

# Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan PT. Lion Mentari Airlines Bandar Udara Ngurah Rai

Oleh :

Aril Amanda Putri

Dosen Pembimbing :

Dewi Andriani, SE., MM

Program Studi Manajemen  
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo  
2025



# Pendahuluan

PT.Lion Mentari Airlines adalah maskapai penerbangan yang menawarkan tarif rendah (low-cost carrier) terbesar di Indonesia. Lion Air mendorong maskapai penerbangan lain untuk menurunkan tarif dan meningkatkan layanan. Sebagai maskapai dengan jumlah penumpang terbanyak di ASEAN pada tahun 2023, Lion Air harus terus meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan kualitas pelayanan yang dimilikinya, seperti dengan memantau kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan merupakan tanggung jawab krusial bagi perusahaan, karena keberhasilan sebuah organisasi sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Kinerja karyawan dapat diukur melalui kemampuan karyawan dalam menyelesaikan semua pekerjaan yang menjadi tanggungjawab mereka.

Penelitian ini akan mengeksplorasi fenomena terkait tingkat kinerja karyawan serta faktor-faktor yang mempengaruhinya, seperti kompetensi, disiplin kerja, dan kerja sama tim, guna mengidentifikasi tantangan yang dihadapi maskapai untuk meningkatkan kinerja karyawan, sehingga layanan yang diberikan dapat memenuhi standar yang diharapkan dan meningkatkan reputasi serta kepercayaan pelanggan terhadap maskapai. Dengan demikian, peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Kerja Sama Tim terhadap Kinerja Karyawan PT. Lion Mentari Airlines Bandar Udara Internasional Ngurah Rai."

# Research Gap

Berdasarkan penelitian sebelumnya menjadikan salah satu landasan dalam penelitian ini, sehingga dapat memperluas teori dan sudut pandang yang digunakan untuk meninjau penelitian yang dilakukan.

1. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh perbedaan responden dimana pada penelitian [12] menggunakan responden tenaga kerja produksi, sedangkan pada penelitian ini menggunakan tenaga kerja non-produksi atau layanan.
2. Pada penelitian ini terdapat celah pada penelitian sebelumnya [5] terletak pada penggunaan teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling yaitu penentuan sampel melalui pertimbangan kriteria tertentu untuk menentukan jumlah sampel, sedangkan pada penelitian ini menggunakan teknik total sampling, yaitu penggunaan seluruh populasi sebagai sampel.
3. Pada penelitian sebelumnya terdapat celah penelitian pada [5] yang memakai alat ukur penelitian menggunakan Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), sedangkan pada penelitian ini menggunakan alat ukur Smart Partial Least Square (SmartPLS).

# Rumusan Masalah

Rumusan Masalah: Penurunan kinerja karyawan di maskapai Lion Air, yang ditandai oleh kurangnya pengetahuan dan pemahaman terhadap prosedur dan regulasi perusahaan, tingginya tingkat keterlambatan dan ketidakhadiran, serta kurangnya komunikasi dan koordinasi antar anggota tim, Penelitian ini akan mengeksplorasi fenomena terkait tingkat kinerja karyawan serta faktor-faktor yang mempengaruhinya, seperti kompetensi, disiplin kerja, dan kerja sama tim, guna mengidentifikasi tantangan yang dihadapi maskapai .

Pertanyaan penelitian :

1. Apakah kompetensi dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT.Lion mentari airlines di Bandar udara ngurah rai ?
2. Apakah disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT.Lion mentari airlines di Bandar udara ngurah rai ?
3. Apakah kerja sama tim dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT.Lion mentari airlines di Bandar udara ngurah rai ?

Kategori SDGs : kategori SDGs yang sesuai ialah SDGs tujuan 8 yaitu pekerjaan layak dan pertumbuhan ekonomi (*Decent Work and Economi Growth*) dengan meningkatkan kompetensi, disiplin kerja dan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan.

# Literature Review

## Kompetensi (X1)

- Indikator pendukung:  
Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap
- Temuan [5], [6], dan [7] menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
- Temuan [18] menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## Disiplin Kerja (X2)

- Indikator pendukung:  
Tingkat absensi, Mematuhi Peraturan Perusahaan, Penggunaan Waktu Secara Efektif, Tanggung Jawab.
- Temuan [6], [12], dan [19] menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- Temuan [21] menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## Kerjasama Tim (X3)

- Indikator pendukung:  
Tanggung jawab, saling berkontribusi, Pengerahan Kemampuan Secara Maksimal
- Temuan [14], [15] dan [22] menunjukkan bahwa Kerjasama tim berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
- Temuan [13] menunjukkan bahwa kerjasama tim tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## Kinerja karyawan (Y)

- Indikator pendukung:  
Kuantitas Kerja, Kualitas Kerja, Pemanfaatan Waktu, Tingkat Kehadiran, Kerja Sama.

# Metode

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif untuk mengetahui hubungan antara pengaruh kompetensi, disiplin kerja, dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan PT. Lion mentari Airlines Bandar Udara Ngurah Rai.

Populasi pada penelitian ini merupakan Karyawan Maskapai Lion Air Bandar udara Ngurah Rai yang berjumlah 100 karyawan.

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan Total Sampling, yang berarti jumlah sampel yang di ambil setara dengan jumlah populasi.

Sumber data yang digunakan adalah Data Primer yaitu pengisian kuesioner oleh karyawan PT. Lion Mentari Airlines Bandara Ngurah Rai yang disebarakan melalui Google Form, dengan skala pengukuran menggunakan skala likert dengan skala nilai 1 sampai dengan 5.

Analisis data pada penelitian ini menggunakan software SmartPLS versi 4.0 untuk mengevaluasi hubungan antar variabel yang terdiri dari 2 tahap utama: Outer model dan Inner Model.

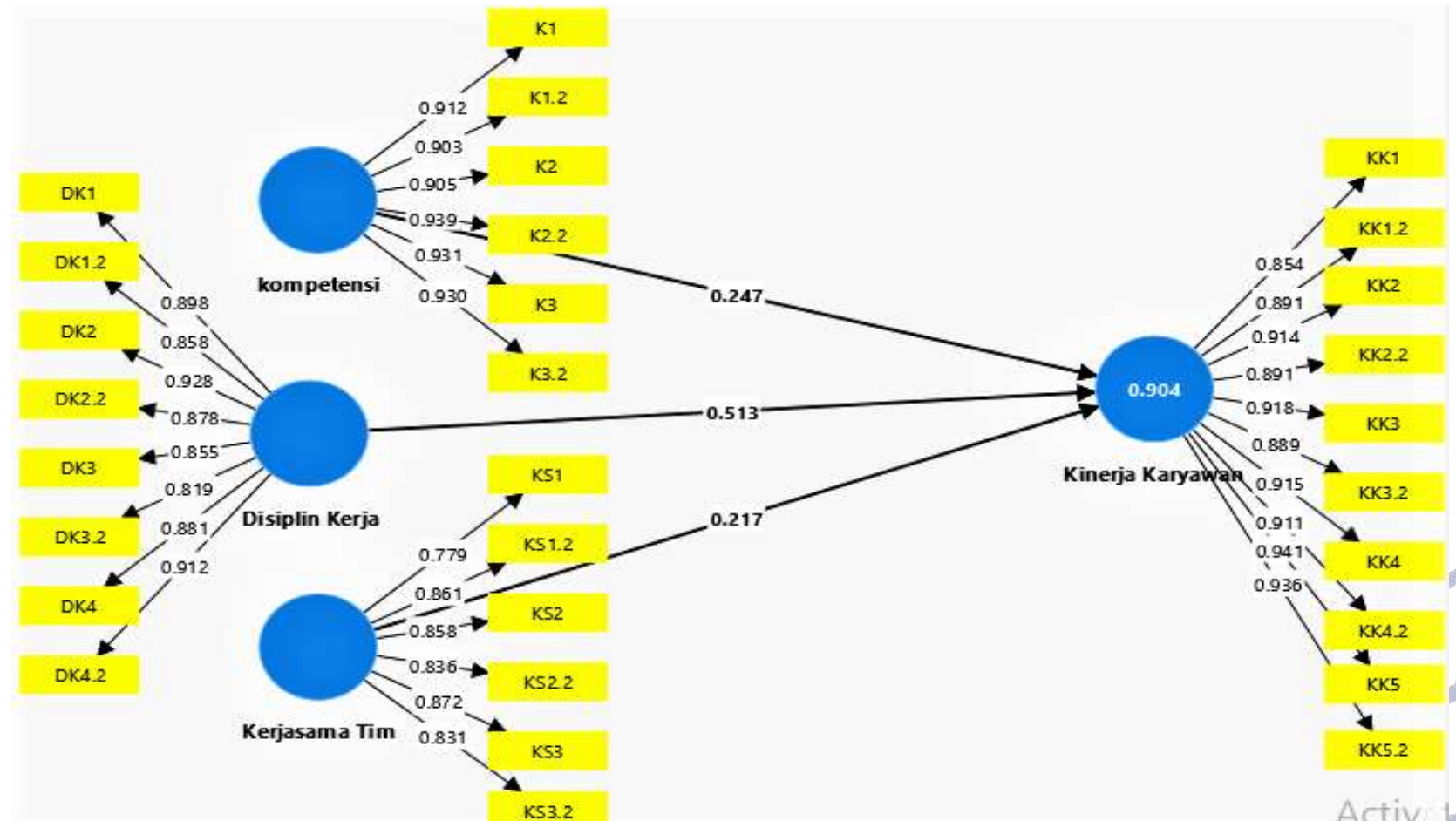
# Hasil Penelitian

## Perhitungan model pengukuran (Outer Model)

### Hasil Uji Validitas Konvergen

Jika nilai faktor pemuatan melebihi 0,7, indikator tersebut dianggap ideal atau valid. Nilai antara 0,5 hingga 0,6 masih dapat diterima, namun jika nilainya kurang dari 0,5, indikator tersebut harus dihapus dari model.

Hasil dari perhitungan loading factor menunjukkan bahwa semua nilai loading factor dari masing-masing indikator yang telah dihitung berada di atas 0,7 memiliki data yang valid



# Hasil Penelitian

## Construct Reliability and Validity

nilai AVE untuk setiap variabel menunjukkan angka di atas 0,50. Dengan demikian, semua indikator variabel dapat digunakan untuk mengukur besarnya varian dari indikator tersebut yang didukung oleh variabelnya. Hal ini menunjukkan bahwa nilai AVE tersebut mencerminkan konvergen validitas yang baik.

## Discriminant Validity – cross loading

nilai cross loading pada validitas diskriminan dibandingkan dengan Average Variance Extracted (AVE), yang merupakan kuadrat dari nilai korelasi antar variabel. Apabila korelasi antara indikator dan variabel lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi indikator tersebut dengan variabel lainnya, maka model ini dapat dianggap valid karena memenuhi syarat validitas diskriminan.

Variabel	Average Variance Extracted	Keterangan
Kompetensi	0.847	Valid
Disiplin Kerja	0.773	Valid
Kerjasama Tim	0.705	Valid
Kinerja Karyawan	0.822	Valid

Variabel / Indikator	Kompetensi (X1)	Disiplin Kerja (X2)	Kerjasama Tim (X3)	Kinerja Karyawan (Y)
K1	0.912	0.855	0.797	0.844
K1.2	0.903	0.829	0.807	0.818
K2	0.905	0.852	0.770	0.825
K2.2	0.939	0.887	0.846	0.858
K3	0.931	0.877	0.840	0.871
K3.2	0.930	0.910	0.832	0.883
DK1	0.869	0.898	0.802	0.860
DK1.2	0.822	0.858	0.789	0.823
DK2	0.873	0.928	0.851	0.869
DK2.2	0.867	0.878	0.835	0.816
DK3	0.798	0.855	0.775	0.784
DK3.2	0.725	0.819	0.660	0.787
DK4	0.804	0.881	0.732	0.818
DK4.2	0.877	0.912	0.810	0.847

# Hasil Penelitian

## Discriminant Validity – cross loading

nilai cross loading pada validitas diskriminan dibandingkan dengan Average Variance Extracted (AVE), yang merupakan kuadrat dari nilai korelasi antar variabel. Apabila korelasi antara indikator dan variabel lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi indikator tersebut dengan variabel lainnya, maka model ini dapat dianggap valid karena memenuhi syarat validitas diskriminan.

KS1	0.640	0.696	0.779	0.693
KS1.2	0.762	0.753	0.861	0.767
KS2	0.742	0.758	0.858	0.761
KS2.2	0.744	0.727	0.836	0.740
KS3	0.787	0.768	0.872	0.762
KS3.2	0.783	0.779	0.831	0.770
KK1	0.796	0.792	0.759	0.854
KK1.2	0.806	0.863	0.768	0.891
KK2	0.840	0.876	0.825	0.914
KK2.2	0.857	0.862	0.794	0.891
KK3	0.867	0.865	0.806	0.918
KK3.2	0.821	0.829	0.773	0.889
KK4	0.818	0.851	0.790	0.915
KK4.2	0.807	0.807	0.840	0.911
KK5	0.878	0.887	0.863	0.941
KK5.2	0.878	0.876	0.866	0.936

## Composite Reliability dan Cronbach alpha

terlihat bahwa nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability lebih besar dari 0,7 dalam pengujian reliabilitas. Ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi, disiplin kerja, dan kerja sama tim dapat dianggap sebagai variabel yang reliabel.

Variabel	Cronbach's alpha	Composite Reliability (rho_c)	keterangan
Kompetensi	0.964	0.971	Reliabel
Disiplin Kerja	0.958	0.965	Reliabel
Kerjasama Tim	0.916	0.935	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.976	0.979	Reliabel

# Hasil Penelitian

## Model Struktural (Inner Model)

variabel	R-Square	R-Square adjusted
Kinerja Karyawan	0.904	0.901

### Uji *R-Square*

dapat dilihat bahwa variabel endogen (kinerja karyawan) dengan nilai R-Square sebesar 0,904 yang menunjukkan bahwa variabel eksogen (kompetensi, disiplin kerja, dan kerjasama tim) dapat menjelaskan Kinerja karyawan sebesar 90% Sehingga nilai RSquare dikategorikan dalam kategori baik. Sementara itu 10% sisanya mungkin dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

# Hasil Penelitian

## Hasil Uji Koefisien Jalur (*Path Coefficient*)

- 1) Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan diterima karena memiliki T-Statistic  $> 1,96$  sebesar 2.174 dan P-Value  $< 0,05$  yaitu 0,030. Dapat disimpulkan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 2) Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan diterima karena memiliki T-Statistic  $> 1,96$  sebesar 4.210 dan P-Value  $< 0,05$  yaitu 0,000. Dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 3) Kerjasama tim terhadap Kinerja Karyawan diterima karena memiliki T-Statistic  $> 1,96$  sebesar 2.326 dan P-Value  $< 0,05$  yaitu 0,020. Dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values
kompetensi -> Kinerja Karyawan	0.247	0.250	0.113	2.174	0.030
Disiplin Kerja -> Kinerja Karyawan	0.513	0.503	0.122	4.210	0.000
Kerjasama Tim -> Kinerja Karyawan	0.217	0.225	0.093	2.326	0.020

# Pembahasan

## **Hipotesis pertama : Kompetensi terhadap Kinerja Kaeyawan**

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh Positif Signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kontribusi terbesar terdapat pada indikator keterampilan. Hasil perhitungan ini membuktikan bahwa karyawan PT. Lion Mentari Airlines di Bandara Ngurah Rai memiliki keyakinan yang kuat terhadap kemampuan mereka. Hal ini didukung oleh responden yang setuju dengan pernyataan bahwa mereka memiliki keterampilan yang memadai dalam berinteraksi dengan penumpang untuk memberikan pelayanan terbaik.

## **Hipotesis kedua : Disiplin Kerja terhadap Kinerja Kaeyawan**

Berdasarkan hasil analisis pada penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh Positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kontribusi terbebesar terdapat pada indikator Mematuhi Peraturan perusahaan. Hasil perhitungan ini membuktikan bahwa karyawan PT. Lion Mentari Airlines di Bandara Ngurah Rai meyakini pentingnya untuk selalu mematuhi peraturan dan prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan.

## **Hipotesis ketiga : Kerjasama Tim terhadap Kinerja Kaeyawan**

Berdasarkan hasil analisis pada penelitian ini menunjukkan bahwa Kerja Sama Tim berpengaruh Positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kontribusi terbesar terdapat pada indikator Pengerahan kemampuan secara maksimal. Hasil perhitungan ini membuktikan bahwa karyawan PT. Lion Mentari Airlines di Bandara Ngurah Rai memiliki keyakinan yang kuat terhadap pentingnya memberikan kontribusi terbaik dalam setiap proyek tim yang mereka jalankan.

# Kesimpulan

Penelitian ini mengungkap bahwa Kompetensi, Disiplin kerja, dan Kerjasama tim secara signifikan meningkatkan Kinerja Karyawan di PT, Lion Mentari Airlines Bandar Udara Internasional Ngurah Rai. Secara spesifik, dengan adanya kompetensi keterampilan yang lebih tinggi, penerapan disiplin kerja sesuai dengan peraturan perusahaan, dan kerjasama tim yang solid dan saling mengerahkan kemampuan secara maksimal secara positif memengaruhi hasil kinerja karyawan pada PT, Lion Mentari Airlines. Dengan fokus pada ketiga faktor ini, PT. Lion Mentari Airlines dapat meningkatkan kualitas layanan, kepuasan pelanggan, dan daya saing di industri penerbangan.

Meskipun temuan penelitian ini menunjukkan pengaruh yang signifikan, terdapat beberapa keterbatasan yang perlu dicatat. Penelitian ini hanya menggunakan sampel sebanyak 100 responden dan dilaksanakan di instansi tertentu, yaitu maskapai Lion Air di Bandara Ngurah Rai. Selain itu, penelitian ini hanya mempertimbangkan variabel kompetensi, disiplin kerja, dan kerjasama tim, sementara masih banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk mengatasi keterbatasan dalam penelitian ini, peneliti selanjutnya dapat memperluas populasi penelitian dan menambah jumlah responden. Selain itu, peneliti juga disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan, seperti kompensasi, lingkungan kerja, beban kerja, motivasi, dan variabel-variabel lainnya.

