

## ANALISIS MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA PERSONEL SKADRON UDARA 21 LANUD ABDULRACHMAN SALEH MALANG

### *ANALYSIS OF MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE PERSONNEL OF AIR SQUADRON 21 LANUD ABDULRACHMAN SALEH MALANG*

Irfan Kibiyanto<sup>1)</sup>, I Dewa Ketut Kerta Widana<sup>2)</sup>, Theresia Oktavia S<sup>3)</sup>, Ersha Mayori<sup>4)</sup>

<sup>1,2,3</sup> Pascasarjana Manajemen, Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma; <sup>4</sup> Fakultas Teknik Dirgantara dan Industri, Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma.

Correspondence author: [dkwidana@gmail.com](mailto:dkwidana@gmail.com)

#### ABSTRACT

*This study aims to analyze the motivation and work discipline in improving the performance of personnel at Air Squadron 21 of Abdulrachman Saleh Air Base Malang. The research method uses a qualitative approach with a descriptive analysis design. Data were collected by interviewing five informants selected by purposive sampling, supported by observation data and documents. Data processing and analysis were based on the interactive model of Miles, Huberman and Saldana. The research results obtained: (1) the motivation of TNI personnel to work at Air Squadron 21 is driven by a sense of pride, a spirit of devotion, unit leadership, a conducive work environment, exemplary leadership, and motivational development through worship; (2) the work discipline of TNI personnel at Air Squadron 21 is very important to maintain the operational effectiveness of the organization, which affects performance, including: ability, compliance with rules/procedures, responsibility in performing tasks, loyalty to the unit/organization, operational effectiveness, and flight safety; and (3) motivation and work discipline are the driving elements to improve personnel performance.*

**Keywords:** Discipline; Motivation; Performance; Air Squadron.

#### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis motivasi dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja personel Skadron Udara 21 Lanud Abdulrachman Saleh Malang. Metode penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain analisis deskriptif. Pengumpulan data dilakukan dengan mewawancarai lima orang informan yang dipilih secara purposive sampling, didukung dengan data observasi dan dokumen. Pengolahan dan analisis data didasarkan pada model interaktif Miles, Huberman dan Saldana. Hasil penelitian yang diperoleh: (1) motivasi personel TNI bekerja di Skadron Udara 21 didorong oleh rasa kebanggaan, semangat pengabdian, kepemimpinan satuan, lingkungan kerja yang kondusif, keteladanan pimpinan, dan pengembangan motivasi melalui ibadah; (2) disiplin kerja personel TNI di Skadron Udara 21 sangat penting untuk menjaga efektifitas operasional organisasi, yang berpengaruh terhadap kinerja, antara lain: kemampuan, ketaatan pada aturan/prosedur, tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, loyalitas terhadap satuan/organisasi, efektivitas operasional, dan keselamatan penerbangan; dan (3) motivasi dan disiplin kerja merupakan unsur pendorong untuk meningkatkan kinerja personel.

**Kata Kunci:** Disiplin; Motivasi; Kinerja; Skadron Udara.

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi salah satu faktor kunci yang berpengaruh terhadap pencapaian tujuan dan berperan penting dalam suatu organisasi. Organisasi menggunakan berbagai sumber daya, seperti lingkungan, metode, bahan, mesin, dana, serta pegawai sebagai SDM, untuk mencapai tujuannya. SDM yang berkualitas merupakan salah satu upaya organisasi atau satuan untuk dapat bertahan dalam menerima tugas dari pimpinan (Septiana et al., 2023). SDM yang berkualitas sangat dibutuhkan di dalam satuan tugas, khususnya dalam hal ini yaitu Skadron Udara 21 guna menunjang seluruh kegiatan.

Skadron Udara 21 merupakan satuan pelaksana operasional Lanud Abdulrachman Saleh dan berkedudukan langsung di bawah Wing Udara 2. Skadron Udara 21 Abdulrachman Saleh Malang memiliki tugas dan peranan untuk menyiapkan dan mengoperasikan pesawat tempur taktis pada operasi lawan udara ofensif dan operasi dukungan udara. Kondisi saat ini Skadron Udara 21 melaksanakan tugas dalam dalam dua spot operasi dan latihan, dan dilaksanakan pergantian dalam satu bulan sekali. Hal ini menuntut personel Skadron Udara 21 Abdulrachman Saleh Malang untuk lebih kompeten dalam melaksanakan tugasnya.

Dalam melaksanakan fungsinya, personel Skadron Udara 21 Abdulrachman Saleh Malang dihadapkan pada kondisi yang belum optimal. Berdasarkan hasil survey dan pendahuluan yang peneliti laksanakan terhadap laporan progja Skadron Udara 21 Abdulrachman Saleh Malang Tahun 2022 dan Tahun 2023, diperoleh hasil bahwa belum tercapai kinerja yang optimal. Robbins (dalam Silaen et al., 2021) menyatakan terdapat enam indikator untuk mengukur kinerja personel, yaitu kualitas (Ulung et al., 2023) dan kuantitas kerja, ketepatan waktu, komitmen, dan efektifitas.

Kinerja personel pada organisasi merupakan tolak ukur dalam mengukur hasil kerja yang berpengaruh positif terhadap organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dalam pelaksanaan tugas dipengaruhi oleh dua faktor berupa disiplin dan motivasi. Berdasarkan hal tersebut, disimpulkan bahwa kinerja personel dalam suatu organisasi dapat ditingkatkan melalui peningkatan unsur motivasi dan disiplin kerja. Berdasarkan penelitian (Ulung et al., 2023), motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja personel organisasi.

Selain motivasi, kedisiplinan seorang personel juga memiliki peran penting dalam proses peningkatan kinerja dan produktivitas di tempat kerja. Berdasarkan penelitian Arisanti et al., 2019, menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja personel. Disiplin menunjukkan sikap kepatuhan atau sikap hormat personel terhadap peraturan yang telah ditetapkan organisasi. Disiplin kerja sangat penting bagi personel Skadron Udara 21 Abdulrachman Saleh Malang, karena personil bertanggung jawab atas operasi udara yang memerlukan kepatuhan dan ketepatan waktu. Dalam dunia militer, setiap tindakan dan keputusan dijalankan dengan disiplin tinggi untuk memastikan keamanan dan keberhasilan misi.

Personel Skadron Udara 21 Abdulrachman Saleh Malang diharapkan memiliki komitmen dalam memahami pentingnya mematuhi peraturan dan prosedur guna menjaga keamanan diri sendiri, rekan satu tim, dan pesawat tempur yang dioperasikan. Motivasi dan disiplin kerja yang kuat dapat meningkatkan efisiensi operasional dan memperkuat solidaritas tim, menghasilkan Skadron Udara 2 sebagai kekuatan udara yang handal dan profesional. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk melakukan analisis terhadap motivasi dan disiplin kerja personel di Skadron Udara 21 Lanud Abdulrachman Saleh Malang dalam upaya meningkatkan kinerja.

## MATERI DAN METODE

### Manajemen Kinerja

Afandi (2021) menyatakan bahwa kinerja dapat diartikan sebagai kesediaan individu atau kelompok untuk melaksanakan atau meningkatkan kegiatan sesuai dengan tanggung jawab yang dimiliki, guna mencapai hasil yang diharapkan. Sementara itu, menurut Bastian dalam (Fahmi, 2016), kinerja memberikan gambaran ukuran suatu kegiatan atau program berhasil mencapai tujuan, misi, dan visi organisasi yang telah ditetapkan dalam rencana strategis organisasi.

Menurut (Kasmir, 2019), terdapat beberapa indikator yang memengaruhi kinerja, antara lain kualitas (mutu), kuantitas, waktu, dan ketepatan waktu. Kualitas (mutu) merujuk pada standar hasil kerja yang diperoleh dari suatu proses tertentu. Kuantitas mengacu pada jumlah hasil yang dicapai dalam pekerjaan seseorang. Waktu berhubungan dengan batas waktu yang ditentukan untuk menyelesaikan pekerjaan tertentu. Jika tenggat waktu tidak dipatuhi atau dilanggar, hal ini dapat dianggap sebagai indikasi kinerja yang kurang baik, dan sebaliknya, jika tepat waktu, kinerja dianggap baik.

Kinerja organisasi yang beroperasi di bidang penerbangan sangat terkait dengan aspek keselamatan penerbangan. Komitmen dan kebijakan organisasi terhadap keselamatan mencakup: perusahaan yang bertekad untuk menerapkan, mengembangkan, dan meningkatkan strategi, sistem manajemen, serta proses untuk memastikan bahwa seluruh aktivitas dilakukan dengan tingkat kinerja keselamatan yang tinggi dan memenuhi standar yang ditetapkan (Hermawan & Widana, 2024).

### Motivasi Kerja

Seorang pemimpin harus memiliki keterampilan guna mempertahankan prestasi dan kepuasan kerja, salah satu langkah yang dapat dilakukan yaitu

memberikan motivasi kepada personel agar dapat melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan yang berlaku (Sabrina, 2021). Menurut Rivai & Sagala (dalam Rahman & Siti, 2016) motivasi adalah sekumpulan sikap yang mempengaruhi tindakan individu untuk mencapai tujuan tertentu yang sesuai dengan tujuan. Ishak dan Hendri (dalam Pasalbessy, 2022) menyatakan bahwa motivasi merupakan dorongan utama yang menggerakkan setiap motif untuk bekerja. Motivasi juga dipahami sebagai faktor-faktor internal yang mendorong atau mengarahkan perilaku personel untuk mencapai tujuan, dan merupakan gabungan dari konsep-konsep kebutuhan, tujuan, dorongan, dan imbalan (Tewal et al., 2017).

### Disiplin Kerja

Organisasi atau instansi tempat kerja harus memperhatikan kedisiplinan personel agar kinerja personel meningkat dibandingkan sebelumnya dan personel tidak melakukan aktivitas yang tidak relevan selama jam kerja. Disiplin adalah kondisi yang mendorong personel untuk melaksanakan seluruh tugas dan kegiatan sesuai ketentuan. Disiplin yang baik terlihat dari sejauh mana personel merasa bertanggung jawab atas tugas yang diberikan kepadanya (Sitepu & Surbakti, 2022).

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain analisis deskriptif. Berdasarkan Sugiyono (2019), desain analisis deskriptif merupakan metode penelitian yang menggambarkan keadaan obyek penelitian sesuai dengan situasi dan kondisi. Penelitian dilakukan pada bulan Juni s.d. Juli 2024, bertempat di Skadron Udara 21 Lanud Abdulrachman Saleh Malang.

Pengumpulan data dilakukan dengan melaksanakan wawancara kepada lima orang informan yang telah dipilih secara

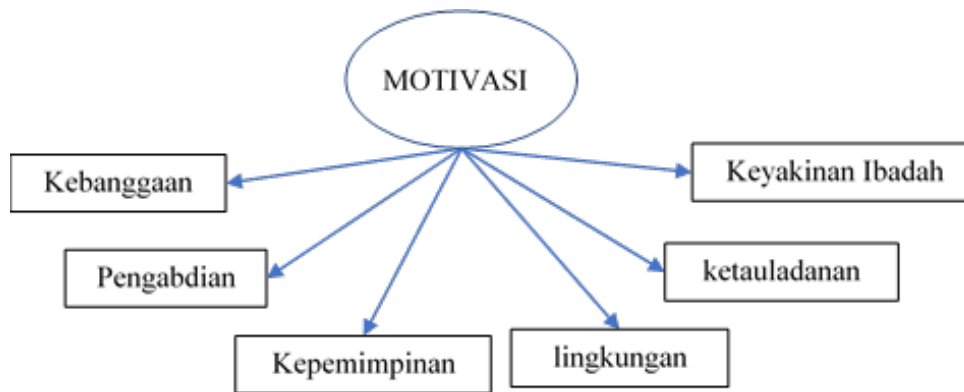
*purposive sampling*, yang didukung data hasil observasi dan data dokumentasi. Subyek atau informan pada penelitian ini merupakan lima orang personel Skadron Udara 21 Lanud Abdulrachman Saleh Malang. Sedangkan objek penelitian yaitu motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja personel. Pengolahan dan analisis data dilakukan menggunakan model analisis interaktif Miles, Huberman, dan Saldana.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Motivasi

Motivasi personel TNI di Skadron Udara 21 Lanud Abdulrachman Saleh Malang digambarkan melalui kerangka konseptual yang ditampilkan pada gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Motivasi Personel Skadron Udara 21 Lanud Abdulrachman Saleh Malang.

Berdasarkan gambar 1, motivasi personel untuk bekerja sebagai TNI di Skadron Udara 21 Lanud Abdulrachman Saleh Malang dibangun dan dipengaruhi oleh kombinasi dari beberapa faktor, sebagai berikut:

a. Rasa Kebanggaan menjadi Prajurit

Motivasi kerja personel Skadron Udara 21 Lanud Abdulrachman Saleh Malang sangat dipengaruhi oleh rasa bangga yang dirasakan terhadap tugas dan tanggung jawab yang telah diemban. Personel yang bangga dengan tugas memiliki ketelitian tinggi, berorientasi pada hasil, serta cenderung bertanggung jawab untuk menjaga reputasi organisasi. Rasa bangga meningkatkan komitmen personel untuk bekerja lebih keras dan lebih efisien.

b. Semangat Pengabdian

Semangat pengabdian personel di Skadron Udara 21 Lanud Abdulrachman Saleh Malang dilandasi oleh landasan Filosofis Doktrin TNI AU Swa Bhuwana

Paksa, yang merupakan filosofis fundamental untuk menumbuhkan semangat juang dan rasa pengabdian prajurit TNI AU. Sosialisasi doktrin ini selalu dilakukan di Skadron Udara 21 Lanud Abdulrachman Saleh Malang sehingga dapat meningkatkan motivasi, semangat kerja, serta memberikan rasa puas dan bangga dengan tugas dan perannya.

c. Kepemimpinan Lingkungan Kerja

Kepemimpinan dalam lingkungan kerja Skadron Udara 21 Lanud Abdulrachman Saleh Malang yang memiliki tuntutan dan tanggung jawab tinggi dalam menjaga keselamatan, efektivitas operasional, dan kesuksesan misi telah terjalin dengan baik. Kepemimpinan yang baik dapat menghasilkan suasana kerja yang produktif, kondusif, dan penuh semangat, sehingga personel bekerja optimal. Kepemimpinan yang efektif dapat mempengaruhi motivasi, sehingga membangun jiwa korsa personel Skadron Udara 21 Lanud Abdulrachman Saleh Malang.

d. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja Skadron Udara 21 Lanud Abdulrachman Saleh Malang telah terjalin dengan kondusif. Skadron Udara yang memiliki tugas strategis seperti operasi pertahanan udara, serangan udara strategis, dan operasi lawan udara ofensif membutuhkan lingkungan kerja yang kondusif untuk meningkatkan *combat readiness personel*. Lingkungan kerja yang mendukung motivasi kerja personel skadron udara mencakup suasana kerja yang harmonis, kepemimpinan yang inklusif, penghargaan terhadap kinerja, peluang pengembangan.

e. Ketauladanan Pimpinan

Ketauladanan pimpinan yang tejalin di Skadron Udara 21 Lanud Abdulrachman Saleh Malang telah terjalin baik. Pemimpin telah memberikan teladan yang baik melalui pemberian contoh nyata dalam setiap aspek kehidupan kerja dan interaksi sosial. Melalui keteladanan yang baik, dapat menciptakan lingkungan yang mendukung motivasi dan kinerja personel.

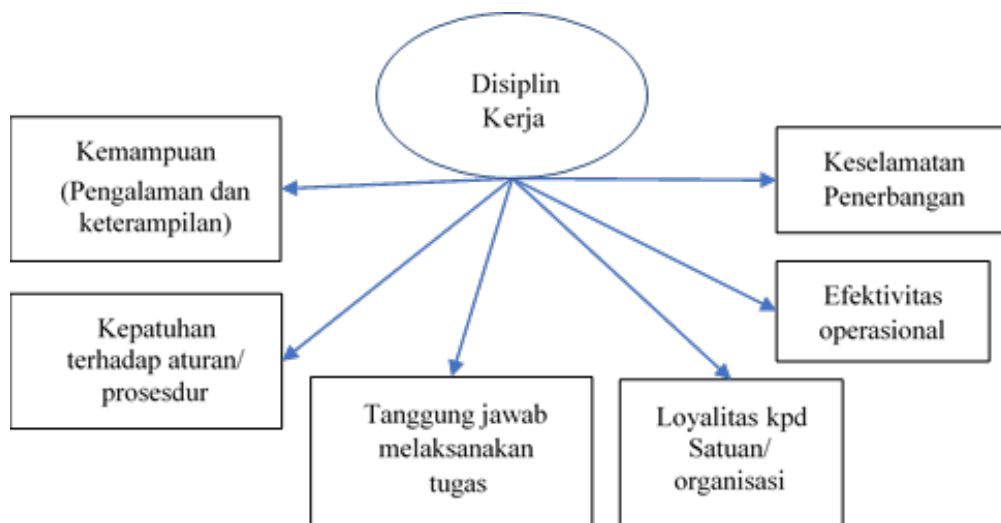
f. Keyakinan Bekerja sebagai Ibadah

Personel Skadron Udara 21 Lanud Abdulrachman Saleh Malang memiliki

keyakinan bahwa kerja adalah ibadah. Dalam konteks ini, pekerjaan bukan hanya dilihat sebagai kewajiban atau sumber penghasilan semata, tetapi juga sebagai bentuk pengabdian kepada Tuhan, diri sendiri, dan sesama. Keyakinan bahwa kerja adalah ibadah membawa dampak yang sangat besar bagi personel dalam meningkatkan motivasi kerja, baik dari sisi intrinsik maupun ekstrinsik.

### Disiplin Kerja

Pada lingkungan kerja Skadron Udara 21 Lanud Abdulrachman Saleh Malang, disiplin kerja diterapkan dalam pembinaan pemeliharaan Alutsista yang melibatkan perawatan dengan teliti dan rutin untuk memastikan bahwa semua pesawat tempur dalam kondisi yang siap digunakan. Disiplin kerja sangat penting karena setiap pesawat tempur harus dapat beroperasi dengan efektif dan aman. Disiplin kerja personel TNI di Skadron Udara 21 Lanud Abdulrachman Saleh Malang digambarkan melalui kerangka konseptual yang ditampilkan pada gambar 2.



Gambar 2. Kerangka Konseptual Disiplin Kerja Personel Skadron Udara 21 Lanud Abdulrachman Saleh Malang.

Berdasarkan gambar 2, disiplin kerja personel Skadron Udara 21 Lanud Abdulrachman Saleh Malang dibangun dan

dipengaruhi oleh kombinasi dari beberapa faktor, sebagai berikut:

a. Kemampuan

Kemampuan yang berasal dari pengalaman dan keterampilan memainkan peran yang sangat penting dalam menumbuhkan disiplin kerja personel. Personel di Skadron Udara 21 Lanud Abdulrachman Saleh Malang memiliki kemampuan yang telah teruji dan diimplementasikan pada situasi nyata, latihan, serta pelatihan khusus. Hal ini dapat memperkuat keterampilan teknis dan manajerial yang sangat penting dalam menjalankan tugas secara disiplin.

b. Kepatuhan Terhadap Aturan/Prosedur

Kepatuhan terhadap aturan/prosedur merupakan aspek yang sangat krusial dalam menumbuhkan disiplin kerja. Personel di lingkungan kerja Skadron Udara 21 Lanud Abdulrachman Saleh Malang menunjukkan kepatuhan terhadap prosedur maupun aturan yang diberikan oleh pimpinan. Kepatuhan terhadap prosedur terlihat melalui pelaksanaan tugas dengan baik, menjaga keselamatan, efisiensi, keberhasilan misi, serta mengurangi risiko kesalahan dan evaluasi kinerja secara objektif untuk perbaikan berkelanjutan.

c. Tanggung Jawab Melaksanakan Tugas

Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas merupakan pilar utama yang mendukung terciptanya disiplin kerja. Setiap tugas yang diemban tidak hanya memiliki hubungan dengan pekerjaan personel, namun juga berhubungan dengan keselamatan, keberhasilan misi, dan fungsi organisasi. Tanggung jawab yang kuat pada personel Skadron Udara 21 Lanud Abdulrachman Saleh Malang menumbuhkan disiplin kerja.

d. Loyalitas Kepada Satuan

Loyalitas merupakan salah satu nilai penting dalam militer, khususnya lingkungan kerja Skadron Udara 21 Lanud Abdulrachman Saleh Malang. Loyalitas tidak hanya mencakup kesetiaan kepada pimpinan atau sesama rekan kerja, tetapi juga terhadap satuan dan misi yang diemban. Personel di lingkungan Skadron

Udara 21 Lanud Abdulrachman Saleh Malang menunjukkan adanya komitmen pada tugas yang diberikan, integritas tinggi dalam menjaga reputasi dan kehormatan satuan, serta menjaga kelancaran operasional.

e. Efektifitas Operasional

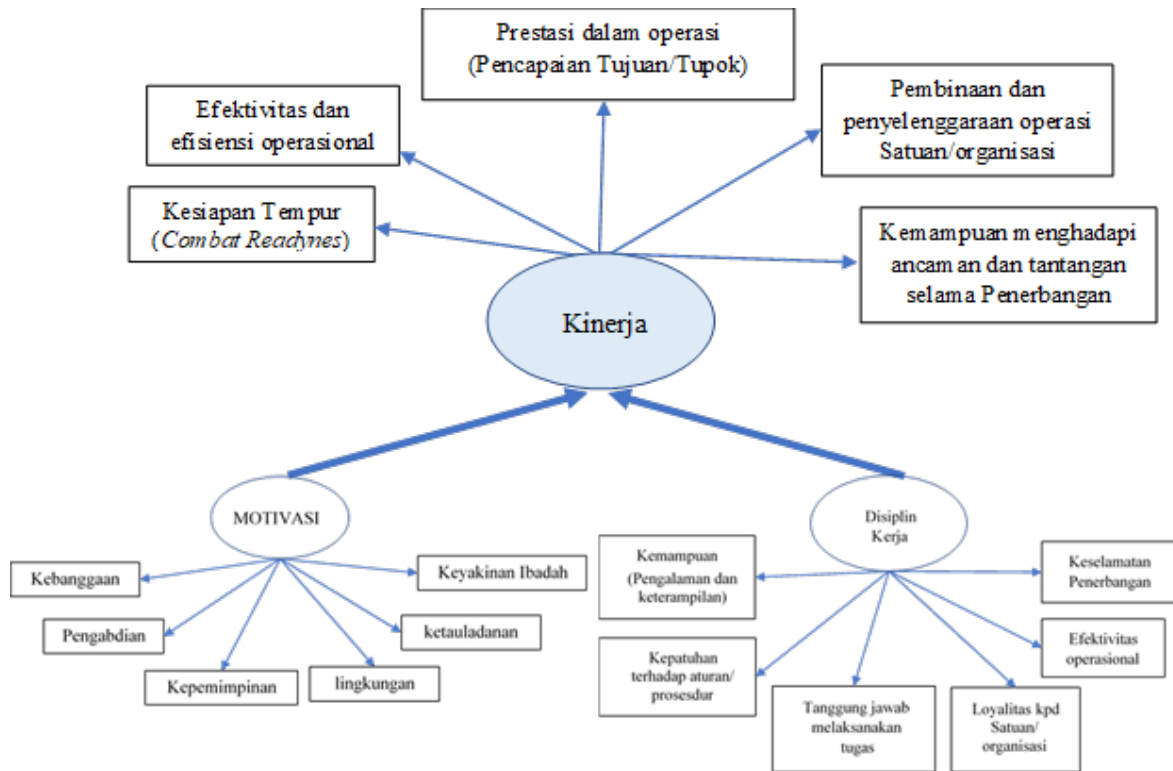
Efektivitas operasional merupakan kunci utama dalam kelancaran dan keberhasilan fungsi satuan. Personel Skadron Udara 21 Lanud Abdulrachman Saleh Malang melaksanakan seluruh proses dan kegiatan dengan baik, tepat waktu, dan sesuai standar untuk mencapai kesuksesan misi dan keselamatan. Efektivitas operasional tidak hanya dipengaruhi oleh keterampilan dan pengalaman personel, tetapi juga disiplin kerja.

f. Keselamatan penerbangan

Keselamatan penerbangan merupakan hal fundamental dalam dunia penerbangan. Elemen kunci yang mempengaruhi tercapainya tujuan keselamatan penerbangan yaitu kedisiplinan kerja personel. Personel Skadron Udara 21 Lanud Abdulrachman Saleh Malang memiliki kepatuhan yang konsisten terhadap standar operasional, prosedur keselamatan, serta etika dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas sehari-hari untuk menciptakan keselamatan penerbangan.

### **Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja dalam meningkatkan Kinerja Personel**

Motivasi dan disiplin kerja saling berhubungan dan memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja personel. Motivasi dan disiplin kerja personel Skadron Udara 21 Lanud Abdulrachman Saleh Malang yang baik dapat meningkatkan kinerja organisasi dalam melaksanakan tugasnya. Motivasi dan disiplin kerja personel Skadron Udara 21 Lanud Abdulrachman Saleh Malang digambarkan melalui kerangka konseptual yang ditampilkan pada gambar 3.



Gambar 3. Kerangka Konseptual Motivasi dan Disiplin Kerja Personel Skadron Udara 21 Lanud Abdulrachman Saleh Malang.

Berdasarkan gambar 3, motivasi dan disiplin kerja personel Skadron Udara 21 Lanud Abdulrachman Saleh Malang berpengaruh secara langsung terhadap peningkatan kinerja, yang dijelaskan secara rinci sebagai berikut:

a. Kesiapan tempur

Kesiapan tempur merupakan faktor yang sangat berperan dalam mencapai kinerja organisasi optimal. Kinerja Skadron Udara 21 Lanud Abdulrachman Saleh Malang yang optimal dalam pelaksanaan tugas sangat bergantung pada kondisi kesiapan tempur, yang menjadi dasar dalam pelaksanaan misi dengan efektif dan efisien, menjaga keamanan, serta mendukung tujuan strategis pertahanan negara. Kesiapan tempur Skadron Udara 21 Lanud Abdulrachman Saleh Malang tercermin pada kemampuan dalam melaksanakan operasi penerbangan, baik untuk misi defensif maupun serangan.

b. Efisiensi operasional

Efisiensi operasional merupakan salah satu faktor kunci dalam mencapai kinerja

organisasi yang optimal. Pada lingkungan kerja Skadron Udara 21 Lanud Abdulrachman Saleh Malang selalu mengutamakan efisiensi yang berdasarkan penggunaan sumber daya secara optimal, pengurangan waktu, biaya, dan tenaga, tanpa mengurangi kualitas atau keamanan. Efisiensi operasional yang baik berdampak langsung pada peningkatan produktivitas, pengurangan kesalahan, dan pemanfaatan potensi skadron secara maksimal.

c. Prestasi dalam operasi

Prestasi dalam operasi Skadron Udara 21 Lanud Abdulrachman Saleh Malang merupakan salah satu indikator kunci yang menggambarkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Skadron Udara 21 Lanud Abdulrachman Saleh Malang mampu melaksanakan tugas dan misi yang diberikan. Elemen keberhasilan misi, efisiensi operasional, keselamatan penerbangan, serta pengembangan dan kepuasan personel berjalan beriringan untuk mencapai hasil yang optimal dan mencerminkan kinerja yang tinggi.

d. **Pembinaan dan Penyelenggaraan Operasi**

Pembinaan dan penyelenggaraan operasi merupakan dua komponen penting dalam rangka meningkatkan kinerja Skadron Udara 21 Lanud Abdulrachman Saleh Malang. Kinerja Skadron Udara 21 Lanud Abdulrachman Saleh Malang dapat dilihat berdasarkan kemampuan dalam menyelesaikan misi, mempersiapkan diri melalui proses pembinaan yang terstruktur dan penyelenggaraan operasi yang efisien dan terkoordinasi.

e. **Kemampuan Menghadapi Tantangan**

Kemampuan personel dalam menghadapi tantangan merupakan faktor kunci dalam mencapai kinerja Skadron Udara 21 Lanud Abdulrachman Saleh Malang yang optimal. Kinerja Skadron Udara 21 Lanud Abdulrachman Saleh Malang dapat dilihat berdasarkan kemampuan dalam menghadapi kondisi tempur yang menghadirkan tantangan kompleks, seperti dinamika medan, ancaman, keterbatasan sumber daya, dan kondisi lingkungan yang berubah-ubah.

## **Pembahasan**

Berdasarkan analisa hasil penelitian, dapat disajikan pembahasan mengenai motivasi, disiplin kerja, serta pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja personel, yang dijelaskan secara terperinci sebagai berikut:

### **Motivasi**

Berdasarkan hasil penelitian dan wawancara dengan informan bahwa pimpinan Skadron Udara 21 Lanud Abdulrachman Saleh Malang senantiasa memberikan motivasi kepada seluruh personel yang ada dalam lingkungan kerja, agar target dan tujuan organisasi dapat tercapai. Motivasi yang diberikan terhadap personel khususnya pada saat jam lembur kerja agar personel tetap bersemangat melebihi batas waktu jam kerja yang ditentukan. Pada kasus peneliti ini, Skadron Udara 21 Lanud Abdulrachman Saleh

Malang memiliki target operasional yang harus dipenuhi setiap bulan, sehingga kegiatan operasional harus berjalan sesuai dengan tujuan organisasi.

Semakin banyak tugas dan operasional yang harus dilaksanakan, maka akan semakin bertambah pula jam kerja dan beban kerja personel. Oleh karena itu dibutuhkan sebuah motivasi kerja bagi seluruh personel Skadron Udara 21 Lanud Abdulrachman Saleh Malang agar berbagai macam misi dan penugasan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai harapan. Pernyataan dari salah satu informan dalam wawancara mendalam sebagai pimpinan organisasi menunjukkan bahwa pimpinan harus selalu memberikan motivasi kerja dan semangat kerja kepada para personel agar target misi dan penugasan dapat berjalan dengan baik (Hasil Wawancara dengan Komandan Skadron Udara 21 Lanud Abdulrachman Saleh Malang Personel merupakan asset penting yang di miliki oleh satuan).

Motivasi kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang dapat dikelompokkan menjadi faktor internal dan eksternal. Faktor internal mencakup kebutuhan dan keinginan personel, seperti keinginan untuk diakui, dihormati, dan mencapai tujuan pribadi. Faktor eksternal meliputi kondisi di tempat kerja, seperti lingkungan kerja, fasilitas yang disediakan perusahaan, dan kompensasi atau insentif yang diterima. Hal ini sesuai dengan penelitian Guntari (2024), Farhan & Indriyaningrum (2023), dan juga dinyatakan oleh Sutrisno (2017), bahwa motivasi seorang personel dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal.

Personel Skadron Udara 21 Lanud Abdulrachman Saleh Malang memiliki peran yang sangat penting dalam jalannya sebuah misi penugasan, dan personel dinilai sebagai jantung dari setiap satuan organisasi. Berdasarkan pernyataan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa pemimpin di lingkungan kerja Skadron Udara 21 Lanud Abdulrachman Saleh Malang harus memperhatikan faktor yang

dapat berpengaruh terhadap semangat personel, salah satunya yaitu stres kerja. Stres kerja yang terjadi pada para personel Skadron Udara 21 Lanud Abdulrachman Saleh Malang dihasilkan dari adanya pergantian personel setiap dua pekan sekali pada penugasan di Biak.

Berdasarkan penelitian Almaida & Purnomo (2021) terdapat pengaruh dari stres kerja terhadap semangat kerja personel. Stress kerja terbagi menjadi dua bagian, yaitu eustress dan distress. Jika dilihat berdasarkan lingkungan kerja di Skadron Udara 21 Lanud Abdulrachman Saleh Malang, dapat merangsang kinerja personel dan secara positif dapat mendorong personel untuk menghasilkan sesuatu yang lebih baik. Namun, stres kerja tersebut juga dapat menghasilkan dampak negatif pada kesehatan dan motivasi kerja personel.

Insentif tambahan merupakan faktor penting lainnya yang dapat berdampak signifikan terhadap kinerja personel. Bentuk apresiasi yang diberikan berupa insentif maupun ucapan terima kasih dapat meningkatkan motivasi kerja personel Skadron Udara 21 Lanud Abdulrachman Saleh Malang. Hal ini memiliki kesesuaian dengan penelitian Guntari (2024) dan Putri et al. (2023), yang menyatakan bahwa pemberian insentif kepada personel akan memberikan rasa perhatian dan pengakuan sehingga meningkatkan motivasi kerja personel.

### **Disiplin Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja personel pada Skadron Udara 21 Lanud Abdulrachman Saleh Malang berjalan dengan cukup baik dan memerlukan peningkatan lebih lanjut. Hal ini ditunjukkan berdasarkan hasil wawancara dengan informan, yaitu pemimpin selalu memberikan peringatan sebanyak 1 s.d. 3 kali kepada personel yang kinerjanya kurang optimal, pemberian kompensasi kepada personel jika kinerjanya optimal,

dan berkontribusi baik terhadap organisasi. Melalui upaya tersebut diharapkan dapat memberikan kesadaran diri kepada personel mengenai tanggung jawab yang harus diterima dan dijalankan dalam disiplin kerja.

Kesadaran kerja perlu ditingkatkan melalui pengembangan diri terkait pekerjaan yang dilaksanakan, sehingga personel tidak perlu lagi diawasi secara terus menerus saat bekerja. Personel dengan disiplin kerja yang baik, seperti datang tepat pada waktunya, menjalankan tugas sesuai standar perusahaan, dan menaati peraturan perusahaan, dapat meningkatkan kinerja sehingga memungkinkan organisasi mencapai tujuannya. Disiplin kerja harus selalu diterapkan oleh personel di lingkungan kerja Skadron Udara 21 Lanud Abdulrachman Saleh Malang untuk memastikan tugas diselesaikan secara efisien dan tepat waktu. Hal ini memiliki kesesuaian dengan penelitian Pranasari & Khotimah (2021) yang menyatakan bahwa kedisiplinan personel akan memberikan peningkatan terhadap kinerja organisasi.

### **Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja dalam meningkatkan Kinerja Personel**

Motivasi dan disiplin kerja adalah dua faktor yang sangat penting dalam upaya meningkatkan kinerja personel di lingkungan kerja Skadron Udara 21 Lanud Abdulrachman Saleh Malang. Keduanya saling terkait dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Personel Skadron Udara 21 Lanud Abdulrachman Saleh Malang yang memiliki motivasi kerja tinggi lebih disiplin dalam bekerja karena terdorong untuk berprestasi dan mencapai tujuannya. Hal ini sesuai dengan penelitian Kusumasari (2022) menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja saling berkaitan, tingginya motivasi akan meningkatkan kedisiplinan, sebaliknya.

Berdasarkan penelitian Maliya (2023), bahwa motivasi sangat penting bagi kinerja karena mendorong personel untuk bekerja dengan antusias, gigih, dan berkontribusi

secara kreatif dalam pekerjaannya. Demikian pula disiplin kerja yang tinggi dapat menghasilkan peningkatan kinerja, karena karyawan lebih mungkin menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai standar organisasi. Disiplin kerja dan motivasi merupakan dua faktor krusial dalam meningkatkan kinerja personel Skadron Udara 21 Lanud Abdulrachman Saleh Malang.

### KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Berdasarkan data hasil penelitian dan analisis data, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi personel di Skadron Udara 21 Lanud Abdulrachman Saleh Malang sangat penting. Melalui adanya motivasi, maka personel akan bergairah untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Motivasi personel TNI untuk bekerja di Skadron Udara 21 Lanud Abdulrachman Saleh Malang dibangun dan dipengaruhi oleh kombinasi dari: rasa kebanggaan; semangat pengabdian; kepemimpinan satuan; lingkungan kerja yang kondusif; ketauladanan dari pimpinan tinggi; dan pembangunan motivasi melalui ibadah.

2. Disiplin kerja di Skadron Udara 21 Lanud Abdulrachman Saleh Malang sangat penting dalam menjaga keseluruhan efektifitas operasional organisasi yang akan mempengaruhi kinerja. Melalui disiplin kerja, kinerja seorang personel menjadi optimal. Faktor-faktor dalam penerapan disiplin kerja personel Skadron Udara 21 Lanud Abdulrachman Saleh Malang meliputi kemampuan (pengalaman dan keterampilan); kepatuhan terhadap aturan/prosedur; tanggung jawab dalam melaksanakan tugas; loyalitas kepada satuan/organisasi; efektivitas operasional; dan keselamatan penerbangan.

3. Motivasi dan disiplin kerja sangat penting dalam membangun lingkungan kerja yang produktif dan efisien, serta meningkatkan kinerja personel Skadron Udara 21 Abdulrachman Saleh Malang

hingga memperoleh hasil kerja optimal sesuai dengan tujuan organisasi. Hal ini dapat diukur melalui beberapa indikator utama yang mencakup: kesiapan tempur; efisiensi operasional; prestasi dalam operasi; pembinaan dan penyelenggaraan operasi; serta kemampuan dalam menghadapi tantangan.

### UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada Komandan Skadron Udara 21 Lanud Abdulrachman Saleh Malang, yang telah memberikan izin untuk melaksanakan penelitian, serta kepada seluruh pihak yang telah memberikan kemudahan, bekal ilmu pengetahuan, bimbingan, arahan, dan dukungan, sehingga artikel ini dapat diselesaikan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanafala Publishing.
- Almaida, A., & Purnomo, S. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Satuan Polisi Lalu Lintas Polrestabes Makassar. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 2(1), 19–32. <https://doi.org/10.35912/simo.v2i1.363>
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101. <https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi*. Alfabeta.
- Farhan, R. M., & Indriyaningrum, K. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal*

- Visionida*, 1, 72–83.  
<https://doi.org/10.30997/jvs.v9i1.748>
- Guntari, S. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Apotek Cinta Sehat 24. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(3), 1596–1602.  
<https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i3.2595>
- Hermawan, I. G. N. W., & Widana, I. D. K. K. W. (2024). Penerapan Safety Management System dan Penanganan Barang Berbahaya di Yogyakarta. *Jurnal Visionida*, 10(1), 66–77.  
<https://doi.org/10.30997/jvs.v10i1.13858>
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Rajawali Pers.
- Kusumasari, I. R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Ilmiah "Dian Ilmu,"* 21(2), 186–204.  
<https://doi.org/10.37849/midi.v21i2.287>
- Maliya, H. (2023). The Influence of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance. *Jurnal Visionida*, 9(2), 234–4.  
<https://doi.org/10.30997/jvs.v9i2.8897>
- Pasalbessy, V. F. F. D. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Papua. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 14(2), 73.  
<https://doi.org/10.55049/jeb.v14i1.122>
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18(01), 22–38.  
<https://doi.org/10.36406/jam.v18i01.375>
- Putri, A. C., Megasari, A. D., & Anisa, N. A. (2023). Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Surabaya Multi Supplier. *Jurnal Nuansa: Publikasi Ilmu Manajemen Dan Ekonomi Syariah*, 1(3), 119–129.  
<https://doi.org/10.61132/nuansa.v1i3%20September.238>
- Rahman, T., & Siti, S. (2016). Analisis Pengaruh Rotasi Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga Keuangan Mikro Syariah. *Jurnal Muqtasid*, 7(2), 23–49.  
<https://doi.org/10.18326/muqtasid.v7i2.23-49>
- Sabrina, R. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (E. Sulasmi, Ed.). UMSU Press.  
<http://umsupress.umsu.ac.id/>
- Septiana, S., Wicaksono, R. N., Saputri, A. W., Fawwazillah, N. A., & Anshori, M. I. (2023). Meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia Untuk Masa Yang Mendatang. *Student Research Journal*, 1(5), 446–466.  
<https://doi.org/10.55606/srjyappi.v1i5.705>
- Silaen, N. R., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Rahman, T., Diana, T., Anne, H., Masyruroh, A., Satriawan, D. G., Lestari, A. S., Arifudin, O., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). *Kinerja Karyawan* (A. R. Abdullatif, Ed.). Penerbit Widina Bhakti Persada Bandung. [www.penerbitwidina.com](http://www.penerbitwidina.com)
- Sitepu, N. C. B., & Surbakti, Y. N. B. (2022). Analisis Disiplin Kerja Pegawai dan Lingkungan Kerja Kantor Kepala Desa Banjarsari Kecamatan Ciawi Kabupaten Bogor. *JURIMEA: Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(2), 217–226.  
<https://doi.org/10.55606/jurimea.v2i3.246>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&d dan Penelitian Pendidikan)* (A. Nuryanto, Ed.). Alfabeta

- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jeffrey, Ed.; 9th ed.). Kencana.  
<https://bpsdm.kemendagri.go.id/Assets/Uploads/laporan/4cf5365b9fd5fcde6ff70735dc13ee50.pdf>
- Tewal, B., Adolfina, Merinda, P., & Hendra, N. T. (2017). *Perilaku Organisasi*. CV Patra Media Grafindo.  
[https://repo.unsrat.ac.id/2299/1/full\\_buku.pdf](https://repo.unsrat.ac.id/2299/1/full_buku.pdf)
- Ulung, A., Awaluddin, Achsanuddin, A. U., & Hasriwana. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Unit. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 420–429.  
<https://doi.org/10.57141/kompeten.v2i1.42>.