapan ini menyertakan 8 individu sebagai subjek penelitian. Pengecekan kevalidan dilaksanakan dengan tingkat kepercayaan (α) senilai 5% atau 0,05. Guna memperoleh nilai r tabel, diperlukan perhitungan awal. Derajat kebebasan (Dk) = N-2 = 8 - 2 = 6, dengan demikian diperoleh angka r tabel sebesar 0,621 sesuai dengan rujukan tabel r Pearson Product Moment.

Variabel	No Item	R Tabel	R Hitung	Nilai Signifikansi	Keterangan
Kepemimpinan (X ₁)	X1	0.621	0.942	0,000	Valid
	X2	0.621	0.955	0,000	Valid
	X3	0.621	0.959	0,000	Valid
	X4	0.621	0.934	0,001	Valid
	X5	0.621	0.934	0,001	Valid
Disiplin Kerja (X ₂)	X6	0.621	0.960	0,000	Valid
	X7	0.621	0.959	0,000	Valid
	X8	0.621	0.960	0,000	Valid
	X9	0.621	0.960	0,000	Valid
	X10	0.621	0.923	0,001	Valid
	X11	0.621	0.924	0,001	Valid
	X12	0.621	0.959	0,000	Valid
	X13	0.621	0.923	0,001	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y14	0.621	0.918	0,001	Valid
	Y15	0.621	0.969	0,000	Valid
	Y16	0.621	0.942	0,000	Valid
	Y17	0.621	0.990	0,000	Valid
	Y18	0.621	0.990	0,000	Valid
	Y19	0.621	0.990	0,000	Valid
	Y20	0.621	0.911	0,002	Valid

Sumber : Penulis 2025

b) Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2022), uji konsistensi adalah suatu proses yang digunakan untuk mengukur seberapa stabil hasil pengukuran saat diterapkan berulang kali pada objek yang sama. Setelah soal-soal diuji keabsahannya dan terbukti valid, langkah selanjutnya adalah

melakukan uji konsistensi. Pada tahap ini, variabel yang relevan akan diuji menggunakan perangkat lunak SPSS, dan evaluasi hasilnya akan dilakukan berdasarkan standar yang telah ditetapkan.

Hasil uji reliabilitas pada variabel terhadap aspek manajemen kepemimpinan yang disajikan pada data tabulasi memperlihatkan besaran Cronbach's Alpha mencapai 0,948. Nilai ini melampaui ambang batas 0,06, yang mengindikasikan bahwa aspek manajemen kepemimpinan tersebut memenuhi syarat kualitas kekokohan dan stabilitas pengukuran yang memadai.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.948	5

Sumber : Penulis 2025

Hasil analisis reliabilitas untuk variabel disiplin kerja menghasilkan nilai Cronbach's Alpha 0,983. Angka tersebut melampaui batas minimum 0,06, sehingga dimensi keteraturan tugas dapat dinyatakan memiliki tingkat konsistensi yang memadai.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.983	8

Sumber : Penulis 2025

Tabel yang ditampilkan menunjukkan hasil pengujian reliabilitas untuk variabel kinerja karyawan, dengan mendapatkan hasil Cronbach's Alpha sebesar 0,967. Nilai ini melebihi angka 0,06, yang mengindikasikan bahwa variabel kinerja karyawan dapat dianggap konsisten.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.967	7

Sumber : Penulis 2025

2) Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Penerapan uji normalitas bertujuan untuk memeriksa apakah distribusi data pada variabel dependen, variabel independent atau keduanya sesuai dengan distribusi normal. Menurut (Sugiyono, 2022), tes Shapiro- Wilk adalah metode yang tepat untuk menguji normalitas, terutama ketika jumlah sampel kurang dari 50. Prinsip yang digunakan adalah jika nilai signifikan melebihi 0,05, dengan demikian, data yang tersisa dapat dikatakan berdistribusi normal.. Proses pemeriksaan ini dikerjakan menggunakan fitur Test of Normality yang tersedia pada program SPSS. Suatu variabel dinilai memiliki sebaran standar apabila nilai signifikansi hasil pengujian melebihi ambang batas 0,05.

Berdasarkan tabel yang tersedia, hasil uji Shapiro-Wilk menunjukkan bahwa karena jumlah responden pada penelitian ini dibawah 50, nilai signifikansi untuk variabel ketiga melebihi 0,05, yang mengindikasikan distribusi data yang normal.

	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
KEPEMIMPINAN	.255	7	.189	.863	7	.160
DISIPLIN KERJA	.310	7	.040	.888	7	.264
KINERJA KARYAWAN	.288	7	.083	.850	7	.123

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber : Penulis 2025

3) Analisis Data

a) Uji Regresi Linear Berganda

Sebagaimana dijelaskan oleh Sugiyono (2022), regresi linear berganda merupakan metode yang digunakan untuk memprediksi perubahan pada variabel dependen

akibat pengaruh variabel independen.. Metode ini dapat digunakan untuk mengevaluasi seberapa besar kontribusi secara bersamaan antara kepemimpinan (X1), disiplin kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y). Selain itu, analisis ini juga memberikan pemahaman mengenai arah keterkaitan antara variabel bebas dan variabel terikat.

Nilai konstan (a) sebesar 9,931 menunjukkan bahwasanya nilai X₁ dan X₂ tetap konstan, nilai Y akan tetap sebesar 9,931. Koefisien (b₁) sebesar 1,000 menyatakan bahwa peningkatan nilai X₁ akan menyebabkan kenaikan Y sebesar 1,000 dengan asumsi tidak ada penambahan konstanta dan nilai X₂ tetap. Koefisien (b₂) sebesar 0,541 menyimpulkan bahwa ada peningkatan nilai X₂ akan menyebabkan penurunan Y sebesar 0,541 dengan asumsi tidak ada penambahan konstanta dan nilai X₁ tetap.

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.931	6.274		1.583	.174
KEPEMIMPINAN	1.000	.224	.755	4.463	.007
DISIPLIN KERJA	.541	.171	-.536	3.172	.025

a. Dependent Variable: KINERJA
Sumber : Penulis 2025

4) Uji Hipotesis

a) Uji T

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh Ghozali (2021), uji t digunakan untuk menilai sejauh mana variabel bebas memengaruhi variabel terikat secara individual dalam menjelaskan perbedaan pada variabel tersebut. Proses pengujian dilakukan dengan menetapkan level signifikansi pada 0,05 ($\alpha=5\%$).

Apabila nilai signifikansi < 0,05, maka dapat disimpulkan ada pengaruh yang signifikan. Berdasarkan data yang tertera pada tabel sebelumnya, nilai signifikansi untuk variabel kepemimpinan (0,007) lebih rendah dari 0,05, demikian juga dengan variabel disiplin kerja (0,025) yang

juga dibawah 0,05. Oleh karena itu, kedua variabel, yaitu kepemimpinan dan disiplin kerja, memberikan dampak yang besar terhadap Y.

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.931	6.274		1.583	.174
KEPEMIMPINAN	1.000	.224	.755	4.463	.007
DISIPLIN KERJA	.541	.171	-.536	3.172	.025

a. Dependent Variable: KINERJA
Sumber : Penulis 2025

b) Uji F

Melalui uji F, diukur seberapa efektif model regresi dalam meramalkan nilai yang sebenarnya. Apabila nilai signifikansi F berada di bawah 0,05, maka dari itu model regresi tersebut layak digunakan untuk memperkirakan variabel independen. Berdasarkan prosedur pengujian hipotesis melalui uji F, jika mendapatkan nilai signifikansi F berada dibawah 0,05, maka dugaan sementara alternatif akan disetujui, yang menunjukkan bahwa secara simultan variabel independen memberikan dampak yang signifikan pada variabel dependen. (Ghozali, 2021).

Hasil pengujian menunjukkan besarnya F hitung adalah 14,989. Selanjutnya, F tabel ditentukan berdasarkan level signifikansi ($\alpha = 0,05$) dan derajat kebebasan (n-k) yang bernilai 5, dengan menghasilkan nilai F tabel sebesar 5,79 berdasarkan distribusi F tabel. Berhubung nilai F hitung melampaui F tabel ($14,989 > 5,79$) dan nilai signifikansi 0,008 berada di bawah 0,05, sebagai hasilnya menunjukkan bahwasanya kepemimpinan dan disiplin kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	193.823	2	96.912	14.989	.008 ^b
Residual	32.328	5	6.466		
Total	226.151	7			

a. Dependent Variable: KINERJA
b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, KEPEMIMPINAN
Sumber : Penulis 2025

c) Uji Koefisien Determinasi

Uji R^2 digunakan untuk menilai sejauh mana model dapat menggambarkan perubahan pada variabel yang dipengaruhi (Ghozali, 2021).

Hasil pada tabel menunjukkan bahwa nilai koefisien yang ditemukan adalah 0,857, yang setara dengan 85,7% dalam persentase. Ini mengindikasikan bahwa variabel X1 dan X2 secara bersamaan dapat mempengaruhi variabel Y hingga sebanyak 85,7%, sementara sisanya sebanyak 14,3% pengaruh dari faktor-faktor selain yang ada di dalam lingkup penelitian ini.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.926 ^a	.857	.800	2.54274
a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, KEPEMIMPINAN				

Sumber : Penulis 2025

Pembahasan

Hasil penelitian ini dimaksudkan untuk mengukur sejauh mana Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang ada di *Apron Movement Control (AMC)* Bandar Udara Adi Soemarmo yang terletak di Boyolali, dengan hasil sebagai berikut:

1) Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan *Apron Movement Control (AMC)* PT Angkasa Pura Indonesia Bandar Udara Adi Soemarmo Boyolali.

Analisis statistik uji T yang mengevaluasi relasi antara berbagai faktor penelitian menampilkan bukti bahwa aspek Kepemimpinan (X1) secara nyata memengaruhi aspek Kinerja Karyawan (Y). Perhitungan statistik menghasilkan angka signifikansi 0,007 yang berada di bawah ambang batas 0,05, serta nilai t hitung sebesar 4,463 yang melampaui nilai t tabel 2,570. Hasil ini menegaskan bahwa aspek Kepemimpinan terbukti berdampak pada Kinerja Karyawan di divisi

Apron Movement Control (AMC) PT Angkasa Pura Indonesia Bandar Udara Adi Soemarmo Boyolali.

Dalam penelitian ini mengungkap adanya korelasi positif di antara mutu kepemimpinan dengan pencapaian kerja pegawai. Ini berarti bahwa peningkatan kualitas kepemimpinan akan diikuti dengan perbaikan hasil kerja pegawai. Bagi divisi *Apron Movement Control (AMC)* di PT Angkasa Pura Indonesia Bandar Udara Adi Soemarmo Boyolali, pencapaian kerja pegawai sangat menentukan kelancaran dan keamanan aktivitas penerbangan.

2) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan *Apron Movement Control (AMC)* PT Angkasa Pura Indonesia Bandar Udara Adi Soemarmo Boyolali.

Berdasarkan hasil uji T, variabel Disiplin Kerja (X2) terbukti memberikan pengaruh nyata terhadap Kinerja Karyawan (Y), dibuktikan dengan angka signifikansi sebesar 0,025 (lebih rendah dari 0,05) serta nilai t hitung 3,172 yang melampaui t tabel 2,570. Temuan ini menegaskan bahwa Kinerja Karyawan di unit *Apron Movement Control (AMC)* PT Angkasa Pura Indonesia yang berlokasi di Bandar Udara Adi Soemarmo Boyolali dipengaruhi oleh Disiplin Kerja.

Kedisiplinan menjadi aspek yang berkontribusi pada cara kerja personel, khususnya di lingkungan yang memerlukan ketepatan jadwal dan ketaatan pada regulasi ketat, sebagaimana dituntut di *Apron Movement Control*. Personel di divisi ini mengemban tugas mengatur lalu lintas pesawat dan mengelola area apron yang mutlak bagi kelancaran aktivitas penerbangan dan aspek keamanan. Dengan demikian, kedisiplinan dalam bekerja sangat menentukan bagaimana staf melaksanakan kewajiban mereka

secara tepat waktu, menaati prosedur dengan saksama, dan bekerja dengan presisi. Pada unit *Apron Movement Control*, penerapan disiplin yang maksimal mampu meminimalisir kemungkinan kesalahan yang berpotensi mengakibatkan insiden atau hambatan operasional di bandara. Oleh sebab itu, kehadiran staf yang berdisiplin mutlak diperlukan untuk menjamin setiap tanggung jawab dan tugas terlaksana dengan sempurna dan tanpa hambatan.

3) Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan *Apron Movement Control (AMC)* PT Angkasa Pura Indonesia Bandar Udara Adi Soemarmo Boyolali.

Analisis uji F (simultan), yang berfungsi untuk memeriksa bagaimana dua variabel bebas memengaruhi variabel terikat, memperlihatkan bahwa angka F hitung mencapai 14,989 yang melampaui F tabel senilai 5,79. Temuan ini menggambarkan adanya dampak nyata antara dua variabel independen, yakni kepemimpinan dan kedisiplinan kerja, terhadap performa karyawan.

Pengujian simultan ini menyajikan gambaran yang lebih utuh tentang aspek-aspek yang memengaruhi performa karyawan. Pada kasus ini, kepemimpinan dan kedisiplinan kerja berjalan beriringan memengaruhi performa, dimana keduanya saling menunjang. Ini berarti, dampak positif dari kepemimpinan yang tepat dan kedisiplinan kerja yang baik bekerja sama menghasilkan performa karyawan yang lebih unggul di *Apron Movement Control*. Dengan hasil uji F yang menampilkan hasil dari F hitung yang jauh di atas F tabel ($14,989 > 5,79$), sehingga, dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara kepemimpinan dan kedisiplinan kerja

terhadap performa karyawan tidak hanya berdiri sendiri-sendiri, tetapi juga saling berhubungan dan saling menguatkan dalam meningkatkan performa. Lebih khusus lagi, walaupun masing-masing variabel memiliki pengaruh nyata terhadap performa secara terpisah, kedua variabel ini bersama-sama mendorong pencapaian hasil yang lebih maksimal.

4) Seberapa Signifikan Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan *Apron Movement Control (AMC)* PT Angkasa Pura Indonesia Bandar Udara Adi Soemarmo Boyolali.

Analisis statistik menunjukkan bahwasanya hasil dari koefisien determinasi (R^2) mencapai 0,857, mengindikasikan bahwa 85,7% variabel bebas (X) dapat menjelaskan perubahan yang terjadi pada variabel terikat (Y). Pernyataan ini menyiratkan bahwa praktik Kepemimpinan dan Disiplin Kerja yang diterapkan kepada personel di divisi *Apron Movement Control (AMC)* PT Angkasa Pura Indonesia Bandar Udara Adi Soemarmo yang terletak Boyolali berdampak nyata terhadap pencapaian kerja mereka. Sebagian besar (85,7%) keberhasilan kinerja para pegawai terkait erat dengan kedua aspek tersebut, sedangkan 14,3% sisanya dipengaruhi oleh berbagai aspek lain yang berada di luar cakupan studi ini. Angka R^2 yang mendekati 1 menegaskan bahwa Kepemimpinan dan Disiplin Kerja menjadi penggerak utama produktivitas pegawai. Pencapaian nilai dari R^2 sebesar 0,857 mencerminkan adanya korelasi yang substansial antara variabel yang diteliti, yang menandakan bahwa Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara signifikan berkontribusi pada hasil yang dicapai oleh pegawai di bagian *Apron Movement Control*.

Dengan sumbangsih sebesar 85,7%, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terbukti sangat memengaruhi efektivitas pegawai. Manajemen yang efektif menyediakan panduan yang tepat, sementara Disiplin Kerja yang optimal memungkinkan pegawai bekerja sesuai jadwal dan mengikuti standar operasional yang telah ditetapkan. Kedua aspek ini bekerja secara sinergis untuk menciptakan suasana kerja yang efisien dan berkualitas, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas secara menyeluruh.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan *Apron Movement Control (AMC)* PT Angkasa Pura Indonesia Bandar Udara Adi Soemarmo Boyolali," terdapat beberapa hal yang dapat disimpulkan adalah sebagai berikut:

- 1) Kepemimpinan yang dianggap sebagai faktor luar memiliki dampak terhadap kinerja pegawai *Apron Movement Control (AMC)* di PT Angkasa Pura Indonesia, Bandar Udara Adi Soemarmo Boyolali. Dari hasil uji t yang menunjukkan nilai 4,463, terlihat bahwa angka tersebut lebih tinggi dibandingkan t tabel yang bernilai 2,570, serta tingkat signifikansi 0,007 yang lebih rendah dari 0,05, yang mengarah pada penerimaan hipotesis nol.
- 2) Disiplin kerja, yang juga bertindak sebagai faktor luar, berpengaruh terhadap kinerja pegawai *Apron Movement Control (AMC)* PT Angkasa Pura Indonesia, Bandar Udara Adi Soemarmo Boyolali. Bukti yang mendukung pernyataan ini terdapat pada hasil uji t, di mana hasil uji t hitung tersebut sebesar 3,172 lebih besar dibandingkan dengan t tabel 2,570, serta nilai signifikansi

sebesar 0,025 yang lebih kecil dari 0,05, yang menunjukkan penerimaan hipotesis nol.

- 3) Menurut hasil pengujian koefisien determinasi, didapatkan angka sebesar 0,857 atau dalam persen yaitu 85,7%. Peneliti dapat menyimpulkan bahwa sekitar 85,7% kinerja karyawan (variabel dependen) mendapat pengaruh dari faktor kepemimpinan dan disiplin kerja (variabel independen), adapun sisanya, sebesar 14,3%, dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam studi ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, A. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin terhadap Kinerja dengan Etos Kerja sebagai Variabel Mediasi di Kecamatan Lubuk Sikaping. *Jurnal Terapan Pemerintahan Minangkabau*, 1(1), 33–46. <https://doi.org/10.33701/jtpm.v1i1.1872>
- Amri, B. N. (2022). Peran Unit *Apron Movement Control (AMC)* dalam Menjamin Keselamatan Penerbangan Di Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar. *Jurnal Publikasi Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(3), 307–317. <https://doi.org/10.51903/jupea.v2i3.367>
- Anuraga, G., Indrasetianingsih, A., & Athoillah, M. (2021). Pelatihan Pengujian Hipotesis Statistika Dasar dengan Software R. *Budimas : Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 3(2). <https://doi.org/10.29040/budimas.v3i2.2412>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IMB SPSS 23*. Semarang: Universitas

- Diponegoro.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu Sandhi. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(4), 120–135. <https://doi.org/10.32832/manager.v2i4.3811>
- Jamaludin, P. P., & Azizi, M. (2021). Peranan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT Koza Presisi Indonesia Kota Tangerang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 7(2), 240–252. <https://ejournal.stiepancasetia.ac.id/jieb/article/view/525>
- Partika, P. D., Ismanto, B., & Rina, L. (2020). Pengaruh Stress Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ekowisata Taman Air Tlatar Boyolali. *Jurnal Benefita*, 2, 308–323.
- Ragita, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening di Sekretariat DPRD Kabupaten Batanghari. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 11(03), 652–665. <https://doi.org/10.22437/jmk.v11i03.17979>
- Rusandi, D. M. (2022). Analisis Kinerja Unit Apron Movement Control di Bandara Udara Adi Soemarmo Solo. *Jurnal Ground Handling Dirgantara*, 4(1), 191–193.
- Samsumi. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(3), 187–193.
- Soetrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana. Kencana*. <https://books.google.co.id/books?id=OhZNDwAAQBAJ>
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif dan R&D*. Alfabeta Bandung.
- Tio, D., & Rustam, T. A. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Istana Citra Indah. *SCIENTIA JOURNAL: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*. https://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/scientia_journal/article/view/3126
- Wati, D. P., Wahyuni, N., Fatayan, A., & Bachrudin, A. A. (2022). Analisis Kepemimpinan Kepala Sekolah di Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 6(5), 7970–7977. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i5.3684>
- Wijonarko, B., Dewi, N. D. U., & Widnyani, I. A. P. S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Learning Organization dan Perilaku Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Politeknik Transportasi Darat Bali. *Jurnal Keperawatan*, 14(2), 387–400. <http://journal2.stikeskendal.ac.id/index.php/keperawatan/article/view/172%0Ahttp://journal2.stikeskendal.ac.id/index.php/keperawatan/article/download/172/113>
- Yusuf, D., & Adriansyah, T. M. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Insitusi Politeknik Ganesha Medan*, 5, 366–378.