

Pengaruh Pemberian Gaya Kepemimpinan, Motivasi Melalui Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Divisi Operation Unit Airport Rescue And Fighting (Arff) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Maros

Muhammad Soefarmin^{1*}, Rosnaini Daga, Muh. Ashary Anshar²

¹² Progam Pascasarjana Institut Bisnis & Keuangan Nitro Makassar

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel mediasi pada Kantor Divisi Operation Unit Airport Rescue and Fire Fighting (ARFF) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Maros. Pendekatan kuantitatif digunakan dalam penelitian ini dengan mengumpulkan data melalui survei kuesioner yang diberikan kepada pegawai ARFF.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif dan motivasi yang tinggi memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan disiplin kerja. Selanjutnya, disiplin kerja berperan sebagai mediator yang kuat dalam hubungan antara gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menegaskan bahwa pemimpin yang mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dan memberikan motivasi yang optimal dapat meningkatkan kinerja pegawai melalui peningkatan disiplin kerja.

Penelitian ini memberikan kontribusi bagi pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan kerja ARFF, khususnya dalam meningkatkan kinerja pegawai yang berhubungan langsung dengan keselamatan penerbangan. Rekomendasi praktis diberikan untuk pengelolaan kepemimpinan dan program motivasi yang lebih efektif.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai, ARFF, Bandara Sultan Hasanuddin

✉ Corresponding author :

Email Address : rosnaini.daga79@gmail.com

1. Introduction

Dalam peradaban manusia sekarang ini segala aspek kehidupan tidak terlepas dari aktifitas berorganisasi, karena pada esensinya manusia merupakan homo sapiens atau makhluk yang belum selesai, yang cenderung untuk selalu hidup dalam berkeluarga, berkelompok, bermasyarakat, dan berorganisasi untuk pemenuhan kehidupannya. Seseorang individu akan berinteraksi dan bersosialisasi serta masuk menjadi bagian dalam organisasi tempat kerjanya.

Dalam upaya pencapaian tujuan organisasi, setiap organisasi memerlukan sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya. Sumber daya yang diperlukan yaitu, sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. Di antara sumber daya tersebut, sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling menentukan dalam upaya organisasi mencapai tujuannya (Simamora et al., 2019). Pencapaian tujuan organisasi beririsan erat dengan kualitas kerja sumber daya manusia dalam organisasi sehingga sumber daya manusia harus dikelola, diarahkan dan dikembangkan kemampuannya untuk menghasilkan kinerja yang tinggi yang berdampak besar terhadap pencapaian tujuan organisasional.

Kinerja pegawai untuk lebih maksimal dalam usaha mencapai tujuan organisasional, berbagai faktor yang mempengaruhinya baik itu gaya kepemimpinan dalam organisasi, motivasi yang diperoleh oleh pegawai, maupun disiplin kerja pegawai itu sendiri (Effendy & Fitria, 2020; Remmang & Said, 2020; Rosalina & Wati, 2020). Kemampuan pemimpin dalam mengarahkan dan mempengaruhi bawahannya dalam suatu organisasi dipandang sebagai faktor penting dalam keberhasilan atau kegagalan organisasi untuk mencapai tujuannya (Yusnita & Aslami, 2022). Dengan demikian, keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi baik yang berorientasi private maupun publik, biasanya dipersepsikan sebagai keberhasilan atau kegagalan pemimpin dalam memimpin organisasinya. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah pegawai, tidak dapat dikelola, diatur, dan dikuasai sepenuhnya oleh organisasi, seperti mengatur mesin, metode, material, dalam sebuah organisasi pegawai merupakan aset vital dan eksistensinya yang terwujudkan dari pelaksanaan tugas dan fungsinya secara efektif sangat mempengaruhi keunggulan dan eksistensi organisasi tersebut ke depannya.

Tujuan organisasional tidak dapat terwujudkan tanpa peran aktif sumber daya manusia di dalamnya, meskipun peralatan dan teknologi yang canggih dimiliki oleh organisasi. Teknologi yang canggih yang dimiliki organisasi tidak akan berarti apapun, tanpa peran aktif pegawai secara optimal. Untuk mengoptimalkan peran aktif pegawai dalam usahanya mencapai tujuan organisasi perlu didorong ataupun disokong dengan pemenuhan kebutuhan pegawai dengan baik sehingga dengan terpenuhinya kebutuhan pegawai akan memberikan nilai tambah terhadap prestasi kerja yang akan dicapainya (Maslow dalam Gunawan, 2022).

Motivasi sebagai dorongan yang berasal dari dalam maupun dari luar diri pegawai akan dapat membantu pegawai dalam menghasilkan kinerja yang tinggi (Shaputri, 2021). Dengan adanya motivasi yang baik, pemimpin atau leader dalam suatu organisasi dapat mendorong dan menggerakkan potensi yang

dimiliki bawahannya agar berkeinginan besar menghasilkan kinerja yang lebih maksimal sehingga apa yang telah dicita-citakan oleh organisasi dapat tercapai dengan baik. Pegawai dengan motivasi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang lebih optimal yang pada akhirnya dapat membantu organisasi mencapai tujuannya (Mangkunegara & Hasibuan, 2019).

Faktor lain yang juga tidak kalah pentingnya dalam upaya pencapaian tujuan organisasi adalah disiplin kerja. Kedisiplinan sebagai fungsi operatif dalam mengelola sumber daya manusia pada setiap perusahaan, sehingga semakin tinggi disiplin kerja, maka semakin baik prestasi kerja pegawai dalam upaya pencapaian tujuannya (Mangkunegara & Hasibuan, 2019). Kedisiplinan yang baik merefleksikan tingginya kepatuhan dan tanggung jawab pegawai terhadap pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya.

Kedisiplinan merupakan elemen vital yang dibutuhkan oleh setiap organisasi, hal ini akan menunjukkan diferensiasi antara organisasi yang sukses dalam mencapai tujuannya dan juga sebaliknya. Komitmen dan konsistensi organisasi melalui strategi dan pendekatan tertentu sangat dibutuhkan dalam memastikan pegawai memiliki disiplin yang tinggi. Semakin tinggi disiplin pegawai dalam bekerja, maka prestasi kerja pegawai juga akan tinggi sehingga dengan prestasi kerja yang tinggi tersebut akan mengakselerasi pencapaian tujuan organisasional secara optimal.

Divisi Operation Unit Airport Rescue and Fire Fighting (ARFF) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin merupakan salah satu divisi yang berada di bawah PT Angkasa Pura I Sultan Hasanuddin Airport Maros mempunyai tugas utama melakukan penanggulangan keadaan darurat baik di sisi udara (air side)

dan sisi darat (land side) di bandara sesuai standar yang telah ditetapkan regulator.

Peran pemimpin sangat penting dalam memastikan tugas utama organisasi tersebut terlaksanakan dengan baik. Banyak hal yang perlu menjadi perhatian dan pembenahan pada aspek sumber daya manusia dalam unit kerja tersebut. Seorang pemimpin harus mampu bersinergi dan berkolaborasi dengan bawahannya, menjadlin keakraban yang baik dengan bawahannya, mengembangkan potensi yang dimiliki oleh bawahannya serta menjadi teladan yang baik bagi para bawahannya untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi seoptimal mungkin.

H1 Diduga ada pengaruh gaya kepemimpinan secara langsung terhadap kinerja pegawai pada Kantor Divisi Operation Unit Airport Rescue And Fire Fighting (ARFF) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin?

H2 Diduga ada pengaruh motivasi secara langsung terhadap kinerja pegawai pada Kantor Divisi Operation Unit Airport Rescue And Fire Fighting (ARFF) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin.

H3 Diduga ada pengaruh disiplin kerja secara langsung terhadap kinerja pegawai pada Kantor Divisi Operation Unit Airport Rescue And Fire Fighting (ARFF) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin.

H4 Diduga ada pengaruh gaya kepemimpinan secara langsung terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Divisi Operation Unit Airport Rescue And Fire Fighting (ARFF) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin.

H5 Diduga ada pengaruh motivasi secara langsung terhadap kinerja pegawai pada Kantor Divisi Operation Unit Airport Rescue And Fire Fighting (ARFF) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin.

H6 Diduga ada pengaruh gaya kepemimpinan melalui disiplin kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai pada Kantor Divisi Operation Unit Airport Rescue And Fire Fighting (ARFF) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin.

H7 Diduga ada pengaruh motivasi melalui disiplin kerja secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai pada Kantor Divisi Operation Unit Airport Rescue And Fire Fighting (ARFF) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin.

2. Method, Data, and Analysis

Rancangan penelitian ini menggunakan penelitian survey yang mengambil sampel dari satu populasi tertentu dan menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpul data yang pokok (Sugiyono & Lestari, 2021). Survey merupakan studi penelitian yang bersifat kuantitatif yang digunakan untuk meneliti gejala suatu kelompok atau perilaku individu. Penelitian survey dapat digunakan untuk maksud penjajakan (eksploratif), menguraikan (deskriptif) dan penjelasan (eksplanatory) yaitu untuk menjelaskan hubungan kausalitas (sebab-akibat) dan pengujian hipotesa, evaluasi, prediksi atau mempredikasikan kejadian tertentu di masa yang akan datang, penelitian operasioal dan pengembangan indikator-indikator sosial.

Populasi merupakan ruang atau wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono & Lestari, 2021, p. 80). Populasi juga dapat diartikan sebagai sekumpulan unsur atau elemen yang menjadi objek penelitian atau himpunan semua yang ingin diketahui.

Populasi penelitian ini merupakan seluruh pegawai pada Kantor Divisi Operation Unit Airport Rescue And Fire Fighting (ARFF) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin yang berjumlah sebanyak 45 orang. Dalam penelitian ini

peneliti akan menyebarkan atau mendistribusikan kuesioner atau angket kepada seluruh pegawai tersebut. Seluruh pegawai yang merupakan responden dalam penelitian ini akan menjawab kuesioner atau angket yang berisi pertanyaan/ pernyataan yang berkaitan dengan variabel penelitian ini.

Dalam penyebaran kuesioner untuk mengumpulkan data dan informasi, kuesioner akan disebar secara langsung maupun online dengan memanfaatkan media google form kepada responden yang sesuai dengan kriteria penelitian. Penyebaran keusioner akan dilakukan selama 1-2 minggu dan selanjutnya peneliti akan mengumpulkan kembali kuesioner yang telah diisi secara penuh dan lengkap oleh responden.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Apabila populasi berjumlah besar dan peneliti tidak mempelajari semua yang ada pada populasi karena keterbatasan anggaran, tenaga dan waktu penelitian, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut (Sugiyono & Lestari, 2021, p. 81).

Bab VI ini akan membahas hasil analisis dan temuan yang diperoleh dari penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, dan motivasi mmelalui disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Divisi Operation Unit Airport Rescue and Fire Fighting (ARFF) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin. Pembahasan ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang bagaimana faktor-faktor tersebut berinteraksi dan memengaruhi kinerja individu di lingkungan kerja yang memiliki tantangan dan tekanan yang tinggi, seperti yang terdapat di unit ARFF bandara.

Setiap bagian dalam bab ini akan menguraikan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, mulai dari pengaruh langsung masing-masing variabel terhadap kinerja pegawai, hingga peran disiplin kerja sebagai variabel intervening yang memediasi pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja. Dengan pemahaman yang lebih mendalam mengenai hubungan antar variabel ini, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang berarti dalam meningkatkan manajemen sumber daya manusia di unit ARFF, serta memberikan rekomendasi praktis bagi pengembangan kualitas kinerja pegawai di masa depan.

6.1. Gaya kepemimpinan berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai pada Kantor Divisi Operation Unit Airport Rescue And Fire Fighting (ARFF) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin

Temuan penelitian ini memberikan wawasan berharga mengenai hubungan

antara gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai di Kantor Divisi Operation Unit Airport Rescue and Fire Fighting (ARFF) Bandara Sultan Hasanuddin, yang hasilnya menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan. Meskipun koefisien jalur yang diperoleh menunjukkan nilai negatif (-0,146) dengan t-statistic sebesar 1,065 dan P-value sebesar 0,288, hal ini mengindikasikan bahwa meskipun terdapat hubungan negatif antara gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai, pengaruhnya tidak signifikan secara statistik.

Hasil ini sejalan dengan temuan Vioary et al. (2024), yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai, namun lebih berperan melalui variabel mediasi, yaitu disiplin kerja. Penelitian ini memperlihatkan bahwa

Pengaruh Pemberian Gaya Kepemimpinan, Motivasi Melalui Disiplin....

meskipun gaya kepemimpinan memiliki potensi untuk mempengaruhi kinerja, dampaknya tidak selalu langsung dan dapat dipengaruhi oleh faktor lain yang lebih dominan di lingkungan kerja, seperti keterampilan teknis atau pelatihan yang lebih mendalam.

Menurut Hasibuan (dalam Sudirman et al., 2020), gaya kepemimpinan didefinisikan sebagai pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin yang mencerminkan falsafah, keterampilan, sifat, dan sikap. Gaya kepemimpinan, dalam konteks ini, adalah perpaduan dari berbagai elemen yang mempengaruhi perilaku pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Dalam lingkungan yang sangat teknis seperti unit ARFF, pemimpin yang mengandalkan gaya kepemimpinan otoriter mungkin lebih menekankan pada kontrol yang ketat dan pengawasan. Meskipun gaya ini dapat meningkatkan produktivitas dalam jangka pendek, penelitian Robbins et al. (2019) mengungkapkan bahwa pendekatan otoriter berpotensi mengurangi motivasi dan kepuasan kerja dalam jangka

panjang. Sebaliknya, gaya kepemimpinan demokratis yang lebih kolaboratif dan memberikan ruang bagi partisipasi bawahannya, seperti yang dijelaskan oleh Mangkunegara & Hasibuan (2019), dapat mendorong rasa tanggung jawab dan kepemilikan terhadap tugas yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Namun, meskipun ada potensi positif dari gaya kepemimpinan demokratis, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor disiplin kerja berperan lebih penting dalam memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai. Temuan ini selaras dengan penelitian oleh Vioary et al. (2024), yang menemukan bahwa disiplin kerja dapat menjadi mediator yang kuat dalam hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai. Dalam lingkungan yang sangat teknis seperti di unit ARFF, di mana keselamatan dan kesiapan operasional menjadi prioritas utama, disiplin kerja yang tinggi sangat diperlukan untuk memastikan standar operasional dipatuhi dengan konsisten. Pemimpin yang dapat mengembangkan disiplin kerja yang kuat di antara pegawainya cenderung menciptakan budaya kerja yang lebih terstruktur dan produktif, meskipun gaya kepemimpinan mereka mungkin tidak secara langsung mempengaruhi kinerja individu.

Penelitian ini juga mencatat bahwa dalam konteks unit ARFF yang memiliki karakteristik pekerjaan yang sangat teknis, keterampilan teknis, pelatihan, dan faktor eksternal lainnya seperti kondisi kerja atau sistem yang ada, mungkin lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai dibandingkan dengan pengaruh gaya kepemimpinan itu sendiri. Hal ini sejalan dengan pandangan (Mathis dan Jackson dalam Rahayu, 2021) yang menyebutkan bahwa kinerja pegawai

dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kemampuan, motivasi, dan dukungan yang diterima. Dalam konteks ini, pemimpin yang mampu memberikan dukungan dalam bentuk pelatihan dan pengembangan keterampilan teknis mungkin akan lebih efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai dibandingkan dengan sekadar mengandalkan gaya kepemimpinan tertentu.

Hasil penelitian ini memberikan perspektif baru dalam memahami kompleksitas hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai. Walaupun gaya kepemimpinan memainkan peran penting dalam menciptakan budaya kerja yang positif, faktor-faktor lain seperti disiplin kerja, keterampilan teknis, dan pelatihan tampaknya lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai di lingkungan yang sangat teknis seperti unit ARFF. Oleh karena itu, penelitian ini mendorong pentingnya pendekatan yang lebih holistik dalam pengelolaan sumber daya manusia, dengan menekankan pada pengembangan keterampilan

teknis, pelatihan yang berkelanjutan, serta pemahaman yang mendalam mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai di berbagai konteks organisasi.

6.2. Motivasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai pada Kantor Divisi Operation Unit Airport Rescue And Fire Fighting (ARFF) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin

Hasil penelitian menunjukkan koefisien jalur 0,398 dengan t-statistic 3,077 dan P-value 0,002 mengonfirmasi bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menggambarkan bahwa peningkatan motivasi kerja secara langsung dapat mendorong peningkatan kinerja individu di tempat kerja. Hal ini sejalan dengan berbagai teori dan

penelitian yang telah mendokumentasikan hubungan antara motivasi dan kinerja. Seperti yang dijelaskan oleh Robbins et al. (2019), motivasi adalah kekuatan yang mempengaruhi arah, intensitas, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks ini, pegawai yang termotivasi akan lebih fokus dan berusaha keras untuk mencapai tujuan organisasi, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka.

Motivasi, menurut teori Robbins, dapat dibagi menjadi dua jenis: intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik muncul dari dalam diri individu, seperti kepuasan pribadi atau keinginan untuk berkembang. Motivasi ekstrinsik, di sisi lain, berasal dari faktor eksternal seperti imbalan finansial atau pengakuan dari pihak lain (Mangkunegara & Hasibuan, 2019). Dalam konteks penelitian ini, baik motivasi intrinsik maupun ekstrinsik dapat berperan penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai di ARFF Bandara Sultan Hasanuddin. Motivasi intrinsik dapat mendorong pegawai untuk meraih kepuasan dari pekerjaan itu sendiri, sementara motivasi ekstrinsik dapat memberikan dorongan berupa penghargaan atau pengakuan atas pencapaian mereka, yang tentunya akan memperbaiki kinerja secara keseluruhan.

Teori hierarki kebutuhan Maslow (dalam Gunawan, 2022) juga memberikan landasan yang kuat untuk menjelaskan hubungan antara motivasi dan kinerja. Maslow mengemukakan bahwa kebutuhan manusia bersifat hierarkis, dimulai dari kebutuhan fisiologis dasar dan bergerak menuju kebutuhan yang lebih tinggi, seperti kebutuhan akan penghargaan dan aktualisasi diri. Ketika kebutuhan dasar seperti keamanan dan kesejahteraan telah terpenuhi, individu akan lebih fokus pada pencapaian kebutuhan yang lebih tinggi, seperti pengakuan sosial

atau penghargaan atas prestasi, yang pada gilirannya akan mempengaruhi kinerja mereka. Oleh karena itu, pemenuhan kebutuhan pegawai, baik yang bersifat dasar maupun lebih tinggi, sangat penting untuk menjaga motivasi yang dapat mendorong mereka untuk bekerja lebih baik.

Penelitian yang dilakukan oleh Muhtazib et al. (2021) serta Arifah (2023) juga menunjukkan hasil yang konsisten, yaitu motivasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Angkasa Pura. Penelitian-penelitian tersebut menggarisbawahi pentingnya motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai, yang dapat dicapai melalui pendekatan strategis yang menekankan pada pemberian penghargaan yang tepat, pengembangan keterampilan, dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung. Hal ini sejalan dengan temuan dalam penelitian ini, yang menunjukkan bahwa motivasi adalah faktor kunci dalam mendorong pegawai untuk berkontribusi lebih banyak dan mencapai hasil yang optimal.

Dengan demikian, pemahaman yang mendalam mengenai motivasi sebagai pendorong kinerja pegawai sangat penting bagi organisasi. Dengan memahami jenis-jenis motivasi dan bagaimana cara-cara untuk memenuhinya, organisasi dapat menciptakan lingkungan yang lebih produktif dan harmonis. Ini akan berdampak langsung pada kinerja pegawai, yang pada gilirannya akan mendukung pencapaian tujuan strategis dan operasional organisasi. Oleh karena itu, organisasi harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat memotivasi pegawainya, seperti pengakuan atas prestasi, peluang untuk berkembang, serta pemberian penghargaan yang sesuai dengan pencapaian mereka. Dengan cara ini, motivasi yang tinggi dapat menciptakan budaya kerja yang kuat dan

meningkatkan kinerja keseluruhan.

6.3. Disiplin kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai pada Kantor Divisi Operation Unit Airport Rescue And Fire Fighting (ARFF) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin

Hasil penelitian yang menunjukkan koefisien jalur sebesar 0,741 dengan t- statistic 6,918 dan P-value 0,000 mengonfirmasi bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif yang sangat signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja pegawai, semakin baik pula kinerja yang dapat mereka capai. Disiplin kerja merupakan faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan efektif, sehingga dapat mendorong pegawai untuk mencapai hasil yang optimal. Sejalan dengan teori Singodimedjo (dalam Suhesti & Nurdin, 2019), disiplin kerja adalah kesediaan individu untuk mematuhi norma dan peraturan yang berlaku di lingkungan kerjanya. Ketika pegawai secara konsisten mematuhi aturan, mereka akan lebih fokus dalam menjalankan tugas dan mencapai tujuan organisasi, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja mereka.

Disiplin kerja yang baik bukan hanya mencerminkan kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga berkontribusi pada terciptanya suasana kerja yang tertib dan efisien. Menurut Hasibuan (dalam Rieuwpassa et al., 2019), disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan untuk menaati peraturan, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja individu dan tim. Jika pegawai disiplin, mereka cenderung lebih tepat waktu dalam melaksanakan tugas, lebih efisien dalam penggunaan waktu, dan lebih produktif dalam pencapaian target. Sebaliknya, ketidakpatuhan terhadap aturan dapat menyebabkan kekacauan dan menurunnya produktivitas,

yang jelas berdampak negatif terhadap kinerja. Oleh karena itu, disiplin kerja yang tinggi adalah kunci untuk mencapai kinerja optimal.

Penelitian yang dilakukan oleh Erti et al. (2022) serta Arifah (2023) mendukung temuan ini dengan menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki tingkat disiplin tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, karena mereka lebih dapat diandalkan dalam menjalankan tugas dan lebih mematuhi prosedur yang ditetapkan oleh organisasi. Selain itu, disiplin kerja juga terbukti berperan sebagai mediasi dalam hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai. Hal ini diungkapkan oleh Vioary et al. (2024), yang menemukan bahwa disiplin kerja memperkuat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja personil di Bandara Internasional Sultan Hasanuddin. Disiplin kerja bukan hanya berperan sebagai faktor independen, tetapi juga memperkuat dampak positif dari kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Pemberian Gaya Kepemimpinan, Motivasi Melalui Disiplin....

Lebih lanjut, disiplin kerja mencakup berbagai aspek penting, seperti kepatuhan terhadap jam kerja, peraturan instansi, dan perilaku dalam pekerjaan. Singodimedjo (dalam Yurza, 2020) menyatakan bahwa disiplin kerja yang tinggi mencerminkan perilaku yang sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi, yang akan mendorong peningkatan kinerja pegawai. Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam tentang disiplin kerja dan penerapannya di lingkungan kerja sangat penting bagi organisasi. Dengan menciptakan budaya disiplin yang kuat, organisasi dapat memastikan bahwa pegawai bekerja dengan efisien dan efektif, sehingga meningkatkan hasil yang dicapai dan mendukung pencapaian tujuan strategis organisasi.

Disiplin kerja memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja pegawai, baik sebagai faktor independen maupun sebagai mediator dalam hubungan antara faktor lain, seperti kepemimpinan dan motivasi. Organisasi yang mampu mengelola disiplin kerja dengan baik akan memperoleh manfaat berupa peningkatan kinerja pegawai yang signifikan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk merancang kebijakan dan program yang mendukung terciptanya disiplin yang tinggi, seperti memberikan penghargaan kepada pegawai yang disiplin dan menetapkan aturan yang jelas serta konsekuensi yang tegas terhadap ketidakpatuhan. Dengan pendekatan ini, kinerja pegawai dapat meningkat, dan efektivitas operasional organisasi pun akan semakin optimal.

6.4. Gaya kepemimpinan berpengaruh secara langsung terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Divisi Operation Unit Airport Rescue And Fire Fighting (ARFF) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Temuan penelitian menunjukkan koefisien jalur antara Gaya

Kepemimpinan dan Disiplin Kerja sebesar 0,301, dengan t-statistic yang rendah (0,985) dan P-value lebih besar dari 0,05 (0,325), menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat disiplin kerja pegawai. Hal ini berarti bahwa meskipun ada hubungan antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja, dampaknya tidak cukup kuat atau konsisten untuk mempengaruhi tingkat disiplin kerja secara signifikan dalam konteks ini.

Namun, hasil ini tidak sepenuhnya mengesampingkan pentingnya peran gaya kepemimpinan dalam mempengaruhi disiplin kerja. Berbagai teori dan penelitian sebelumnya memberikan wawasan lebih lanjut mengenai bagaimana gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai. Menurut

Mangkunegara & Hasibuan (2019), disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan pegawai untuk mematuhi peraturan dan norma yang berlaku di tempat kerja, yang sering kali dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan. Dalam hal ini, gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin memiliki potensi untuk mempengaruhi perilaku disiplin pegawai.

Misalnya, gaya kepemimpinan yang otoriter lebih cenderung menekankan pada kontrol ketat dan kepatuhan, yang bisa meningkatkan disiplin kerja dalam jangka pendek. Namun, pendekatan ini juga memiliki kelemahan, yaitu dapat menurunkan kreativitas dan inisiatif pegawai (Robbins et al., 2019). Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang lebih demokratis atau partisipatif, sebagaimana diungkapkan oleh Mangkunegara & Hasibuan (2019), mendorong partisipasi aktif pegawai dan kolaborasi, yang tidak hanya meningkatkan motivasi tetapi juga memperkuat disiplin kerja dalam jangka panjang. Pemimpin yang bersifat kolaboratif cenderung lebih menghargai kontribusi pegawai, yang pada gilirannya dapat meningkatkan komitmen mereka untuk mengikuti peraturan dan norma organisasi.

Pengaruh Pemberian Gaya Kepemimpinan, Motivasi Melalui Disiplin....

Penelitian yang dilakukan oleh Vioary et al. (2024) menunjukkan bahwa disiplin kerja berperan sebagai mediator dalam hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai. Dalam penelitian tersebut, gaya kepemimpinan yang partisipatif dan inspiratif terbukti meningkatkan disiplin kerja, yang kemudian berdampak positif pada kinerja pegawai. Hemphill & Coons (dalam Hutahaean, 2021) juga menekankan bahwa kepemimpinan partisipatif menciptakan iklim kerja yang positif, yang mendukung pegawai untuk lebih disiplin dalam menjalankan tugas mereka.

Di sisi lain, penelitian oleh Saksena & Jumlad (2023) menemukan bahwa gaya kepemimpinan yang mendukung keterlibatan dan komunikasi yang efektif antara pemimpin dan bawahan dapat meningkatkan disiplin kerja. Pegawai merasa dihargai dan termotivasi untuk mengikuti aturan yang ada, sehingga meningkatkan kepatuhan terhadap prosedur yang ditetapkan oleh organisasi.

Meskipun temuan ini tidak menunjukkan hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja dalam penelitian ini, hal ini mungkin dipengaruhi oleh faktor lain yang dapat memoderasi hubungan tersebut, seperti jenis industri, tingkat otoritas pemimpin, atau konteks budaya organisasi. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengeksplorasi lebih dalam bagaimana gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi disiplin kerja di berbagai jenis organisasi atau sektor.

Meskipun temuan ini menunjukkan hubungan yang tidak signifikan, teori dan penelitian terdahulu tetap menegaskan pentingnya gaya kepemimpinan dalam membentuk disiplin kerja. Gaya kepemimpinan yang tepat dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif untuk disiplin kerja yang lebih baik, yang pada gilirannya berdampak positif terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, meskipun hubungan langsung tidak terlihat signifikan, pemimpin yang mampu mengadopsi gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kebutuhan pegawai dan organisasi tetap memiliki potensi untuk mempengaruhi tingkat disiplin kerja dalam jangka panjang.

6.5. Motivasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai pada Kantor Divisi Operation Unit Airport Rescue And Fire Fighting (ARFF) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin

Hasil temuan menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan koefisien jalur sebesar 0,398, t- statistic 3,077, dan P-value 0,002, memberikan gambaran yang jelas tentang betapa pentingnya motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Temuan ini mendukung sejumlah teori dan penelitian yang telah menggarisbawahi pentingnya motivasi sebagai faktor kunci yang dapat menentukan tingkat kinerja individu dalam organisasi.

Menurut Maslow (dalam Gunawan, 2022), motivasi kerja dipengaruhi oleh hierarki kebutuhan, di mana pemenuhan kebutuhan dasar seperti fisiologis dan keamanan terlebih dahulu harus terpenuhi sebelum individu dapat mengejar kebutuhan yang lebih tinggi, seperti sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Dalam konteks ini, pemenuhan kebutuhan dasar berfungsi sebagai pendorong bagi pegawai untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi, termasuk peningkatan kinerja. Artinya, ketika pegawai merasa aman dan kebutuhan dasar mereka terpenuhi, mereka lebih cenderung untuk meningkatkan kinerja mereka guna mencapai tujuan yang lebih tinggi, seperti pengakuan dan pencapaian prestasi.

Teori dua faktor dari Herzberg (dalam Yashak et al., 2020) lebih lanjut memperdalam pemahaman kita tentang hubungan antara motivasi dan kinerja pegawai. Herzberg membedakan antara motivator intrinsik, seperti pencapaian, pengakuan, dan pekerjaan itu

Pengaruh Pemberian Gaya Kepemimpinan, Motivasi Melalui Disiplin....

sendiri, yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja, serta faktor higienis, seperti kondisi kerja dan gaji, yang mencegah ketidakpuasan namun tidak secara langsung meningkatkan kinerja. Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi yang bersifat intrinsik – misalnya, memberi pengakuan atas pencapaian – dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih

keras dan berprestasi lebih baik, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Muhtazib et al. (2021) yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara motivasi dan kinerja pegawai di PT Angkasa Pura Supports Internasional Sultan Hasanuddin juga mendukung pandangan ini. Hasil penelitian tersebut mengonfirmasi bahwa motivasi yang kuat dapat meningkatkan produktivitas, mengurangi absensi, dan meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan pandangan Robbins et al. (2019) yang menyatakan bahwa motivasi yang tinggi akan memicu peningkatan produktivitas dan kepuasan kerja, yang keduanya sangat penting untuk meningkatkan kinerja individu.

McClelland (dalam Friska, 2022) dalam teorinya tentang kebutuhan berprestasi menekankan bahwa individu yang memiliki motivasi tinggi untuk mencapai prestasi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Individu dengan motivasi yang kuat untuk mencapai tujuan cenderung menetapkan tujuan yang menantang dan berusaha keras untuk mencapainya. Temuan ini relevan dalam konteks penelitian ini, karena menunjukkan bahwa pegawai yang termotivasi untuk mencapai tujuan pribadi dan profesional mereka akan lebih berfokus pada peningkatan kinerja mereka.

Penelitian oleh Arifah (2023) dan Vioary et al. (2024) juga memperkuat pandangan ini, menunjukkan bahwa motivasi, melalui disiplin kerja, memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Vioary et al. (2024) menambahkan bahwa motivasi memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai, yang menunjukkan bahwa motivasi dapat

berfungsi sebagai penghubung yang memperkuat dampak positif gaya kepemimpinan terhadap kinerja.

Luthans (dalam Parashakti & Setiawan, 2019) menyarankan bahwa motivasi yang diberikan melalui pengakuan dan penghargaan atas prestasi kerja dapat menciptakan lingkungan yang mendukung dan memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik. Dengan memberikan penghargaan dan pengakuan yang tepat, organisasi dapat memperkuat motivasi pegawai, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi adalah faktor yang sangat krusial dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Baik motivasi intrinsik maupun ekstrinsik memiliki peran penting dalam meningkatkan semangat kerja, produktivitas, dan kepuasan kerja pegawai. Oleh karena itu, dengan memberikan motivasi yang tepat, organisasi tidak hanya dapat meningkatkan kinerja pegawai tetapi juga mencapai tujuan strategis dan operasional yang lebih baik.

6.6. Gaya kepemimpinan melalui disiplin kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai pada Kantor Divisi Operation Unit Airport Rescue And Fire Fighting (ARFF) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin

Hasil koefisien jalur tidak langsung antara gaya kepemimpinan dan kinerja melalui disiplin kerja yang sebesar 0,223 menunjukkan adanya hubungan positif, meskipun nilai t-statistik 1,120 dan p-value 0,263 menunjukkan bahwa pengaruh tersebut tidak signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun secara teoritis ada kaitan antara gaya kepemimpinan,

Pengaruh Pemberian Gaya Kepemimpinan, Motivasi Melalui Disiplin....

disiplin kerja, dan kinerja pegawai, hubungan tersebut tidak cukup kuat secara statistik untuk membuktikan

signifikansinya pada tingkat p-value yang lebih kecil dari 0,05.

Dalam konteks ini, teori-teori terkait gaya kepemimpinan dan disiplin kerja memberikan wawasan tambahan mengenai dinamika yang terjadi. Menurut Robbins et al. (2019), gaya kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, di mana aturan dan standar kerja dihormati serta diikuti oleh pegawai. Kepemimpinan yang baik, dengan kemampuannya menegakkan peraturan dan memberikan contoh teladan, diharapkan dapat memperkuat disiplin kerja, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja pegawai. Namun, meskipun teori ini menjelaskan hubungan antara kepemimpinan dan disiplin kerja, temuan empiris yang tidak signifikan pada penelitian ini menunjukkan bahwa faktor-faktor lain mungkin berperan dalam memoderasi atau memediasi hubungan tersebut.

Penelitian oleh Vioary et al. (2024) mendukung pandangan bahwa gaya kepemimpinan dapat berpengaruh terhadap kinerja melalui disiplin kerja. Mereka menemukan bahwa gaya kepemimpinan yang baik secara langsung meningkatkan disiplin kerja, yang kemudian berdampak positif pada kinerja pegawai di Unit PKP-PK Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin. Namun, meskipun hubungan tersebut secara teori diharapkan ada, pengaruhnya dalam penelitian ini tidak cukup kuat untuk mencapai signifikansi statistik, yang menunjukkan bahwa variabel lain, seperti kualitas hubungan antara atasan dan bawahan atau faktor lingkungan kerja, mungkin berpengaruh besar.

Lebih lanjut, teori Hemphill & Coons (dalam Harmendi et al., 2021) menyatakan bahwa kepemimpinan partisipatif dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan mendukung, yang tidak hanya meningkatkan kinerja

tetapi juga disiplin kerja pegawai. Pemimpin yang melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan dan memberi mereka ruang untuk berkontribusi, dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan komitmen pegawai terhadap aturan dan standar kerja. Meskipun demikian, tidak semua pegawai mungkin merespons dengan cara yang sama terhadap kepemimpinan partisipatif, yang mungkin menjelaskan mengapa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai tidak terkonfirmasi secara signifikan dalam penelitian ini.

Kombinasi gaya kepemimpinan yang efektif dan disiplin kerja yang tinggi dapat menciptakan sinergi yang optimal dalam meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pemimpin yang mampu mengartikulasikan visi mereka dengan jelas, menegakkan aturan dengan konsisten, dan menciptakan iklim kerja yang suportif, dapat mendorong disiplin kerja yang lebih baik. Hal ini kemudian berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai (Mangkunegara & Hasibuan, 2019; Vioary et al., 2024). Namun, meskipun kombinasi tersebut secara teori sangat kuat, dalam praktiknya, faktor eksternal seperti budaya organisasi, komunikasi antara pemimpin dan pegawai, dan dukungan organisasi terhadap kepemimpinan yang diterapkan juga memainkan peran yang tidak kalah penting dalam memediasi atau mengubah hubungan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai.

Secara keseluruhan, meskipun secara teori terdapat hubungan yang kuat antara gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja pegawai, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan tersebut tidak cukup signifikan secara statistik. Hal ini mengindikasikan

bahwa faktor-faktor lain, seperti karakteristik individu pegawai, dukungan organisasi, dan cara kepemimpinan diterapkan, dapat

memainkan peran penting dalam memoderasi atau memperlemah hubungan yang ada. Oleh karena itu, pengelolaan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja yang efektif tetap menjadi kunci untuk mencapai tujuan organisasi, tetapi perlu diimbangi dengan pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor kontekstual yang mempengaruhi hubungan tersebut.

6.7. Motivasi melalui disiplin kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai pada Kantor Divisi Operation Unit Airport Rescue And Fire Fighting (ARFF) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin

Koefisien jalur tidak langsung sebesar 0,490 antara motivasi dan kinerja melalui disiplin kerja menunjukkan pengaruh yang cukup besar. Meskipun demikian, nilai t-statistik 1,891 dan p-value 0,059 menunjukkan bahwa efek ini hampir signifikan, namun sedikit lebih tinggi dari batas signifikansi 0,05. Artinya, meskipun ada pengaruh positif yang kuat, pengaruh ini tidak dapat diterima sepenuhnya sebagai signifikan pada tingkat konvensional, namun tetap memberikan indikasi adanya hubungan yang penting.

Motivasi kerja memang memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, dan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja tidak hanya langsung, tetapi juga melalui disiplin kerja. Menurut Robbins et al. (2019), motivasi adalah dorongan internal dan eksternal yang menggerakkan individu untuk bertindak dan mencapai tujuan tertentu. Motivasi yang tinggi pada pegawai akan mendorong mereka untuk bekerja lebih keras dan mencapai target yang telah ditentukan. Namun, seperti yang dijelaskan dalam teori ini, motivasi tidak cukup jika tidak didukung oleh disiplin kerja yang baik.

Disiplin kerja berfungsi untuk memastikan bahwa pegawai tetap mengikuti aturan dan prosedur yang telah ditetapkan, yang memungkinkan mereka untuk bekerja dengan lebih efisien dan efektif.

Penelitian oleh Arifah (2023) mendukung temuan ini, dengan menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian tersebut, disiplin kerja berfungsi sebagai penguat dari motivasi kerja. Artinya, meskipun pegawai memiliki motivasi yang tinggi, tanpa disiplin kerja yang baik, hasil yang dicapai akan kurang optimal. Disiplin kerja menjamin bahwa pegawai bekerja sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan dan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif.

Penelitian oleh Vioary et al. (2024) juga menggarisbawahi pentingnya disiplin kerja dalam memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai. Ini menegaskan bahwa bukan hanya motivasi yang penting, tetapi juga bagaimana motivasi tersebut diorganisir dan diarahkan melalui disiplin kerja. Disiplin kerja menyediakan struktur dan aturan yang diperlukan agar pegawai dapat mengimplementasikan motivasi mereka dalam pekerjaan sehari-hari. Tanpa disiplin yang memadai, bahkan motivasi yang tinggi pun tidak akan membawa hasil yang maksimal.

Lebih jauh lagi, Hemphill & Coons (dalam Tarmizi & Hutasuhut, 2022) menekankan bahwa kepemimpinan partisipatif yang mendukung motivasi dan disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan. Kepemimpinan partisipatif cenderung menciptakan iklim kerja yang positif di mana pegawai merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan kontribusi

terbaik mereka. Dalam hal ini, kepemimpinan yang mendukung kolaborasi dan keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan tidak hanya meningkatkan motivasi, tetapi juga disiplin kerja, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja.

Kombinasi antara motivasi kerja yang tinggi dan disiplin kerja yang baik menciptakan dasar yang kuat untuk meningkatkan kinerja pegawai. Dengan pemahaman yang mendalam tentang bagaimana motivasi dan disiplin kerja berinteraksi, organisasi dapat merancang dan mengimplementasikan strategi yang lebih efektif dalam mengelola sumber daya manusia. Oleh karena itu, meskipun pengaruh motivasi melalui disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dalam penelitian ini tidak sepenuhnya signifikan, temuan ini tetap memberikan indikasi penting bahwa keduanya harus dikelola secara bersamaan untuk mencapai tujuan strategis dan operasional organisasi secara lebih efektif.

Conclusion and Suggestion

Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara langsung maupun melalui disiplin kerja sebagai variabel mediasi. Gaya kepemimpinan yang efektif mampu meningkatkan disiplin kerja, yang selanjutnya berdampak positif pada kinerja.

Motivasi juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi yang tinggi, baik intrinsik maupun ekstrinsik, meningkatkan disiplin kerja yang berperan penting dalam mendukung keberhasilan tugas dan tanggung jawab pegawai.

Disiplin Kerja berperan sebagai mediator yang kuat dalam hubungan antara gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Dengan disiplin kerja yang baik, pegawai mampu bekerja lebih terstruktur dan produktif.

Kesimpulan ini menggarisbawahi pentingnya peran kepemimpinan yang tepat dan pemberian motivasi yang optimal dalam membangun lingkungan kerja yang disiplin, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan. Hal ini relevan khususnya pada unit kerja kritis seperti ARFF, yang memiliki tanggung jawab besar terhadap keselamatan penerbangan.

Reference

- Al-Dmour, H., Al-Qawasmi, S., Al-Dmour, R., & Basheer Amin, E. (2022). The role of electronic word of mouth (eWOM) and the marketing mix on women's purchasing intention of children's dietary supplements. *International Journal of Pharmaceutical and Healthcare Marketing*, 16(3), 376–391. <https://doi.org/10.1108/IJPHM-08-2020-0066>
- Andreti, J., Zhafira, N. H., Akmal, S. S., & Kumar, S. (2013). The Analysis of Product, Price, Place, Promotion and Service Quality on Customers' Buying Decision of Convenience Store: A Rahman, Y., & Harnani, N. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Desa Gudang Kecamatan Tanjungsari Kabupaten Sumedang. **Pengaruh Pemberian Gaya Kepemimpinan, Motivasi Melalui Disiplin....**

BOOK CHAPTER-Vol. 3, 53.

- Rahmiyanti, D., & Sari, D. (2022). Pengaruh Pelatihan, Pendampingan, dan Pembinaan Pemerintah Kota Melalui Pusat Layanan Usaha Terpadu Koperasi Usaha Mikro Kecil Menengah (PLUT-KUMKM) Terhadap Peningkatan Pendapatan Umkm di Kota Kupang. *Al-Buhuts*, 18(1), 151-168.
- Remmang, H., & Said, M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Dukcapil Kabupaten Sinjai.
- Rieuwpassa, L., Mantiri, M., & Nayoan, H. (2019). Disiplin Aparatur Sipil Negara dalam Pelayanan E-KTP Di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Raja Ampat. *JURNAL EKSEKUTIF*, 3(3).
- Robbins, S. P., Judge, T. A., & Vohra, N. (2019). *Organizational behaviour by pearson* 18e. Pearson Education India.
- Rosalina, M., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 10(1), 18-32.
- Saksena, A., & Jumlad, W. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Maskapai Wings Air Bandar Udara Sultan Muhammad Salahuddin Bima Nusa Tenggara Barat (Ntb). *Flight Attendant Kedirgantaraan: Jurnal Public Relation, Pelayanan, Pariwisata*, 5(1), 136-144.
- Sari, N. P., & Azizah, S. N. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan Kreativitas Terhadap Kinerja Guru: Studi pada Guru PNS MAN 2 Kebumen. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 5(3), 349-361.
- Shaputri, R. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Kabupaten Luwu.
- Simamora, R. H., Purba, J. M., Bukit, E. K., & Nurbaiti, N. (2019). Penguatan Peran Perawat Dalam Pelaksanaan Asuhan Keperawatan Melalui Pelatihan Layanan Prima. *JPPM (Jurnal Pengabdian Dan Pemberdayaan Masyarakat)*, 3(1), 25-31.
- Sudarmanto, E., Sari, D. P., Tjahjana, D., Wibowo, E., Mardiana, S. S., Purba, B., Purba, S., Tjiptadi, D. D., Kato, I., & Manalu, N. V. (2021). *Manajemen Konflik. Yayasan Kita Menulis*.
- Sudirman, S., Mashur Razak, & Salim S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja , Gaya Kepemimpinan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Makassar Pemerintah Kota Makassar. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesi*, 1(2), 282-290. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/JMMNI/article/view/1106/965>
- Saputra, N. D., Daga, R., & Gunawan, H. (2023). Pengaruh Simplifikasi Prosedur Pelayanan Masyarakat Terhadap Tingkat Kepuasan Masyarakat Pelayanan Perpanjangan Surat Ijin Mengemudi di Satpas Polrestabes Kota Makassar. *Jurnal Sains Manajemen Nitro*, 2(1), 92-101.
- Sugiyono, S., & Lestari, P. (2021). *Metode penelitian komunikasi (Kuantitatif, kualitatif, dan cara mudah menulis artikel pada jurnal internasional)*. Alfabeta Bandung, CV.
- Suhesti, D., & Nuridin, M. A. F. (2019). Analisis Kedisiplinan Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sukabumi. *ECONEUR (Journal of Economics and Entrepreneurship)*, 2(1), 16-20.
- Sumadhinata, Y. E. (2018). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan non edukatif di salah satu universitas swasta di bandung. *Sustainable Competitive Advantage (SCA)*, 8(1).
- Sunarto, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi serta Disiplin Kerja terhadap **Pengaruh Pemberian Gaya Kepemimpinan, Motivasi Melalui Disiplin....**

- Kinerja Karyawan. *Jurnal Kreatif*, 8(1), 18–38.
- Sutrisno, H. E. (2019). *Budaya organisasi*. Prenada Media.
- Tarmizi, A., & Hutasuhut, J. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Camat Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 2(1), 24–33.
- Thoha, M., & Hayati, Y. S. (2020). Analisis Pembinaan Organisasi.
- Vioary, A. S., Daga, R., & Samad, A. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Personil Dimediasi Oleh Disiplin Kerja Pada Unit PKP-PK Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Maros. *Jurnal Sains Manajemen Nitro*, 3(1), 1-10.
- Yashak, A., Shak, M. S. Y., Tahir, M. H. M., Shah, D. S. M., & Mohamed, M. F. (2020). Faktor Motivasi Teori Dua Faktor Herzberg dan Tahap Motivasi Guru Pendidikan Islam.: Herzberg Two-Factor Theory's Motivation Factor and the Islamic Studies Teachers Motivation Level. *Sains Insani*, 5(2), 65–74.
- Yurza, R. (2020). Pelaksanaan Disiplin Kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Kantor Camat Ujungbatu Kabupaten Rokan Hulu. Universitas Islam Riau.
- Yusnita, R., & Aslami, N. (2022). Strategi Pengelolaan Kepemimpinan dan Perubahan Organisasi. *SINOMIKA Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(2), 127–136.
- Vioary, A. S., Daga, R., & Samad, A. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Personil Dimediasi Oleh Disiplin Kerja Pada Unit PKP-PK Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Maros. *Jurnal Sains Manajemen Nitro*, 3(1), 1-10.