

## Upaya Meningkatkan Kinerja Petugas Pasasi Melalui Disiplin Kerja pada Karyawan PT. Kokapura Avia Cabang Bandar Udara Internasional Yogyakarta

Maria Agata Matwaan

Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan Yogyakarta

Sri Sutarwati

Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan Yogyakarta

Korespondensi penulis: [mariaagatamatwaan@gmail.com](mailto:mariaagatamatwaan@gmail.com)

**ABSTRACT**, PT Kokapura Avia Yogyakarta International Airport Branch serves ground handling services for air transportation companies. This research is focused on Ground Handling services for pasasi officers, namely check-in, boarding and lost and found. The problem in this study is related to the lack of work discipline of pasasi officers seen in carrying out their duties or work. This study aims to determine the work discipline carried out in an effort to improve the performance of pasasi officers to determine the work discipline that should be carried out in the future in an effort to improve the performance of pasasi officers of PT Kokapura Avia Yogyakarta International Airport Branch.

This research uses qualitative research methods. The subjects in this study were the head (leader) and the passation officer of PT Kokapura Avia Yogyakarta International Airport Branch. The data used in this study were obtained from observations, interviews and documentation. Data analysis used in this research is data reduction, data presentation, conclusion drawing and data verification.

The results of this study indicate that the work discipline carried out in an effort to improve the performance of pasasi officers is entering work on time, doing work in accordance with company regulations and supervision by the leader. Requiring employees to obey all applicable regulations at PT Kokapura Avia Yogyakarta International Airport Branch in order to improve employee performance. Work discipline that should be carried out in the future in an effort to improve the performance of pasasi officers is that leaders must be more assertive in making decisions and providing sanctions or reprimands for employees who are not disciplined at work. In addition, it is necessary to increase wages and salaries for employees whose performance is good so that it will encourage other employees to improve their performance.

**Keywords:** Performance, Pasasi Officer, Work Discipline, PT Kokapura Avia

**ABSTRAK**, PT Kokapura Avia Cabang Bandar Udara Internasional Yogyakarta melayani jasa *Ground handling* perusahaan angkutan udara. Penelitian ini difokuskan pada pelayanan *Ground Handling* pada petugas pasasi yaitu *check-in*, *boarding* dan *lost and found*. Permasalahan dalam penelitian ini berkaitan dengan kurangnya disiplin kerja petugas pasasi dilihat dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui disiplin kerja yang dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja petugas pasasi untuk mengetahui disiplin kerja yang seharusnya dilakukan dimasa yang akan datang dalam upaya meningkatkan kinerja petugas pasasi PT. Kokapura Avia Cabang Bandar Udara Internasional Yogyakarta.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Subyek dalam penelitian ini adalah kepala (leader) dan petugas pasasi PT. Kokapura Avia Cabang Bandar Udara Internasional Yogyakarta. Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari hasil

---

Received Februari 25, 2023; Revised April 2, 2023; Maret 22, 2023

\*Corresponding author, e-mail address

observasi, wawancara dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan dan verifikasi data.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja petugas pasasi yaitu masuk kerja tepat waktu, melakukan pekerjaan sesuai dengan peraturan perusahaan dan dilakukan pengawasan oleh leader. Mengharuskan karyawan untuk mentaati semua peraturan yang berlaku di PT. Kokapura Avia Cabang Bandar Udara Internasional Yogyakarta guna meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja yang seharusnya dilakukan dimasa yang akan datang dalam upaya meningkatkan kinerja petugas pasasi adalah pimpinan harus lebih tegas dalam mengambil keputusan dan memberikan sanksi atau teguran bagi karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja. Selain itu perlu adanya kenaikan upah dan gaji kepada karyawan yang kinerjanya baik sehingga akan mendorong karyawan yang lain untuk meningkatkan kinerjanya.

**Kata kunci:** Kinerja, Petugas Pasasi, Disiplin Kerja, PT. Kokapura Avia.

## LATAR BELAKANG

Pasal 232 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2009 tentang Penerbangan menyebutkan bahwa pelayanan jasa terkait bandar udara salah satunya adalah jasa terkait untuk menunjang kegiatan pelayanan operasi pesawat udara di bandar udara, yang terdiri atas; penyediaan hanggar pesawat udara, perbengkelan pesawat udara, katering pesawat udara, pelayanan teknis penanganan pesawat udara di darat (*ground handling*), pelayanan penumpang dan bagasi, serta penanganan atau pelayanan terhadap para penumpang berikut bagasinya, kargo, pos, peralatan pembantu pergerakan pesawat di darat dan pesawat terbang itu sendiri selama berada di bandara baik untuk sebelum penerbangan (*departur*) maupun setelah penerbangan (*arrival*). *Ground Handling* merupakan tata cara penanganan pesawat, penumpang, barang dan *cargo* pada saat pesawat mendarat sampai pesawat lepas landas. Selain itu juga menangani penumpang yang *transit, cancel, transfer, delay*. Lingkup kerja kegiatan *ground handling*, di bagi menjadi dua area yaitu *land side* dan *air side*. *Land side* adalah sisi darat yang terdiri dari gedung terminal, *crub*, tempat parkir kendaraan, area ini melayani keperluan penumpang. Adapun kegiatan yang dilakukan oleh petugas *ground handling* di bagian terminal meliputi kegiatan *Check-in, boarding gate* dan diterminal kedatangan (*Arrival hall*) meliputi *lost and found* dan *baggage claim* area kegiatan di atas dilakukan oleh petugas pasasi yang bertanggung jawab disetiap bagian unit kerja masing-masing.

PT. Kokapura merupakan salah satu perusahaan jasa di bidang penerbangan. Salah satu usaha yang dijalankan adalah melayani jasa *Ground Handling*. PT Kokapura Avia Cabang Bandar Udara Internasional Yogyakarta melayani jasa *ground handling* beberapa perusahaan penerbangan yaitu Maskapai Lion Air, Batik Air, Sriwijaya, Super Air Jet dan Pelita Air . Dalam menjalankan tugasnya PT Kokapura mempekerjakan beberapa karyawan. Pada sebuah perusahaan kedisiplinan memiliki peranan yang cukup penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, selain itu kedisiplinan juga berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan. Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer

untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan (Rivai 2011). Kedisiplinan mempunyai peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang mempunyai jiwa disiplin yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik meskipun tidak diawasi oleh pimpinan/atasan, karena memiliki kedisiplinan ini karyawan tidak akan bekerja dengan mencuri waktu atau bersantai-santai tetapi akan melakukan pekerjaan dengan disiplin dan penuh tanggung jawab.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Bandar Udara**

Menurut Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2009 tentang penerbangan, menyatakan bahwa bandar udara adalah kawasan di daratan dan atau perairan dengan batasan-batasan tertentu yang digunakan sebagai tempat pesawat udara mendarat dan lepas landas, naik turun penumpang, bongkar muat barang dan tempat perpindahan intra dan antarmoda transportasi, yang dilengkapi dengan fasilitas keselamatan dan keamanan penerbangan, serta fasilitas pokok dan fasilitas penunjang lainnya. Bandara Udara Internasional Yogyakarta terletak di Kecamatan Temon, Kabupaten Kulon Progo Daerah Istimewa Yogyakarta, berjarak 42 kilometer dari pusat kota Yogyakarta. Berdiri diatas tanah seluas 600 hektar, panjang *runway* 3,250 meter dengan ketinggian 11 kaki dari permukaan laut dan arah mata angin 11/29, dan memiliki terminal 210.000 meter persegi dengan kapasitas penumpang 20 juta penumpang per tahun. Bandar udara ini dibangun pada tanggal 27 januari 2017 dan diresmikan pada tanggal 28 agustus 2020 oleh Presiden Joko Widodo.

### ***Ground Handling***

*Ground Handling* berasal dari kata “*Ground*” dan “*Handling*”. *Ground* artinya darat atau di darat, yang dalam hal ini bandara (*Airport*). *Handling* berasal dari kata *Hand* atau *Handle* yang artinya tangan atau tangani. *To handle* berarti menangani, melakukan suatu pekerjaan tertentu dengan penuh kesadaran. Berdasarkan pengertian tersebut maka yang dimaksud dengan *ground handling* adalah adalah pengetahuan dan ketrampilan tentang penanganan pesawat di *Apron*, penanganan penumpang dan bagasinya di terminal dan kargo serta pos di *cargo area* (Atmadjati, 2012).

### **Pasasi**

Pasasi bandar udara atau *ground staff* adalah profesi dalam dunia penerbangan yang juga disebut sebagai pramugari/pramugara darat. Staff pasasi bandara akan bertugas di bandara dan melayani semua kegiatan yang terjadi di bandara mulai dari sebelum keberangkatan hingga kedatangan (Sativa Wahyu, 2021). Selain itu masih banyak lagi tugas dari staf pasasi bandara antara lain:

- a. *Ticketing staff*

- b. *Check-in counter*
- c. *Boarding gate*
- d. *Transfer desk*
- e. *Lost and found*
- f. *Customer relation officer*
- g. *Service*

## **Karyawan**

Menurut Subri (dalam Karimah, 2012) Karyawan adalah penduduk usia kerja berusia 15 sampai 65 tahun atau jumlah total orang di suatu negara yang memproduksi barang dan jasa. Ketika ada permintaan untuk tenaga kerja maka mereka akan berpartisipasi dalam kegiatan ini. Karyawan adalah orang penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu (Hasibuan, dalam Karimah, 2012). Dalam dunia penerbangan istilah karyawan sering disebut dengan personil penerbangan. Menurut Pasal 1 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2009 tentang Penerbangan yang dimaksud dengan personel penerbangan adalah personel yang berlisensi atau bersertifikat yang diberi tugas dan tanggung jawab di bidang penerbangan.

## **Kinerja**

Menurut Sutrisno (2016) kinerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

### **a. Indikator Kinerja**

Menurut Robbins (2012), indikator untuk mengatur kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) **Kualitas**  
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas dan tanggung jawab terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) **Kuantitas**  
Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang dapat diselesaikan oleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya.
- 3) **Ketepatan waktu**  
Ketepatan waktu merupakan tingkat aktifitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk melaksanakan aktivitas lain.

- 4) Efektivitas  
Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) yang dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- 5) Kemandirian  
Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya

### **Disiplin Kerja**

Menurut Rivai dan Sagala (2013) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan. Disiplin kerja adalah tindakan manajemen untuk mendorong kesadaran dan kesediaan para anggotanya untuk menaati semua peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku secara sukarela (Sintaasih dan Wiratama, 2013).

#### **a. Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Sutrisno (2016) terdapat empat indikator disiplin kerja, yaitu :

- 1) Taat terhadap aturan waktu  
Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
- 2) Taat terhadap peraturan perusahaan  
Peraturan dasar tentang cara berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- 3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan  
Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
- 4) Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan  
Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini termasuk jenis penelitian kualitatif karena data yang diperoleh berupa kata-kata yang diperoleh melalui wawancara kepada responden (informan). Penelitian ini juga termasuk jenis penelitian deskriptif karena data yang diperoleh dari wawancara observasi dan dokumentasi. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan “Upaya Meningkatkan Kinerja Petugas Pasasi Melalui Disiplin Kerja Pada Karyawan PT. Kokapura Avia Cabang Bandar Udara Internasional Yogyakarta”. Objek dalam penelitian ini adalah upaya meningkatkan kinerja melalui disiplin kerja. Subjek dalam penelitian ini adalah kepala (leader) bagian pasasi dan petugas pasasi PT. Kokapura Avia. Data penelitian diperoleh dari wawancara dengan leader dan petugas pasasi dan observasi

tentang kinerja dan disiplin kerja karyawan, serta dokumentasi. Teknik wawancara menggunakan wawancara semi terstruktur. Analisis data dilaksanakan mulai dari penetapan masalah dan pengumpulan data. Menurut sugiyono (2016) dalam penelitian kualitatif proses analisis data dilakukan sejak sebelum memasuki lapangan, selain dilapangan dan setelah selesai di lapangan. Adapun tahapan-tahapan yang dilakukan dalam menganalisis data yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Pada penelitian ini peneliti menggunakan triangulasi teknik dan triangulasi sumber untuk menguji kredibilitas data yang dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui observasi, wawancara dan dokumentasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil Penelitian

#### 1. Gambaran umum subyek penelitian

PT Kokapura Avia Cabang Bandar Udara Internasional Yogyakarta merupakan perusahaan jasa yang bergerak di bidang pelayanan jasa *ground handling*. PT Kokapura Avia pada mulanya hanya menangani *ground handling* Maskapai Loin Air dan Batik Air, tetapi seiring berjalannya waktu di percayakan lagi untuk menangani 3 maskapai penerbangan yaitu Maskapai Sriwijaya Air, Maskapai Super Air Jet dan Maskapai Pelita Air. Subyek penelitian ini difokuskan pada petugas *ground handling* khususnya pada unit pasasi.

#### 2. Disiplin kerja yang dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja petugas pasasi PT. Kokapura Avia Cabang Bandar Udara Internasional Yogyakarta.

Pada dasarnya disiplin kerja merupakan variabel yang sangat penting dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan handal. Disiplin kerja yang dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja petugas pasasi PT Kokapura Avia Cabang Bandar Udara Internasional Yogyakarta yaitu masuk kerja tepat waktu karena petugas pasasi merupakan garda terdepan dan yang paling pertama dalam melayani penumpang. Jika staf datang tidak tepat waktu maka akan dikejar waktu *boarding*, karena waktu *boarding* 30 menit sebelum *take off check-in* sudah harus *close* (tutup) mengingat waktu untuk pasasi sangat sedikit untuk melayani *check-in* penerbangan dengan rute tertentu, dengan antrian penumpang yang cukup banyak.

Disiplin kerja karyawan memerlukan komunikasi 2 arah antara pimpinan dan bawahan. Selama ini tidak terdapat komunikasi dua arah secara langsung dengan pimpinan tetapi melalui *leader*. Jika terjadi masalah, komplain atau ide-ide dari karyawan yang ingin disampaikan kepada pimpinan harus diberitahukan dulu kepada *leader* karena mengingat *leader* merupakan atasan satu tingkat diatas karyawan. Jika terjadi masalah yang disebabkan oleh karyawan *leader* yang *on duty* pada saat itu yang harus bertanggung jawab untuk menyelesaikan masalah tersebut dengan mendengar arahan dari pimpinan. Jika pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan cukup fatal, mencoreng nama baik perusahaan maka karyawan tersebut bisa langsung dikeluarkan oleh perusahaan. Karyawan

PT Kokapura Avia disamping harus disiplin waktu juga harus mentaati peraturan yang berlaku. PT Kokapura Avia mengharuskan karyawan untuk berpakaian yang rapi saat melaksanakan pekerjaan, setiap karyawan harus selalu menggunakan tanda pengenal atau *ID card* karyawan. Peraturan berpakaian untuk staf wanita harus menggunakan seragam lengkap celana biru dongker dengan panjang pada mata kaki, baju berwarna merah yang ada logo kokapura, bagi yang berhijab wajib menggunakan hijab yang rapih sedangkan untuk yang tidak berhijab rambut wajib di *twis* bagi yang berambut panjang, untuk yang berambut pendek potongan rambut harus pas dengan kerah baju dan ukuran tinggi sepatu 3 cm.

Sedangkan untuk staf pria diwajibkan menggunakan celana biru dongker dan kemeja putih lengan pendek untuk karyawan biasa sedangkan baju putih lengan panjang untuk ambassador, selain itu diwajibkan untuk memakai dasi dan rambut harus ditata dengan rapi atau menggunakan minyak rambut. Kinerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Dalam menjalankan pekerjaan karyawan dituntut untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan berkualitas, mengingat petugas pasasi merupakan garda terdepan dalam melayani penumpang, dalam melaksanakan pekerjaan karyawan diharuskan mengerjakan tugas secara teliti dan berusaha untuk meminimalkan risiko dalam menjalankan tugasnya. Hal ini berhubungan dengan tingkat kewaspadaan karyawan yang bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan. Pada PT Kokapura Avia karyawan bekerja dengan saling menghormati dan menghargai rekan kerja dan pimpinan terjalin sudah cukup baik, dilihat dari sikap karyawan yang saling bertegur sapa saat bertemu, menghargai pendapat dan respect jika ada persoalan dalam pekerjaan dengan sesama rekan kerja.

### **3. Disiplin kerja yang seharusnya dilakukan dimasa yang akan datang dalam upaya meningkatkan kinerja petugas pasasi.**

Berdasarkan wawancara peneliti dengan beberapa petugas pasasi, menyatakan bahwa pimpinan harus lebih tegas dan berani dalam mengambil keputusan bagi karyawan yang melakukan pelanggaran, hal ini akan berpengaruh dalam menjaga dan meningkatkan disiplin kerja karyawan. Pemimpin yang memiliki disiplin kerja yang baik akan berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya pemimpin yang mempunyai disiplin kerja yang buruk akan mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan. Setiap karyawan yang melakukan pelanggaran wajib ditindaklanjuti atau diberikan sanksi, ini bertujuan untuk mengurangi pelanggaran disiplin kerja dalam hal apapun diwaktu yang akan datang. Disiplin kerja mendorong perusahaan agar karyawan mendapatkan kesejahteraan dari perusahaan. Karyawan bekerja untuk mendapatkan upah atau gaji yang besarnya sudah ditetapkan terlebih dahulu. Kenaikan gaji harus setara dengan waktu kerja mengingat saat ini jadwal penerbangan yang sangat padat sehingga karyawan diharuskan masuk jam kerja sehari 2 kali. Hal ini bisa menyebabkan adanya

kekecewaan bagi karyawan karena gaji yang diberikan tidak sesuai dengan tugas yang diberikan.

## **B. PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dari kelima narasumber/informan maka dapat diketahui upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja petugas pasasi melalui disiplin kerja yaitu disiplin dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab. Ternyata ditemukan masih ada pelanggaran yang berkaitan dengan disiplin waktu, berpenampilan dan tidak taat terhadap aturan perusahaan, terbukti masih ada petugas yang melakukan pelanggaran. Disiplin kerja karyawan mengharuskan karyawan untuk menaati semua peraturan yang berlaku di perusahaan. Ketaatan berarti mematuhi semua peraturan perusahaan dalam melakukan pekerjaan. Karyawan yang mempunyai jiwa disiplin yang tinggi akan bekerja dengan baik meskipun tidak diawasi oleh atasan/pimpinan, begitu juga sebaliknya karyawan yang memiliki disiplin kerja yang rendah biasanya bekerja sesuka hati datang terlambat dan pulang sesuka hati, berpenampilan tidak rapih saat bekerja. Disiplin kerja yang seharusnya dilakukan dimasa yang akan datang dalam upaya meningkatkan kinerja petugas pasasi adalah pimpinan harus lebih tegas dalam mengambil keputusan dan memberikan sanksi atau teguran bagi karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja. Pimpinan juga harus menunjukkan kinerja yang baik agar menjadi contoh dan teladan yang baik bagi karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Regina Annisa (2022) bahwa tingkat kedisiplinan pegawai cukup baik. Terlihat dari indikator-indikator yang digunakan lewat wawancara mendalam kepada para informan, menunjukkan hasil positif meskipun tidak terlepas dari beberapa kekurangan. Pemberian penghargaan bagi karyawan juga harus diberikan agar karyawan memiliki motivasi untuk lebih semangat bekerja bukan hanya sekedar untuk mendapatkan gaji tetapi ada tujuan lain harus dicapai dan juga bisa menjadi batu loncatan untuk meningkatkan kinerja. Selain itu perlu adanya kenaikan upah atau gaji bagi karyawan sesuai dengan beban kerja yang diberikan oleh perusahaan, agar karyawan lebih meningkatkan kinerja dan rajin untuk bekerja meskipun dengan jam kerja yang cukup padat tetapi upah yang diperoleh juga memuaskan. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Rustami, Syahrani dan Dwi (2018) bahwa pemberian insentif, pemberian fasilitas kerja, kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan latihan serta memberikan penghargaan faktanya adalah karyawan akan merasa termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

1. Disiplin kerja yang dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja petugas pasasi yaitu masuk kerja tepat waktu, melakukan pekerjaan sesuai dengan peraturan dari perusahaan dan dilakukan pengawasan oleh leader.



2. Disiplin kerja yang seharusnya dilakukan dimasa yang akan datang dalam upaya meningkatkan kinerja petugas pasasi yaitu pimpinan harus lebih tegas dalam memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar aturan, pimpinan harus lebih bertanggung jawab dalam memperhatikan karyawan, pemberian reward kepada karyawan yang disiplin dan mempunyai kinerja yang baik, kenaikan gaji karyawan, penambahan karyawan dan perusahaan lebih memperhatikan kesejahteraan karyawan.

### **Saran**

1. Bagi perusahaan

Menerapkan disiplin kerja bagi karyawan, lebih tegas dalam memberikan sanksi dan lebih memperhatikan kesejahteraan karyawan agar kinerja petugas pasasi lebih baik dan lebih ditingkatkan lagi.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambah atau mengubah variabel yang berbeda, misalnya mengenai motivasi kerja dengan kinerja.

### **UCAPAN TERIMA KASIH**

Ucapan terimakasih penulis sampaikan Terutama Kepada Tuhan Yang Maha Esa karena atas rahmat dan perkenaanannya penulis dapat menyelesaikan setiap proses yang dilewati, ucapak terimakasih juga kepada kedu orangtua tercinta dan kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam penelitian dna penulisan ini.

### **DAFTAR REFERENSI**

- Anisa, R. (2022). *Penerapan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Enrekang*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makasar
- Arista Atmadjati, S. M. (2012). *Manajemen Bandar Udara*. Yogyakarta: Leukitaprio.
- Rivai. (2011). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Jakarta: Rajawali pers.
- Rustami, S. d. (2018 ). *Analisis Motivasi Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja pada Karyawan di PT. Usaha Jaya Sejahtera Cabang Banjarmasin. 1-9* . Skripsi. (Diploma) Universitas Islam Kalimantan
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana: Prenadamedia .
- Wahyu, S. (2021). *Tugas dan Gaji Pasasi Bandara*. <https://infogaji.app/gaji-pasasi-bandara>

Wiratama, S. d. (2013). *Pengaruh Kepemimpinan, DIKLAT, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Bandung. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*. Universitas Udayana Bali.