BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

Landasan teori menjabarkan tentang teori-teori yang mendukung rumusan masalah serta membantu dalam menganalisis hasil-hasil penelitian selanjutnya. Landasan teori dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Motivasi

Menurut Tampani (2016) salah satu upaya yang dilakukan perusahaan demi meningkatkan kinerja karyawannya adalah dengan memberikan motivasi kepada karyawannya. Merupakan akibat dari suatu hasil yang ingin dicapai oleh seorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindaknya akan mengarah kepada hasil yang diinginkan, motivasi memiliki keyakinan individu tentang hubungan antara performance dan menyenangi berbagai macam. Motivasi mempunyai berbagai faktor penting dalam mencapai kinerja yang tinggi, kunci dalam prinsip motivasi itu seperti kinerja yang mempunyai fungsi dan kemampuan yang kuat. Seperti pentingnya motivasi hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja keras dan mencapai prestasi kerja yang optimal, motivasi akan diransang karena adanya suatu tujuan dan tujuan ini akan menyangkut soal kebutuhan dimana kebutuhan yang dimaksud dengan dari kebutuhan individu

maupun organisasi sehingga motivasi kerja dalam organisasi perlu adanya perhatian atau pengakuan status karyawan sebuah perusahaan.

2. Disiplin

Edy sutrisno (2012:86) Disiplin menunjukan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, dengan, demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Disiplin kerja merupakan sikap yang sangat diperlukan dan mendapatkan perhatian dalam setiap pekerjaan yang dilakukan dan mendapatkan perhatian dalam setiap pekerjaan yang dilakukan oleh setiap orang dalam usaha untuk meningkatkan kinerja agar mencapai tujuan Anorga (2012:60).

3. Prestasi Karyawan

Menurut hasibuan (2012) prestasi kerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu. Seperti berperan umpan balik dari hal yang mempunyai kemampuan, kekurangan dan potensi yang pada yang bermanfaat untuk menentukan tujuan dengan rencana dan pengembangan karirnya. Prestasi karyawan sangat penting arti dan perencanaan dalam mengambil keputusan tentang berbagai hal seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan,rekrutmen,seleksi data berbagai aspek dari keseluruhan dengan

tentang kemampuan dari karyawan tersebut dan dapat digunakan untuk penentuan kebijakaan yang akan datang.

Faktor - faktor yang mempengaruhi prestasi karyawan yaitu:

1. Kemampuan dan minat seorang karyawan
2. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan terhadap karyawan
3. Tingkat motivasi terhadap prestasi karyawan

4. PT. Gapura Angkasa

PT.Gapura adalah perusahaan patungan yang didirikan pada tanggal 26 januari 1998 dan PT. Gapura Angkasa merupakan salah satu perusahaan Ground Handling yang melayani jasa penumpang dan bongkar muat yang beroperasi di Indonesia. Kantor cabang diseluruh Indonesia yaitu: Banda Aceh, Medan, Padang, Batam, Palembang, Pekanbaru, Jakarta, Semarang, solo, Yogyakarta, Surabaya, Denpasar, Pontianak, Banjarmasin, Balikpapan, Manado, Palu, Kendari, Biak dan jayapura. Salah satu cabang PT. Gapura Angkasa didirikan melalui perjanjian usaha patungan antara tiga perusahaan milik Negara Indonesia yang bergerak dalam industri transportasi udara,antara lain PT Garuda Indonesia,sebagai maskapai penerbangan pembawa bendera bangsa (flag carrier), dan otoritas bandara, PT Angkasa Pura I dan PT Angkasa Pura II. Tugas pokok PT. Gapura Angkasa adalah menyelenggarakan usaha penunjang kegiatan penerbangan di kawasan Bandar udara melalui penerapan manajemen modern agar tercapai pelayanan jasa yang

handal dan berkemampuan tinggi dengan memperhatikan aspek keselamatan, keandalan, ketepatan waktu serta kepuasan pelanggan. Pada awalnya maskapai penerbangan Garuda Indonesia melaksanakan ground handling sendiri, namun mengingat kebutuhan layanan profesional dan tuntunan hasil kerja yang optimal tanpa mengabaikan unsur keamanan, keselamatan, keandalan dan ketepatan waktu, maka Garuda menyerahkan kegiatan ground handling ke pihak lain agar konsentrasi pada operasional pesawat udara. Dalam pembukuan tahunan Gapura Angksa (26:1998).

5. Bandar Udara Internasional Ahmad Yani Smarang

Pada awalnya Bandara Ahmad Yani adalah pangkalan udara TNI Angkatan Darat, lalu dibentuk Perwakilan Direktorat Jenderal Perhubungan Udara Bandar Udara Ahmad Yani Semarang sebagai realisasi atas perubahan status pelabuhan udara Kalibanteng dengan Surat Keputusan Bersama Panglima Angkatan Udara. Menteri Perhubungan dan Menteri Angkatan Darat Nomor: KEP-932/9/1966.83/1966 dan S2/1/-PHB tanggal 31 Agustus 1966 tentang status Pelabuhan Udara Bersama Kalibanteng Semarang. Namun karena peningkatan frekuensi penerbangan sipil, maka untuk meningkatkan kualitas pelayanan, pengelola Bandar Udara Ahmad Yani diserahkan kepada PT Angkasa Pura I (Persero) terhitung tanggal 1 Oktober 1995, kepemilikan dan pengoperasian Bandar Udara Ahmad Yani Semarang diserahkan pada PT Angkasa Pura I (Persero) dengan pembinaan teknis tetap dilakukan oleh Direktorat Jenderal Perhubungan Udara.

Seiring dengan perkembangan arus global, pengguna jasa menghendaki adanya penerbangan Internasional. Dengan demikian, tanggal 10 Agustus 2004 dikeluarkan Surat Keputusan Menteri Perhubungan Nomor KM 64 Tahun 2004 yang mengatur pelayanan Angkatan Udara ke atau dari Luar Negeri melalui Bandar Udara Ahmad Yani Semarang. Dan telah diresmikan oleh Gubernur Kepala Daerah Jawa Tengah pada hari selasa tanggal 31 Agustus 2004. Sebagai pintu gerbang dan ujung tombak lalu lintas udara yang berlokasi di bagian barat kota Semarang. Bandara Ahmad Yani merupakan Bandara internasional yang berfungsi sebagai bandara pengumpul berskala skunder yang terletak di Kota Semarang, tercatat pada tahun 2010 jumlah penumpang tahunan adalah sebesar 1.980.275 penumpang domestik dan 38.718 penumpang internasional per tahun, sedangkan tahun 2015 jumlah penumpang tahunan sebesar 3.545.962 penumpang domestik dan 136.146 penumpang internasional per tahun. Diprediksi tahun 2025 akan ada 6.120.000 penumpang domestik dan 367.000 penumpang internasional (Angkasa Pura I, 2016).

B. Penelitian Relavan

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

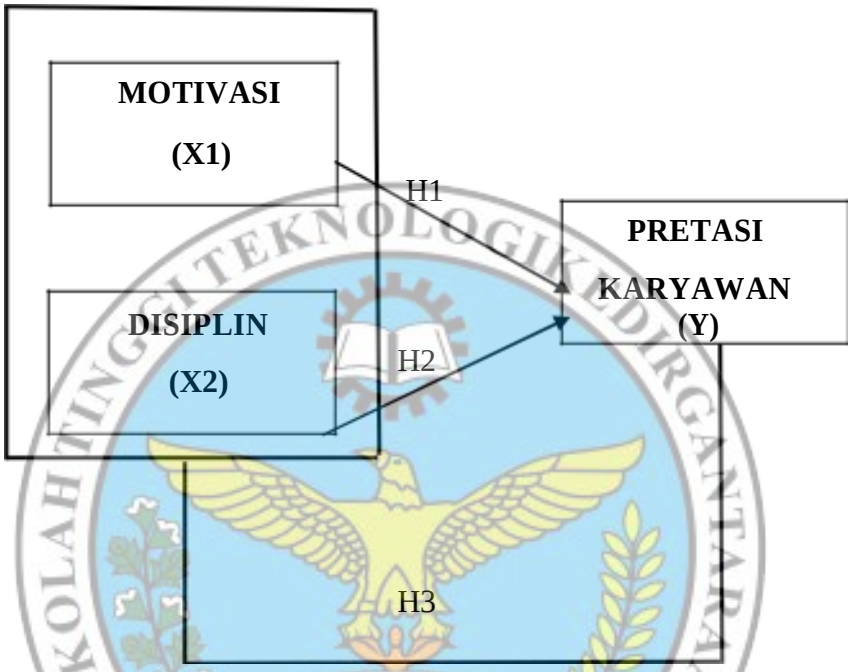
No	Nama Penelitian	Variabel Penelitian	Persamaan Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Tampani (2016)	Variabel Independen: Motivasi Disiplin Variabel Dependen Prestasi Karyawan	 ✓ ✓ ✓	Hasil Penelitian salah satu upaya yang di lakukan perusahaan demi meningkatkan kinerja karyawannya adalah dengan memberikan motivasi kepada karyawannya
2	Anoraga (2012)	Variabel Independen: Motivasi Disiplin Variabel Dependen: Prestasi Karyawan	 ✓ ✓ ✓	Hasil Penelitian Disiplin kerja juga merupakan dalam setiap pekerjaaan yang dilakukan oleh orang dalam usaha untuk meningkatkan kinerja untuk mencapai tujuan.

3	Hasibuan (2012)	Variabel Independen: Motivasi Disiplin Variabel Dependen Prestasi Karyawan	 ✓ ✓ ✓	Hasil Penelitian prestasi kerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu
4	Sato,Y.,Eduardo,C.,&Gnanaratnam, A. S (2014)	Variabel Independen: Motivasi Disiplin Variabel Dependen: Prestasi Karyawan	 ✓ ✓ ✓	Mencoba dan mencapai hal baru dari pekerjaan yang membawa peningkatan produktivitas individu hal ini berpengaruh pada Job Performance.

SEKOLAH TINGGI TEKNOLOGI KEDIRGANTARAAN YOGYAKARTA
DWI MARGA CENDEKIA
STTKD

C. Kerangka berfikir

Berdasarkan penelitian, dirumuskan bahwa pengaruh motivasi dan disiplin terhadap prestasi karyawan PT. Gapura Angkasa Bandar Udara Internasional Ahmad Yani Semarang.



H1= Motivasi berpengaruh terhadap Prestasi karyawan

H2= Disiplin berpengaruh terhadap Prestasi karyawan

H3= Motivasi berpengaruh terhadap Displin dan Prestasi Karyawan

D. Hipotesis

Hipotesis atau hipotesa merupakan jawaban sementara yang masih praduga untuk suatu masalah. Dalam hal ini untuk membuktikan kebenaran hipotesis, maka perlu dilakukan sebuah penelitian lebih lanjut. Menurut Tampani (2016) salah satu upaya yang dilakukan perusahaan demi meningkatkan kinerja karyawannya adalah dengan memberikan motivasi kepada karyawannya. Merupakan akibat dari suatu hasil yang ingin dicapai oleh seorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindaknya akan mengarah kepada hasil yang diinginkan. Dan dapat disimpulkan bahwa sebagai H1= Motivasi berpengaruh terhadap prestasi karyawan.

Menurut Anoraga (2012) Disiplin kerja juga merupakan sikap yang sangat diperlukan dan mendapat perhatian dalam setiap pekerjaan yang dilakukan oleh setiap orang dalam usaha untuk meningkatkan kinerja agar mencapai tujuan. Hasibuan (2003:193) menyatakan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi dia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Sedangkan yang dimaksud dengan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak dan dengan demikian diajukan sebagai H2= Disiplin berpengaruh terhadap prestasi karyawan.

Menurut hasibuan (2012) prestasi karyawan adalah: Suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebakan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja yang sesuai dengan standar yang diinginkan perusahaan. Informasi tentang tinggi rendahnya prestasi kerja seseorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses panjang, yaitu proses penilaian prestasi kerja karyawan yang disebut dengan istilah performance appraisal (Sutrisno, 2009:165). Dengan demikian diajukan hipotesis sebagai H3= Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap prestasi karyawan.

SEKOLAH TINGGI TEKNOLOGI DIRGANTARAAN
DWI MARGA CENDEKIA
STTKD
YOGYAKARTA