

**PENGARUH DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. ANGKASA PURA IIBAGIAN PELAYANANPERTOLONGAN
KECELAKAAN DAN PEMADAM KEBAKARAN (PKP-PK)
BANDARA SULTAN THAHA JAMBI**



SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi (S1) Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Batanghari Jambi

OLEH

Nama : Adrian Arby

Nim : 1400861201204

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

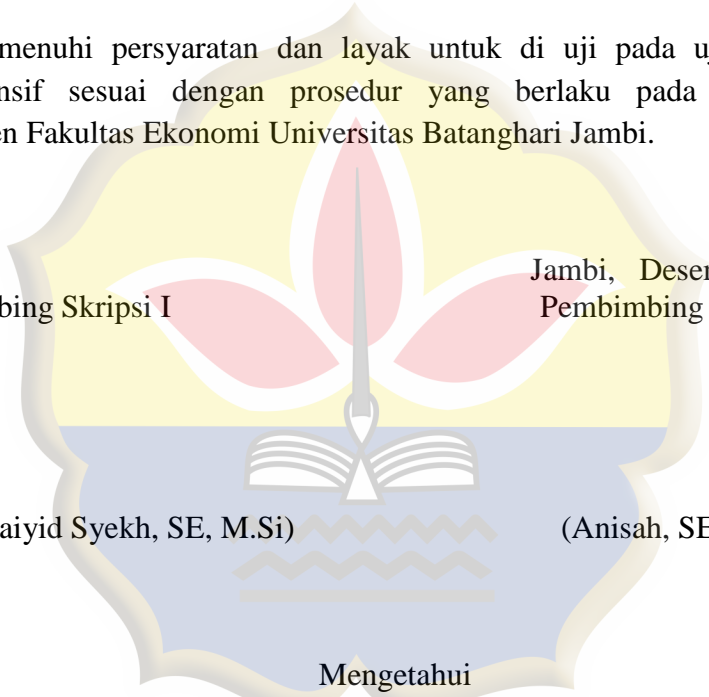
**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS BATANGHARI JAMBI
TAHUN 2019**

TANDA PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Dengan ini komisi Pembimbing Skripsi Menyatakan bahwa Skripsi Sebagai berikut:

Nama : Adrian Arby
Nim : 1400861201204
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II Bagian Pelayanan Pertolongan Kecelakaan dan PemadamKebakaran (PKP-PK) Bandara Sultan Thaha Jambi

Telah memenuhi persyaratan dan layak untuk di uji pada ujian skripsi dan komprehensif sesuai dengan prosedur yang berlaku pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.



Pembimbing Skripsi I
Pembimbing Skripsi II
Jambi, Desember 2019
(Dr. H. Saiyid Syekh, SE, M.Si) (Anisah, SE, MM)
Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen

(Anisah, SE, MM)

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Adrian Arby
Nim : 1400861201204
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Dosen Pembimbing : Dr. H. SaiyidSyekh, SE, M.Si / Anisah, SE, MM
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II Bagian Pelayanan Pertolongan Kecelakaan dan Pemadam Kebakaran (PKP-PK) Bandara Sultan Thaha Jambi

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya sendiri, bahwa data-data yang saya cantumkan pada skripsi ini adalah benar bukan hasil rekayasa, bahwa skripsi ini adalah karya orisinil bukan hasil plagiatisme atau diupahkan pada pihak lain. Jika terdapat karya atau pemikiran orang lain, saya akan mencantumkan sumber yang jelas.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini dan sanksi lain sesuai dengan peraturan yang berlaku di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi. Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

Jambi, Desember 2019

Yang Membuat Pernyataan

Adrian Arby

ABSTRACT

Adrian Arby/ 1400861201204 / Faculty Of Economics University of Batanghari Jambi / The Influence of Discipline Toward Performance In PT. AngkasaPura II Bagian Pelayanan Pertolongan Kecelakaan dan Pemadam Kebakaran (PKP-PK) Bandara Sultan Thaha Jambi

The purpose of this research is to find out and describe the discipline and performance of employees at PT. AngkasaPura II Bagian Pelayanan Pertolongan Kecelakaan dan Pemadam Kebakaran (PKP-PK) Bandara Sultan Thaha Jambi and to know and analyze the influence of the discipline and performance of employees at PT. AngkasaPura II Bagian Pelayanan Pertolongan Kecelakaan dan Pemadam Kebakaran (PKP-PK) Bandara Sultan Thaha Jambi.

This research is a descriptive quantitative research and analysis tool used in this research are simple linear regression is useful to see the direction of the relationship between the variable bound against free. For the purpose of answering the purpose number 2 used statistical test t. The correlation coefficient to know how the relationship between variables and coefficients of determination of useful to see the magnitude of the influence of the variable bound against free.

PT. AngkasaPura II is a state-owned enterprise engaged in the management and air airport companies in Indonesia along with PT AngkasaPura II, which is based on service in the western part of Indonesia. The establishment of AngkasaPura II aims to run the management and administration in the field of airport transportation services by optimizing the potential of resources owned and implementing good corporate governance practices.

The calculation SPSS $Y = 0,730 + 0,726X + e$ of the equations looks positive influence between job discipline (X) on performance (Y) Kantor Wilayah BadanPertanahanNasional (BPN) Provinsi Jambi. From the result of the obtained values SPSS (coefficient) r^2 this figure amounted 0,785 states that the variable job discipline (X) is able to explain the variabel performance (Y) is 78,5% and the remaining 21,5% is explained by other factors which is not included in the research model. Partially the job discipline have an influence on performance at PT.

AngkasaPura II
Bagian Pelayanan Pertolongan Kecelakaan dan Pemadam Kebakaran (PKP-PK)
Bandara Sultan Thaha Jambi.

The suggestion that the author can give is as follow the party establishments should be able to change the culture of discipline inside and outside environments, ranging from superior to subordinate. When discipline in the instance has been running properly, it can increase work discipline employees. Improvements to employees, the agencies can provide a challenging task so that employees can develop their creativity in carrying out the work.

KATA PENGANTAR

Saya panjatkan puji dan syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II Bagian Pelayanan Pertolongan Kecelakaan Pemadam Kebakaran (PKP-PK) Bandara Sultan Thaha Jambi”**.

Skripsi ini disusun dan diajukan untuk memenuhi salah satu syarat mencapai Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi. Pada kesempatan ini penulis juga mengucapkan terimakasih kepadakedua orang tuaku. Serta pihak-pihak yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini, kepada yang terhormat:

1. Bapak H. Fachruddin Razi, SH, MH, selaku Rektor Universitas Batanghari Jambi.
2. Ibu Dr. Hj. Arna Suryani, SE, M.Ak, Ak, CA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.
3. Ibu Anisah, SE, MM, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Batanghari Jambi.
4. Bapak Dr. H. Saiyid Syekh, SE, M.Si, SE, MM dan Ibu Anisah SE, MM selaku pembimbing skripsi I dan pembimbing skripsi II yang telah meluangkan waktu dan tenaga serta pikiran memberikan bimbingan dan pengarahan serta saran sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.

5. Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi yang telah memberikan ilmu dan memperlancar aktivitas penulis selama mengikuti perkuliahan.

Jambi, Desember2019

Penulis



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.	i
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI.	ii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.	iii
ABSTRACT.	iv
KATA PENGANTAR.	v
DAFTAR ISI.	vii
DAFTAR TABEL.	ix
DAFTAR GAMBAR.	x

BAB I : PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian.	1
1.2. Identifikasi Masalah.	7
1.3. Rumusan Masalah.	8
1.4. Tujuan Masalah.	8
1.5. Manfaat Penelitian.	9

BAB II : LANDASAN TEORI DAN METODE PENELITIAN

2.1. Tinjauan Pustaka.	10
2.1.1. Landasan Teori.	10
2.1.1.1. Konsep Manajemen.	10
2.1.1.2. Manajemen Sumber Daya Manusia.	11
2.1.1.3. Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.	13
2.1.1.4. Konsep Disiplin.	15
2.1.1.5. Konsep Kinerja.	21
2.1.2. Hubungan Disiplin Dengan Kinerja.	27
2.1.3. Penelitian Terdahulu.	27
2.1.4. Kerangka Pemikiran.	28
2.1.5. Hipotesis.	29
2.2. Metode Penelitian.	30
2.2.1. Metode Penelitian yang Digunakan.	30
2.2.2. Jenis dan Sumber Data.	30
2.2.3. Populasi dan Sampel.	26
2.2.4. Metode Pengumpulan Data.	31
2.2.5. Metode Analisis.	33
2.2.6. Operasional Variabel.	38

BAB III: GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

3.1. Sejarah Singkat PT. AngkasaPura II Bandara Sultan Thaha Jambi.....40
3.2. StrukturOrganisasi danUraianTugasPT. AngkasaPura II Bandara Sultan Thaha Jambi.....41

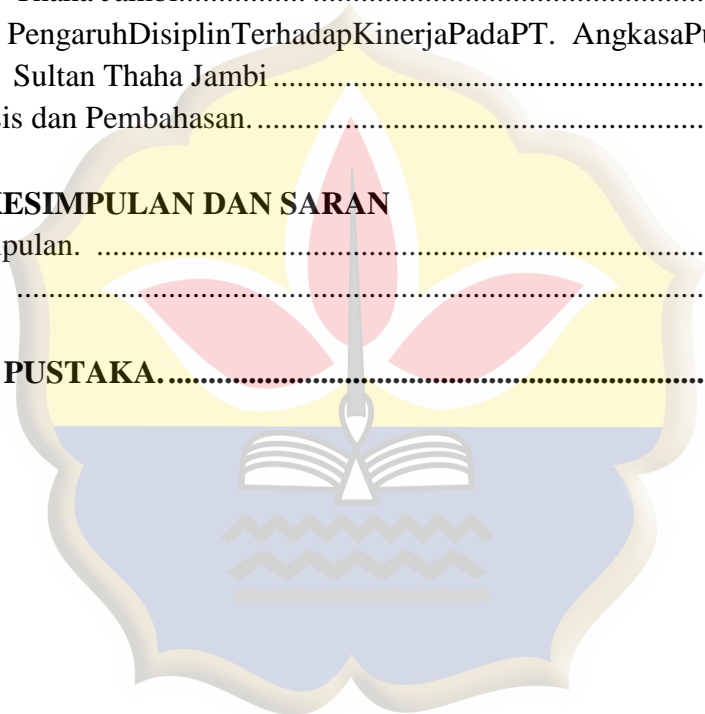
BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian.46
4.1.1. Karakteristik Responden.46
4.1.2. AnalisisDisiplinpada PT. AngkasaPura II Bandara Sultan Thaha Jambi.48
4.1.3. Kinerja PegawaipadaPT. AngkasaPura II Bandara Sultan Thaha Jambi.....53
4.1.4. PengaruhDisiplinTerhadapKinerjaPadaPT. AngkasaPura II Bandara Sultan Thaha Jambi59
4.2. Analisis dan Pembahasan.....63

BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan.65
5.2. Saran.65

DAFTAR PUSTAKA.....66



DAFTAR TABEL

No Tabel	Judul Tabel	Halaman
1.1.	Perkembangan Jumlah Pegawai.....	4
1.2.	Daftar Kehadiran dan Ketidakhadiran	5
1.3.	Data Program Kerjadan Ratio Pencapaian.....	6
2.1.	Penelitian Terdahulu.	28
2.2.	Operasional Variabel.....	38
4.1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.	46
4.2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	47
4.3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	47
4.4.	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	48
4.5.	Hasil Skor Responden Terhadap Dimensi Disiplin Preventif.....	49
4.6.	Hasil Skor Responden Terhadap Dimensi Disiplin Korektif.....	50
4.7.	Hasil Skor Responden Terhadap Dimensi Disiplin Progresif.....	51
4.8.	Hasil Rekap Jawaban Responden Terhadap 10 Item Disiplin.	52
4.9.	Hasil Rekap Jawaban Responden Terhadap Dimensi Disiplin.....	52
4.10.	Hasil Skor Responden Terhadap Dimensi Kuantitas Kerja.....	53
4.11.	Hasil Skor Responden Terhadap Dimensi Kualitas Kerja.....	54
4.12.	Hasil Skor Responden Terhadap Dimensi Pengetahuan Kerja.....	54
4.13.	Hasil Skor Responden Terhadap Dimensi Kreativitas.....	55
4.14.	Hasil Skor Responden Terhadap Dimensi Kerja Sama.....	56
4.15.	Hasil Skor Responden Terhadap Dimensi Dapat Dipercaya.....	56
4.16.	Hasil Skor Responden Terhadap Dimensi Inisiatif.....	57
4.17.	Hasil Skor Responden Terhadap Dimensi Kualitas Personal	58
4.18.	Hasil Rekap Jawaban Responden Terhadap 16 Item Kinerja.....	59
4.19.	Hasil Rekap Jawaban Responden Terhadap Dimensi Kinerja.....	60
4.20.	Uji Analisis Regresi Linear Sederhana.	60
4.21.	Korelasi dan Determinasi.....	61
4.22.	Uji t (Parsial).....	62

DAFTAR GAMBAR

No Gambar	Judul Gambar	Halaman
2.1:	Kerangka Pemikiran.....	29
3.1:	Struktur Organisasi PT. Angkasa Pura II Bandara Sultan Thaha Jambi.....	42



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari manajemen atau dengan kata lain dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia lebih memfokuskan pembahasannya mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Jelasnya manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja manusia sedemikian rupa sehingga terwujud tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia pada umumnya untuk memperoleh tingkat perkembangan karyawan yang setinggi tingginya, hubungan kerja yang serasi diantara karyawan dan penyatu panduan sumber daya manusia secara efektif atau tujuan efisiensi dan kerja sama sehingga di harapkan akan meningkatkan produktifitas kerja.

Oleh sebab itu, atasan dituntut untuk merekrut, membina dan mengembangkan pegawainya serta mampu berkompeten dengan baik sehingga mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi kemajuan perusahaan atau instansi. Salah satu aspek yang penting dalam sumber daya manusia adalah masalah kedisiplinan.

Disiplin dari para karyawan sangat diharapkan oleh perusahaan, sebab dengan disiplin yang baik diharapkan karyawan akan dapat menjalankan tugas

dan kewajibannya sebaik mungkin. Dan apabila disiplin dari karyawan masih relatif rendah, maka besar kemungkinan aktivitas perusahaan akan dapat terganggu, karena rendahnya kinerja dari pegawai.

Kedisiplinan yang harus diperhatikan bagaimana karyawan dapat di pengaruhi menjadi lebih baik lagi, sehingga karya bisa menjadi lebih baik lagi untuk kedepannya. Dengan kedisiplinan yang baik dapat membuat pegawai menjadi puas terhadap apa yang dikerjakan. Kedisiplinan bukanlah sekedar pengalihan sekumpulan informasi, tetapi kedisiplinan adalah menciptakan hal untuk bisa menjadi karyawan lebih baik untuk menjalankan pekerjaannya, sehingga kinerja karyawan menjadi baik.

Hasibuan (2009 : 112) mendefinisikan pegawai harus disiplin pada dirinya, tugas-tugasnya serta menaati peraturan-peraturan yang baik tertulis maupun kebiasaan. Disiplin pegawai sangat penting karena hanya dengan kedisiplinan memungkinkan instansi tempat bekerja mencapai kinerja yang optimal. Kinerja dalam bahasa inggris disebut dengan *job performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, serta bakat, atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan seseorang itu sendiri.

Bangun (2012 : 231) mendefinisikan kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job performance*) dan suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dan mencapai tujuan yang disebut juga sebagai (*job standart*). Disiplin dari para karyawan sangat diharapkan oleh perusahaan, sebab dengan disiplin

yang baik diharapkan karyawan akan dapat menjalankan tugas dan kewajibannya sebaik mungkin. Apabila disiplin dari karyawan masih relatif rendah, maka besar kemungkinan aktivitas perusahaan akan dapat terganggu, karena rendahnya kinerja dari pegawai.

PT. Angkasa Pura II adalah suatu badan usaha milik negara yang bergerak di bidang pengelolaan dan perusahaan bandara udara di Indonesia bersama dengan PT Angkasa Pura I yang menitik beratkan pelayanan pada Indonesia bagian barat. Berdirinya Angkasa Pura II bertujuan untuk menjalankan pengelolaan dan perusahaan dalam bidang jasa transportasi bandar udara dengan mengoptimalkan potensi sumber daya yang dimiliki dan penerapan praktik tata kelola perusahaan yang baik.

Dalam mengelola sistem perusahaan dan menjalankan prosedur sesuai standar operasional yang telah ditetapkan terdapat beberapa bagian yang mendukung dan menunjang operasional bandara salah satunya adalah bagian Pelayanan Pertolongan Kecelakaan dan Pemadam Kebakaran (PKP-PK). Dinas Pelayanan Pertolongan Kecelakaan dan Pemadam Kebakaran (PKP-PK) adalah bagian dari Perusahaan Angkasa Pura II yang bertugas ketika terjadi suatu insiden didalam bandara, Pelayanan Pertolongan Kecelakaan dan Pemadam Kebakaran (PKP-PK) memiliki tiga tugas utama yaitu Operasi, Maintenance, dan Latihan. Latihan bertujuan untuk menjaga kualitas dari personil Pelayanan Pertolongan Kecelakaan dan Pemadam Kebakaran (PKP-PK) dalam menghadapi kejadian yang tidak terduga yang tidak diharapkan. Maintenance bertujuan untuk menyiapkan kendaraan operasi titik puncak dari kita lakukan dalam latihan dan maintenance.

Sehingga dari operasi ini dapat dilihat tingkat keberhasilan Dinas Pelayanan Pertolongan Kecelakaan dan Pemadam Kebakaran (PKP-PK) dalam menjalankan tugas utamanya. Berikut ini Jumlah Karyawan pada PT. Angkasa Pura II bagian Pelayanan Pertolongan Kecelakaan dan Pemadam Kebakaran (PKP-PK):

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan Tetap Bagian Pelayanan Pertolongan Kecelakaan dan Pemadam Kebakaran (PKP-PK) Bandara Sultan Thaha Jambi Tahun 2014-2018

Tahun	Jumlah Pegawai (Orang)	Presentase perkembangan (%)
2014	25	-
2015	32	28
2016	37	15,62
2017	40	8,11
2018	43	7,5

Sumber : Bagian Pelayanan Pertolongan Kecelakaan dan Pemadam Kebakaran (PKP-PK) Bandara Sultan Thaha Jambi

Berdasarkan tabel keterangan-keterangan diatas diketahui bahwa jumlah karyawan pada PT. Angkasa Pura II Bagian Pelayanan Pertolongan Kecelakaan dan Pemadam Kebakaran (PKP-PK) Bandara Sultan Thaha Jambi dalam lima tahun terakhir ini mengalami peningkatan, hal ini disebabkan oleh berkembangnya perusahaan ini sehingga membutuhkan tenaga kerja yang lebih banyak. Tahun 2014 sebanyak 25 orang. Tahun 2015 sebanyak 32 orang atau 28%. Tahun 2016 sebanyak 37 orang. tahun 2017 sebanyak 40 orang atau 8,11%. Tahun 2018 jumlah karyawan naik menjadi sebanyak 43 orang atau sebanyak 7,5%.

Disiplin akan berpengaruh terhadap absesnsi kerja. Ketidak hadirannya merupakan kegiatan seorang karyawan untuk hadir di tempat kerja pada hari kerja tindakan indisipliner karyawan PT. Angkasa Pura II Bagian Pelayanan

Pertolongan Kecelakaan Dan Pemadam Kebakaran (PKP-PK) Bandara Sultan Thaha Jambi berkaitan dengan kehadiran mereka di kantrot dapat terlihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.2
Daftar Kehadiran Karyawan Bagian PKP-PK
Bandara Sultan Thaha Jambi

Tahun	Keadaan			Tidak hadir ada keterangan (orang)			Persentase tidak hadir ada keterangan (%)	Tidak hadir tanpa keterangan (orang)			Persentase Indisipliner (%)		
	1	2	3	4	5	6		7	8	9		10	11
	Jumlah pegawai (orang)	Jumlah hari kerja (Pertahun)	Hadir (Kali)	S	I	C		TM	CP	A			
2014	25	228	5.700	18	15	6	0,68	46	51	43	2,45		
2015	32	229	7.328	27	22	7	0,76	55	48	39	1,93		
2016	37	217	8.029	34	29	8	0,88	67	59	41	2,07		
2017	40	228	9.120	30	35	13	0,85	52	51	48	1,65		
2018	43	224	9.632	38	25	12	0,77	60	53	50	1,69		
Rata-Rata							0,78				1,95		

Sumber : Bagian Pelayanan Pertolongan Kecelakaan dan Pemadam Kebakaran (PKP-PK) Bandara Sultan Thaha Jambi

Keterangan:

TM : Terlambat masuk

S : Sakit

CP : Cepat Pulang

I : Izin

A : Alpa/tanpa keterangan

C : Cuti

Dari tabel diatas diketahui bahwa dalam lima tahun terakhir masih terjadinya tindakan indisipliner dari karyawan PT. Angkasa Pura II Bagian PKP-PK Bandara Sultan Thaha Jambi. Ketidak hadira karyawan pada PT. Angkasa Pura II Bagian Pelayanan Pertolongan Kecelakaan Dan Pemadam Kebakaran (PKP-PK) Bandara Sultan Thaha Jambi dalam lima tahun terakhir berfluktuasi cenderung meningkat. Rata-rata ketidak hadiran ada keterangan karyawan pada PT. Angkasa Pura II Bagian Pelayanan Pertolongan Kecelakaan Dan Pemadam Kebakaran (PKP-PK) Bandara Sultan Thaha Jambi tanpa keterangan dalam lima tahun

terakhir sebesar 0,78%. Rata-rata ketidakhadiran tanpa keterangan pada PT. Angkasa Pura II Bagian Pelayanan Pertolongan Kecelakaan Dan Pemadam Kebakaran (PKP-PK) Bandara Sultan Thaha Jambi ada keterangan dalam lima tahun terakhir sebesar 1,95%.

Kinerja yang optimal adalah dambaan manajemen diseluruh organisasi, namun kinerja akan dapat dicapai apabila proses kerja yang dilaksanakan pada organisasi berjalan sesuai tugas pokok dan fungsinya. Hal ini dipengaruhi terhadap penerapan sistem timbal balik yang diterima karyawan dan motivasi karyawan didalam tujuan bergabung kepada organisasi. Berikut adalah program kerja karyawan Kantor Pelayanan Pertolongan Kecelakaan Dan Pemadam Kebakaran (PKP-PK) Bandara Sultan Thaha Jambi :

Tabel 1.3
Program Kerja Karyawan Bagian Pelayanan Pertolongan Kecelakaan Dan Pemadam Kebakaran (PKP-PK) Bandara Sultan Thaha Jambi

Tahun	Program kerja	Target	Pencapaian	Tidak tercapai
2014	1. Latihan keterampilan personil 2. Sosialisasi dokumen penanggulangan keadaan darurat 3. Pemenuhan fasilitas peralatan penunjang operasional pkp-pk 4. Kegiatan kontrol dan monitoring pemadam kebakaran 5. Latihan strategi taktikal board pemadam kebakaran	100 %	96 %	4 %
2015	1. Latihan keterampilan personil 2. Sosialisasi dokumen penanggulangan keadaan darurat 3. Pemenuhan fasilitas peralatan penunjang operasional pkp-pk 4. Kegiatan kontrol dan	100 %	88,5%	11,5 %

	monitoring pemadam kebakaran 5. Latihan strategi taktikal board pemadam kebakaran			
2016	1. Latihan keterampilan personil 2. Sosialisasi dokumen penanggulangan keadaan darurat 3. Pemenuhan fasilitas peralatan penunjang operasional pkp-pk 4. Kegiatan kontrol dan monitoring pemadam kebakaran 5. Latihan strategi taktikal board pemadam kebakaran	100%	87%	13%
2017	1. Latihan keterampilan personil 2. Sosialisasi dokumen penanggulangan keadaan darurat 3. Pemenuhan fasilitas peralatan penunjang operasional pkp-pk 4. Kegiatan kontrol dan monitoring pemadam kebakaran 5. Latihan strategi taktikal board pemadam kebakaran	100 %	95%	5%
2018	1. Latihan keterampilan personil 2. Sosialisasi dokumen penanggulangan keadaan darurat 3. Pemenuhan fasilitas peralatan penunjang operasional pkp-pk 4. Kegiatan kontrol dan monitoring pemadam kebakaran 5. Latihan strategi taktikal board pemadam kebakaran	100%	90%	10%
Rata-rata			91,3 %	8,7%

Sumber :Bagian Pelayanan Pertolongan Kecelakaan Dan Pemadam Kebakaran (PKP-PK)Bandara Sultan Thaha Jambi tahun

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa PT Angkasa Pura II Bagian Pelayanan Pertolongan Kecelakaan Dan Pemadam Kebakaran (PKP-PK)Bandara Sultan Thaha Jambi mempunyai target kerja yang ditetapkan. Sementara dari target yang ditetapkan tidak semua dapat terealisasi. Dengan rata-rata realisasi program sebesar 91,3 % hal tersebut dipengaruhi oleh beberapa sebab seperti terbatasnya anggaran, waktu pelaksanaan, keadaan lapangan dan lain sebagainya.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti masalah gaya kepemimpinan serta kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II Bagian Pelayanan Pertolongan Kecelakaan Dan Pemadam Kebakaran (PKP-PK) Bandara Sultan Thaha Jambi, dan dituangkan dalam bentuk tulisan dengan judul **“Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pada PT. Angkasa Pura II Bagian Pelayanan Pertolongan Kecelakaan Dan Pemadam Kebakaran (PKP-PK) Bandara Sultan Thaha Jambi”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan keterangan diatas maka ada beberapa pokok permasalahan yang akan diteliti pada penelitian ini, antara lain:

1. Jumlah karyawan pada PT. Angkasa Pura II Bagian Pelayanan Pertolongan Kecelakaan Dan Pemadam Kebakaran (PKP-PK) Bandara Sultan Thaha Jambi dari tahun ke tahun mengalami peningkatan.
2. Masih terdapat ketidakhadiran karyawan pada PT. Angkasa Pura II Bagian PKP-PK Bandara Sultan Thaha Jambi, dengan persentase tingkat indiscipliner selama 5 tahun terakhir sebesar 1,95%.
3. Kinerja karyawan kantor Pelayanan Pertolongan Kecelakaan Dan Pemadam Kebakaran (PKP-PK) Bandara Sultan Thaha Jambi masih belum optimal hal tersebut dibuktikan dengan target kinerja masih belum tercapai 100%, terlihat di tabel 3 bahwa dari tahun 2014-2018 rata-rata target yang tidak tercapai sebesar 8,7%.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan hal diatas, maka yang akan menjadi masalah dalam pokok penelitian ini adalah:

1. Bagaimana Kedisiplinan kerja dan Kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II Bagian Pelayanan Pertolongan Kecelakaan Dan Pemadam Kebakaran (PKP-PK) Bandara Sultan Thaha Jambi?
2. Apakah kedisiplinan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II Bagian Pelayanan Pertolongan Kecelakaan Dan Pemadam Kebakaran (PKP-PK) Bandara Sultan Thaha Jambi?

1.4. Tujuan Masalah

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis dan mendeskripsikan Kedisiplinan kerja dan Kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II Bagian Pelayanan Pertolongan Kecelakaan Dan Pemadam Kebakaran (PKP-PK) Bandara Sultan Thaha Jambi.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II Bagian Pelayanan Pertolongan Kecelakaan Dan Pemadam Kebakaran (PKP-PK) Bandara Sultan Thaha Jambi

5. Manfaat Penelitian

1. Sebagai bahan masukan bagi PT. Angkasa Pura II Bagian Pelayanan Pertolongan Kecelakaan Dan Pemadam Kebakaran (PKP-PK) Bandara Sultan Thaha Jambi untuk meningkatkan disiplin kerja serta kinerja karyawannya.

1. Menambah wawasan penulis berkaitan dengan kedisiplinan dalam bekerja yang nantinya akan dapat meningkatkan kinerja para karyawan.
2. Sebagai bahan masukan bagi peneliti berikutnya yang memilih judul dan topik kedisiplinan.



BAB II

LANDASAN TEORI DAN METODE PENELITIAN

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Tinjauan Pustaka

2.1.1.1. Manajemen

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Suwatno, 2011:16).

Menurut Handoko (2009:8) mendefinisikan manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha anggota organisasi dan sumber daya manusia organisasi yang telah ditetapkan.

Stoner dan Freeman seperti dikutip Rosidah (2009:8) mendefinisikan manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan pengendalian upaya anggota organisasi dan proses penggunaan semua lain-lain sumber daya organisasi untuk tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sebagai bekerja dengan orang – orang utuk menentukan, menginterpretasikan dan mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*) penyusunan personalia

atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*) dan pengawasan (*controlling*).

2.1.1.2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Handoko (2012:4) Mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan – tujuan individu maupun organisasi.

Bangun (2012;4) mendefenisikan manajemen sumber daya manusia sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, pergerakan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2009:6) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengawasi kegiatan sumber daya manusia atau pegawai dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Fungsi MSDM adalah suatu ilmu atau cara bagaimana cara mengatur hubungan dan peranan sumber daya yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan dan masyarakat menjadi maksimal.

2.1.1.3. Disiplin

Menurut Hamali (2016: 214) disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Menurut Handoko (2008: 208) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional.

Sutrisno (2011 : 87) Menyebutkan disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan organisasi, yang ada dalam diri pegawai yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan organisasi. Menurut Hasibuan (2009:21) menyebutkan bahwa kedisiplinan merupakan salah satu fungsi dari Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan yang maksimal.

Menurut, Rosidah (2009:291) menyebutkan tindakan disiplin digunakan organisasi untuk memberikan sanksi terhadap pelanggaran dari aturan-aturan kerja atau harapan- harapan.

Berdasarkan uraian diatas dapat ditarik kesimpulan disiplin adalah menyangkutkesanggupan untuk mentaati segala peraturan dan ketentuanyang berlaku, menaati perintah serta kesanggupan untuk tidak melanggar laranganyang telah ditetapkan.

Bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana sebagai berikut
(Sutrisno, 2010: 86):

- a. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan
- b. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melaksanakan pekerjaan
- c. Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
- d. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan
- e. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

Handoko (2012;208) menyebutkan ada dua tipe kegiatan pendisiplinan, antara lain :

1. Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.

2. Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut.

3. Disiplin Progresif

Disiplin progresif artinya memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuan yang lebih serius dilaksanakan.

2.1.1.4. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Disiplin

Menurut sutrisno (2011:89) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai antara lain :

1. Besar kecilnya kompensasi

Bila karyawan menerima kompensasi yang memadai maka mereka akan dapat kerja dengan tenang dan tekun, serta selalu berusaha kerja dengan sebaik-baiknya.

2. Ada tidaknya keteladanan kepemimpinan dalam perusahaan

Bila seorang pimpinan meeningkatkan tegaknya disiplin ditempat kerja, maka ia harus lebih dahulu mempraktekan supaya dapat diikuti.

3. Adanya tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan disiplin akan dapat ditegakan dalam suatu perusahaan baik ada aturan tertulis yang telah disepakati bersama.

4. Keberanian pimpinan dalam pengambilan tindakan

Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin sesuai sanksi yang ada, maka semua pegawai akan merasa terlindungi.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Pimpinan yang berhasil memberikan perhatian besar kepada para pegawai akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik.

7. Diciptakannya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain :

- a. Saling menghormati
- b. Melontarkan pujian sesuai dengan tepat dan waktunya
- c. Sering mengikuti sertaka pegawai dalam pertemuan-pertemuan
- d. Member tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan kerja.

Menurut Hasibuan (2016: 194) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan, diantaranya:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai.

2. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik.

3. Balas Jasa

Balas jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap perusahaan/pekerjaannya.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5. Waskat (Pengawasan Melekat)

Tindakan nyata yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai perusahaan.

6. Sanksi Hukuman

Sanksi Hukuman berperan penting dan efektif untuk mencegah/mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indiscipliner sesuai dengan sanksi hukuman.

8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis antar sesama pegawai menciptakan kedisiplinan yang baik pada perusahaan.

2.1.1.5. Kinerja

Menurut Hamali (2016: 98) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Sementara itu Kaswan (2012 : 187) menyebutkan kinerja adalah hasil tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut Rivai (2004 : 39) kinerja adalah suatu yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak efektif menurut Sudarmayanti (2009 : 52) yaitu :

1. Selama bekerja
 - Keterlambatan
 - Kehadiran
 - Pelatihan
 - Perombakan rencana / jadwal
 - Peningkatan tanggung jawab kepengawasan
 - Keterampilan atau ketidak efisienan
2. Diluar pekerjaan meliputi
 - Kehilangan investasi

- Semangat
- Rekrutmen
- Seleksi dan penempatan
- Perobakan / rencana jadwal
- Kompensasi sebenarnya

Menurut Kaswan (2012 : 187) ada 6 kriteria utama yang digunakan dalam menilai kinerja yaitu :

1. Kualitas

Seberapa jauh atau baik proses atau hasil menjalankan aktivitas mendekati kesempatan ditinjau dari kesesuaian dengan cara ideal menjalankan suatu kegiatan atau memenuhi tujuan yang dikehendaki.

2. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam nilai, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang telah disesuaikan

3. Ketepatan waktu

Seberapa jauh atau baik sebuah aktivitas diselesaikan, atau hasil yang diproduksi pada waktu yang paling awal yang dikehendaki dari sudut pandang koordinasi dengan output yang lain maupun memaksimalkan waktu yang ada.

4. Efektifitas biaya

Seberapa jauh atau baik sumber daya organisasi misalnya manusia, moter, teknologi, bahan dimaksimalkan dalam pengertian memperoleh keuntungan tertinggi.

5. Kebutuhan untuk supervisi

Seberapa jauh atau baik seorang karyawan melaksanakan fungsi kerja tanpa harus meminta bantuan pengawasan untuk mencegah hasil yang merugikan.

6. Dampak interpersonal

Seberapa jauh atau baik karyawan meningkatkan harga diri, itikat baik (goodwill) dan kerjasama antara semua karyawan dan bawahan yang adaditempat kerja.

Berdasarkan dengan sumber daya manusia, menurut Husein (2003 : 165) ciri-ciri karyawan yang memiliki kinerja yang ditempat kerja adalah sebagai berikut :

1. Cerdas dan dapat belajar dengan relatif cepat
2. Kompeten secara profesional
3. Kreatif dan inovatif
4. Memahami pekerjaan
5. Belajar dengan cerdas, menggunakan logika, tidak mudah menyerah dalam bekerja
6. Selalu mencari perbaikan-perbaikan, tetapi tahun kapan harus berhenti
7. Dianggap bernilai oleh atasan
8. Selalu meningkatkan diri

Menurut Rivai (2004 : 323) jenis-jenis kinerja dapat dilaksanakan menjadi ;

1. Penilaian hanya oleh atasan, dapat dilakukan secara cepat dan langsung dapat mengarahkan kestrorsi karena pertimbangan-pertimbangan pribadi.

2. Penilaian oleh kelompok lini, atasan dan atasannya lagi bersama-sama membahas kinerja bahwannya yang dinilai objektivitasnya yang akurat.
3. Penilaian oleh staf, atasan meminta suatu lebih individu untuk bermusyawarah dengannya, atasan yang langsung membuat keputusan akhir.
4. Penilaian melalui keputusan komitmen, sesama seperti pola sebelumnya kecuali bahwa manajer yang bertanggung jawab tidak lagi mengambil keputusan akhir.
5. Penilaian berdasarkan peninjauan lapangan, sama seperti kelompok staf namun melibatkan wakil dari pemimpin pengembangan sumberdaya manusia.
6. Penilaian oleh bawahan yang mungkin terlalu subjektif dan menggunakan sebagai tambahan pada metode penilaian yang lain.

Menurut Moeheriono (2012:114) Menyatakan Indikator Kinerja Karyawan dapat dibagi atas enam indikator, yaitu :

a) *Efektif*

Efektif adalah pencapaian tujuan dan target dalam batas waktu yang sudah ditetapkan tanpa sama sekali memperdulikan biaya yang sudah dikeluarkan.

b) *Efisien*

Efisien adalah kemampuan untuk bekerja dengan baik dan menghasilkan hasil yang baik dengan menggunakan waktu, uang, dan hal yang lainnya dengan cara yang paling efektif.

c) *Kualitas*

kualitas merupakan tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna.

d) *Ketepatan Waktu*

Ketepatan waktu merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koodinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain.

e) *Produktivitas*

Produktivitas merupakan perbandingan antara input (masukan) dan output (keluaran) dalam kegiatan menghasilkan suatu produk ataupun jasa.

f) *Keselamatan*

Keselamatan merupakan suatu keadaan aman, dalam kondisi yang aman secara fisik, sosial, spiritual, finansial, dan psikologis bagi karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

2.1.1.7. Hubungan Disiplin Dengan Kinerja Pegawai

Dari penelitian yang terlebih dahulu dilakukan pada kantor Kecamatan Telanaipura Kota Jambi disiplin sangat berpengaruh besar pada kinerja pegawai dikarenakan disiplin sangat penting bagi perusahaan atau kantor pemerintahan demi kemajuan perusahaan atau kantor pemerintahan tersebut.

Menurut Tulus (2004:38) ada beberapa fungsi hubungan disiplin terhadap kinerja karyawan yaitu:

1. Menanta kehidupan bersama

Disiplin berfungsi mengatur kehidupan bersama dalam suatu kelompok tertentu atau masyarakat. Dengan begitu hubungan yang terjalin antara individu dan kelompok menjadi lebih baik dan lancar.

2. Membangun kepribadian

Disiplin juga bisa membangun kepribadian seseorang pegawai. Lingkungan yang memiliki disiplin yang tinggi sangat berpengaruh terhadap kepribadian seseorang.

3. Melatih kepribadian

Disiplin merupakan sarana untuk melatih pegawai senantiasa menunjukkan kinerja yang baik. Sikap, perilaku, dan pola kehidupan yang baik dan disiplin terbentuk melalui satu proses yang panjang.

4. Hukuman

Disiplin yang disertai sanksi dan hukuman sangat penting karena sangat penting dapat memberikan dorongan kekuatan untuk menaati dan mematuhi peraturan perusahaan. Tanpa ancaman dan sanksi dorongan ketaatan dan kepatuhan akan menjadi lemah, serta motivasi untuk menaati peraturan menjadi berkurang.

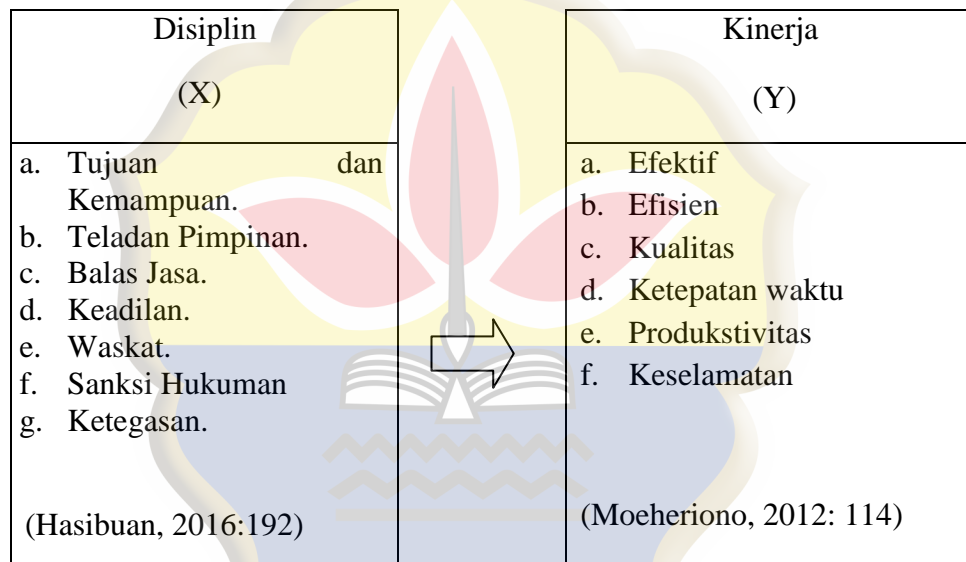
5. Menciptakan lingkungan kondusif

Fungsi disiplin kerja adalah membentuk sikap, dan tata kehidupan berdisiplin didalam lingkungan ditempat orang itu berada, termasuk lingkungan kerja sehingga tercipta suasana yang tertib dan teratur dalam pelaksanaan pekerjaan.

2.1.2. Kerangka Pemikiran

Indikator yang mempengaruhi disiplin yaitu : Tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukum, ketegasan menurut Hasibuan (2016:192). Sedangkan indikator kinerja yaitu efektif, efisien, kualitas, ketepatan waktu, produktivitas serta keselamatan (Moehariono 2012: 114). Agar lebih memudahkan memahami keterangan diatas, maka dapat dilihat pada bagan kerangka pemikiran berikut ini:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



2.1.3. Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan atau dugaan yang bersifat sementara terhadap suatu masalah penelitian yang kebenarannya, Menurut Sulistyastuti (2007:137). Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diduga Kedisiplinan kerja dan kinerja pada PT. Angkasa Pura II Bagian Pelayanan Pertolongan Kecelakaan Dan Pemadam Kebakaran (PKP-PK) Bandara Sultan Thaha Jambi tinggi
2. Diduga Kedisiplinan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura II Bagian Pelayanan Pertolongan Kecelakaan Dan Pemadam Kebakaran (PKP-PK) Bandara Sultan Thaha.

2.2. Metodologi Penelitian

2.2.1. Jenis dan Sumber Data

a. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder. Data sekunder merupakan data yang telah diolah lebih lanjut, dan merupakan data pendukung bagi penelitian ini. Sumber internalnya adalah PT. Angkasa Pura II Bagian Pelayanan Pertolongan Kecelakaan Dan Pemadam Kebakaran (PKP-PK) Bandara Sultan Thaha.

b. Sumber Data

Dalam penelitian ini objek yang diteliti adalah PT. Angkasa Pura II Bagian Pelayanan Pertolongan Kecelakaan Dan Pemadam Kebakaran (PKP-PK) Bandara Sultan Thaha Jambi yang diambil melalui wawancara dengan menyebar kuisisioner dan informasi yang diperoleh dianalisis secara deskripsi, untuk menganalisis respon karyawan mengenai disiplin dan kinerja digunakan skala likert

2.2.2. Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dan informasi secara representatif maka metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Dalam metode pengumpulan data ini penulis mencoba mempelajari dan mengkaji berbagai literatur yang berkaitan dengan topik yang akan diteliti, termasuk didalamnya adalah buku-buku, majalah, laporan, jurnal-jurnal dan sebagainya.

2. Studi Lapangan (*Field Research*)

Untuk memperoleh data primer penulis turun kelapangan, dengan harapan memperoleh data yang betul-betul objektif.

3. Survey (kuisisioner)

Survey adalah suatu pengumpulan data dimana angket merupakan alat pengumpulan data yang utama.

2.2.3. Populasi dan Sampel

Menurut Sarwono (2012:18) populasi ialah merupakan kesatuan yang mempunyai karakteristik yang sama dimana sampel akan ditarik. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Angkasa Pura II Bagian Pelayanan Pertolongan Kecelakaan Dan Pemadam Kebakaran (PKP-PK) Bandara Sultan Thaha Jambi sebanyak 43 orang. Dengan menggunakan metode sensus yaitu populasi dijadikan sampel.

Data dan informasi yang diperoleh dianalisis secara deskriptif, untuk menganalisis tanggapan karyawan pada PT. Angkasa Pura II Bagian Pelayanan Pertolongan Kecelakaan Dan Pemadam Kebakaran (PKP-PK) Bandara Sultan Thaha Jambi terhadap disiplin dan kinerja digunakan skala likert dengan 5 pilihan yaitu:

Skala Pengukuran Instrumen

JAWABAN	NILAI
Sangat Rendah	1
Rendah	2
Sedang	3
Tinggi	4
Sangat Tinggi	5

2.2.4. Metode Analisis Data

Pengolahan data adalah proses penelitian yang dilakukan dalam rangka mengetahui tentang makna dari data yang dikumpulkan serta hasil penelitian. Dalam menganalisis dan menginterpretasikan data dan informasi penelitian ini penulis menggunakan pendekatan analisis deskriptif dan pendekatan analisis verifikatif.

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik peristiwa yang diamati serta menyimpulkan secara benar dan menyeluruh berdasarkan metode ilmiah dan menggunakan teori-teori dan konsep yang relevan dalam permasalahan sebagai landasan berpijak dalam menganalisis. Rumus yang digunakan adalah:

$$\begin{aligned} \text{Skor Terendah} &= \text{Bobot Terendah} \times \text{Jumlah Sampel} \\ \text{Skor Tertinggi} &= \text{Bobot Tertinggi} \times \text{Jumlah Sampel} \\ \text{Skor terendah} &= 1 \times 43 \\ &= 43 \\ \text{Skor tertinggi} &= 5 \times 43 \\ &= 215 \end{aligned}$$

Sedangkan untuk mencari rentang skala menurut Rangkuti (2001:58)

digunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Rentang Skala} = \frac{n (m - 1)}{m}$$

Dimana :

n = Jumlah sampel

M = Jumlah alternatif jawaban item

$$\text{Rentang Skala} = \frac{43 (5-1)}{5}$$

$$\text{RS} = 34,4$$

Maka :

43	- 77,3	= Sangat Rendah
77,4	- 111,7	= Rendah
111,8	- 146,1	= Sedang
146,2	- 180,5	= Tinggi
180,6	- 215	= Sangat Tinggi

2. Analisis Verifikatif

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk menaksir nilai variabel Y berdasarkan nilai variabel X serta taksiran perubahan variabel Y untuk setiap satuan perubahan variabel X (Supranto, 2008). Bentuk persamaan dari regresi linear sederhana yaitu:

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja

b = Koefisien Regresi

a = Konstanta

x = kedisiplinan
e = error

2. Koefisien Determinasi (r)

Menurut Supardi (2013:188) koefisien determinasi dilambangkan dengan r^2 . Nilai ini menyatakan proporsi variasi keseluruhan dalam nilai dependen yang dapat diterangkan atau diakibatkan oleh hubungan linear dengan variabel independen, selain itu (sisanya) diterangkan oleh variabel yang lain. Nilai koefisien determinasi dinyatakan dalam kuadrat dari nilai koefisien korelasi $r^2 \times 100 \% = n \%$, memiliki makna bahwa nilai variabel dependen dapat diterangkan oleh variabel independen sebesar $n \%$, sedangkan sisanya sebesar $(100 - n) \%$ diterangkan oleh galat (error) atau pengaruh variabel yang lain. Sedangkan untuk analisis korelasi dengan jumlah variabel dependen lebih dari 1 (ganda / majemuk) terdapat koefisien determinasi penyesuaian (adjustment) yang sangat sensitif dengan jumlah variabel. Biasanya untuk analisis korelasi majemuk / ganda yang sering dipakai adalah koefisien determinasi penyesuaian (koefisien determinasi sederhana tidak memperhatikan jumlah variabel independen). Rumus yang dipakai adalah :

$$KD = r^2 \times 100 \%$$

Keterangan :

KD = Koefisien determinasi
R = Koefisien korelasi

3. Korelasi (R)

Menurut Kurniawan (2009:26) korelasi adalah hubungan atau keeratan antara 2 variabel, dimana terdiri dari 1 variabel independen (bebas) dan 1 variabel

dependen (terikat) dan juga mengetahui arah hubungan. Adapun pedoman arti korelasi sebagai berikut :

0,00 – 0,199	=	Sangat tidak erat
0,20 – 0,399	=	Tidak erat
0,40 – 0,599	=	Cukup erat
0,60 – 0,799	=	Erat
0,80 – 1,000	=	Sangat erat

5. Uji Hipotesis

- Uji Statistik t

Uji t digunakan untuk menentukan apakah variabel bebas faktor motivasi (X) berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat kinerja (Y).

Rumus yang digunakan adalah :

1. Rancangan Hipotesis

Ho : tidak ada pengaruh signifikan (nyata) disiplin (X) terhadap kinerja (Y).

Hi : ada pengaruh signifikan (nyata) disiplin (X) terhadap kinerja (Y).

2. menghitung t_{tabel} (Sarwono, 2012:191) menggunakan ketentuan berikut: $\alpha = 5\%$ dan Degree of Freedom, (DF).

3. Kriteria keputusan

Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ artinya

Ho ditolak artinya terdapat pengaruh kedisiplinan (X) terhadap kinerja (Y).

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ artinya

H_0 diterima artinya tidak terdapat pengaruh kedisiplinan (X) terhadap kinerja (Y).

2.2.5. Operasional Variabel

Operasional variabel berisi tentang tabel-tabel uraian setiap variabel penelitian menjadi dimensi-dimensi, dari dimensi-dimensi indikatornya. Setiap indikator ditetapkan satuan pengukuran serta skala pengukuran (Umar 2013: 168).

Tabel 2.1
Operasional Variabel

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Sub Indikator	Ukuran
Disiplin (X)	Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Hasibuan, 2016:192)	1. Tujuan dan kemampuan	1. Kemampuan bekerja 2. Penempatan kerja	Ordinal
		2. Tauladan pemimpin	3. Sesuai kata dan perbuatan 4. Disiplin waktu	
		3. Balas jasa	5. Adil dan layak 6. Tepat waktu	
		4. Keadilan	7. Hukuman adil 8. Kesempatan memperbaiki	
		5. Pengawasan melekat	9. Sistem Pengawasan 10. Koreksi kesalahan	
		6. Sanksi hukum	11. Sanksi Mendidik 12. Sesuai peraturan	
		7. Ketegasan	13. Berani dan tegas	
		8. Hubungan kemanusiaan	14. Hubungan dengan sesama rekan kerja	
Kinerja (Y)	Hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil	1. Efektif	1. Sesuai Prosedur 2. Sesuai Harapan	Ordinal
		2. Efisien	3. Penekanan Biaya 4. Sarana dan prasarana	
		3. Kualitas	5. Kemauan Berusaha 6. Ketelitian	
		4. Ketepatan Waktu	7. Waktu Bekerja 8. Sesuai Kemampuan	
		5. Produktivitas	9. Kemampuan	

	kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama)	6. Keselamatan	10. Nilai Tambah 11. Teknologi 12. Perhatian Atasan 13. Penempatan 14. Ketertiban 15. Pemeliharaan	
--	--	----------------	---	--



BAB III

GAMBARAN UMUM PT. ANGKASA PURA II

BAGIAN PKP-PK

3.1. Sejarah Umum PT. Angkasa Pura II unit PKP-PK

PT Angka Pura II (Persero), selanjutnya disebut “Angkasa Pura II” atau “Perusahaan” merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara yang bergerak dalam bidang usaha pelayanan jasa kebandarudaraan dan pelayanan jasa terkait bandar udara di wilayah Indonesia Barat. Angkasa Pura II telah mendapatkan kepercayaan dari Pemerintah Republik Indonesia untuk mengelola dan mengupayakan perusahaan Pelabuhan Udara Jakarta Cengkareng yang kini berubah nama menjadi Bandara Internasional Jakarta Soekarno-Hatta serta Bandara Halim Perdanakusuma sejak 13 Agustus 1984. Keberadaan Angkasa Pura II berawal dari Perusahaan Umum dengan nama Perum Pelabuhan Udara Jakarta Cengkareng melalui Peraturan Pemerintah Nomor 20 tahun 1984, kemudian pada 19 Mei 1986 melalui Peraturan Pemerintah Nomor 26 tahun 1986 berubah menjadi Perum Angkasa Pura II. Selanjutnya, pada 17 Maret 1992 melalui Peraturan Pemerintah Nomor 14 tahun 1992 berubah menjadi Perusahaan Perseroan (Persero). Seiring perjalanan perusahaan, pada 18 November 2008 sesuai dengan Akta Notaris Silvia Abbas Sudrajat, SH, SpN Nomor 38 resmi berubah menjadi PT Angkasa Pura II (Persero).

Berdirinya Angkasa Pura II bertujuan untuk menjalankan pengelolaan dan perusahaan dalam bidang jasa kebandarudaraan dan jasa terkait bandar udara dengan mengoptimalkan pemberdayaan potensi sumber daya yang dimiliki dan

penerapan praktik tata kelola perusahaan yang baik. Hal tersebut diharapkan agar dapat menghasilkan produk dan layanan jasa yang bermutu tinggi dan berdaya saing kuat sehingga dapat meningkatkan nilai Perusahaan dan kepercayaan masyarakat. Kiprah Angkasa Pura II telah menunjukkan kemajuan dan peningkatan usaha yang pesat dalam bisnis jasa kebandarudaraan melalui penambahan berbagai sarana prasarana dan peningkatan kualitas pelayanan pada bandara yang dikelolanya.

Angkasa Pura II telah mengelola 13 Bandara, antara lain yaitu Bandara Soekarno-Hatta (Jakarta), Halim Perdanakusuma (Jakarta), Kualanamu (Medan), Supadio (Pontianak), Minangkabau (Padang), Sultan Mahmud Badaruddin II (Palembang), Sultan Syarif Kasim II (Pekanbaru), Husein Sastranegara (Bandung), Sultan Iskandarmuda (Banda Aceh), Raja Haji Fisabilillah (Tanjungpinang), Sultan Thaha (Jambi), Depati Amir (Pangkal Pinang) dan Silangit (Tapanuli Utara).

Dengan adanya PT. Angkasa Pura II ini, maka ada pula bagian-bagian yang terdapat didalamnya dan salah satunya adalah bagian PKP-PK. Mengenai Rescue and Fire Fighting Service (RFFS) atau di Indonesia sering di sebut Pelayanan Pertolongan Kecelakaan Penerbangan dan Pemadam Kebakaran (PKP-PK).

Dinas PKP-PK memiliki tiga tugas utama yaitu operasi, maintenance dan latihan. Latihan bertujuan untuk menjaga kualitas dari personil PKP-PK dalam menghadapi kejadian yang tidak terduga yang tidak kita harapkan. Maintenance bertujuan untuk menyiapkan kendaraan operasi PKP-PK agar selalu siap sedia

apabila dibutuhkan untuk operasional. Dan operasi merupakan titik puncak dari kita lakukan dalam latihan dan maintenance. Sehingga dari operasi ini dapat dilihat tingkat keberhasilan Dinas PKP-PK dalam menjalankan tugas utamanya. Tapi sungguh tidak ada seorangpun yang mengharapkan Dinas PKP-PK untuk menjalankan tugasnya, karena apabila itu terjadi sudah pasti sedang ada musibah sehingga dibutuhkanlah bantuan dan pertolongan dari Dinas PKP-PK terhadap Musibah kecelakaan pesawat udara tersebut.

Operasi (Operation)

1. Melaksanakan pertolongan pada kecelakaan penerbangan. Meliputi : penyelamatan jiwa (semua yang bernyawa), mengurangi rasa sakit dan cedera, dan penyelamatan barang-barang berharga.
2. Memadamkan Kebakaran (penerbangan dan non penerbangan). Meliputi : pencegahan, perlindungan, dan pemadaman.

Pemeliharaan (Maintenance)

1. Peralatan harus selalu siap operasi (Ready For User)
2. Pemeliharaan harian, mingguan, dan bulanan
3. Test/uji kemampuan peralatan
4. Pemeliharaan setelah dipergunakan operasi.

Selain itu agar kondisi kendaraan operasi PKP-PK selalu dalam kondisi prima, dilakukanlah perawatan secara berkala. Terdapat dua jenis maintenance yang dilakukan yaitu

1. **Preventif Maintenance** yaitu perawatan berkala yang dilakukan oleh anggota PKP-PK agar kendaraan operasi mereka selalu siap sedia dan selalu dalam kondisi prima untuk operasi.
2. **Corrective Maintenance** yaitu perawatan yang dilakukan apabila terjadi kerusakan yang harus segera diselesaikan agar kondisi kendaraan operasional dapat pulih kembali.

Latihan (Training)

1. Latihan Fisik, dilaksanakan secara teratur dan terus menerus agar tahan dalam melaksanakan tugas yang berat dan lama.
2. Latihan Keterampilan, Teori dan praktek lapangan agar personil terampil dan cekatan.

Kecelakaan pesawat udara yang tidak kita harapkan memang jarang terjadi, sehingga kegiatan operasi PKP-PK jarang dan hampir tidak pernah dilakukan, lalu apa yang dilakukan personil PKP-PK dalam standbnya ? Kegiatan operasi memang jarang dan hampir tidak pernah dilakukan oleh Personil PKP-PK di karenakan semakin tingginya tingkat keselamatan penerbangan di dunia khususnya di Indonesia. Tetapi masih ada 2 kegiatan pokok lainnya yang wajib dilakukan oleh personil PKP-PK dalam standbnya. yaitu masih ada Latihan dan Maintenance. Setiap personil PKP-PK mempunyai jadwal tersendiri dalam melakukan kedua tugas tadi. Dalam Latihan baik itu praktek maupun teori wajib dilaksanakan oleh masing-masing anggota di maksudkan agar dapat merefresh kembali tentang kemampuan dan pengetahuan anggota PKP-PK akan

tugas dan tanggung jawabnya. Dan diluar dari itu yang dilakukan oleh personil PKP-PK adalah Standby. Apakah standby dapat dikatakan dengan santai?

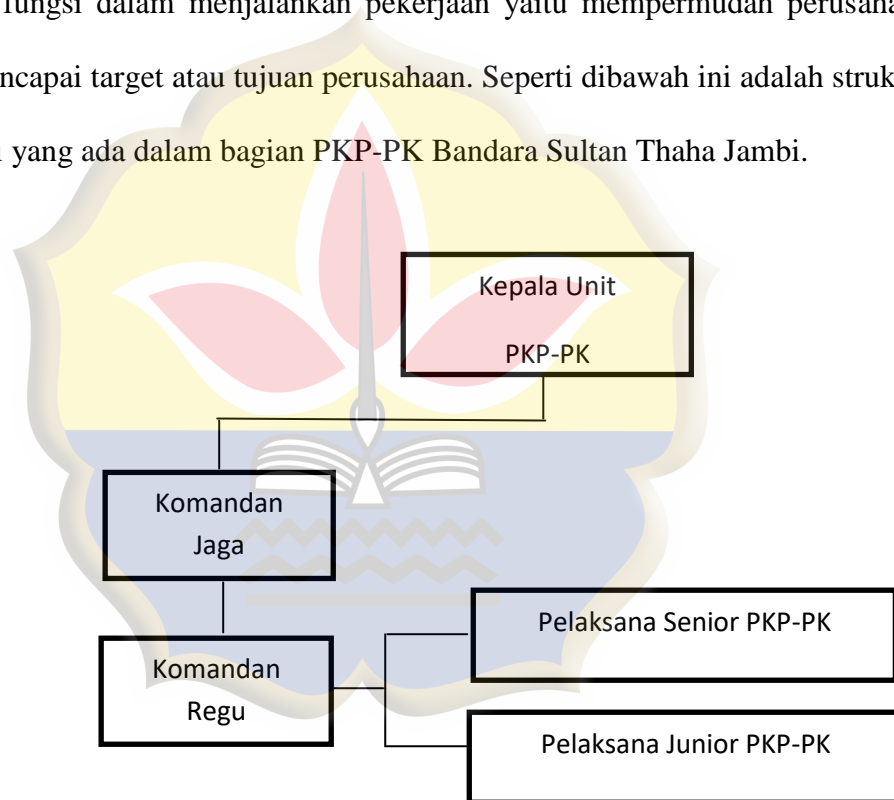
Dalam pengertian secara harfiah, standby berarti berjaga akan suatu hal yang tidak diharapkan ,jadi dalam situasi stanby ini, personil PKP-PK tidak boleh lengah setiap detikpun selama lalu-lintas penerbangan di Bandara masih berlangsung, dan dapat dikatakan bahwa Personil PKP-PK menunggu akan hal yang tidak ditunggu/diharapkan. Pekerjaan menunggu adalah sesuatu yang paling membosankan yang tidak disukai oleh semua orang, tapi para personil PKP-PK dengan setianya menunggu demi tugas dan tanggung jawabnya. Di dalam situasi seperti itu dapat diisi dengan kegiatan positif yang bersifat membangun.

1. Perhitungan kebutuhan personil PKP-PK Bandar udara per shift berdasarkan jumlah kendaraan utama dan pendukung, untuk kendaraan cadangan (back-up) tidak diperhitungkan.
2. Setiap kendaraan utama harus dioperasikan paling sedikit 3 (tiga) orang personil PKP-PK yang terlatih dan kompeten dibidangnya, bertugas dan berfungsi sebagai berikut .
 - a) 1 (satu) personil sebagai komandan (incident commander) merangkap driver;
 - b) 2 (dua) personil sebagai pelaksana.
3. Setiap kendaraan pendukung harus dioperasikan minimal 2 (dua) orang personil PKP-PK terlatih dan kompetendibidangnya, bertugas dan berfungsi sebagai berikut :

- a. 1 (satu) personil sebagai komandan merangkap driver;
- b. 1 (satu) personil sebagai pelaksana.

3.2. Struktur Organisasi

PT Angkasa Pura II Bagian PKP-PK Bandara Sultan Thaha Jambi, karyawan yang memiliki tugas pokok menjadikan perusahaan memiliki totalitas tinggi terhadap pekerjaan. Karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut memiliki fungsi dalam menjalankan pekerjaan yaitu mempermudah perusahaan dalam mencapai target atau tujuan perusahaan. Seperti dibawah ini adalah struktur organisasi yang ada dalam bagian PKP-PK Bandara Sultan Thaha Jambi.



(Sumber bagian PKP-PK Bandara Sultan Thaha Syaifuddin Jambi)

Gambar 3.1
Bagan Struktur Organisasi
PT Angkasa Pura II Bagian PKP-PK Bandara Sultan Thaha Jambi

Berdasarkan bagan struktur diatas, maka tugas dan kewajiban perusahaan PT Angkasa Pura II Bagian PKP-PK Bandara Sultan Thaha Jambi sebagai berikut:

1. Kepala Unit PKP-PK

- a. Memimpin Unit PKP-PK dan bertanggung jawab kepada Operation Service Manager.
- b. Memimpin dan mengatur pelaksanaan kegiatan operasi PKP-PK serta melaksanakan kegiatan operasi lainnya.
- c. Merencanakan dan memastikan kesiapan kendaraan operasi dan fasilitas PKP-PK lainnya.
- d. Merencanakan dan melaksanakan program latihan pencegahan bahaya kebakaran dan operasi penanggulangan kecelakaan pesawat udara, baik dalam skala kecil, menengah maupun skala besar, baik di lingkungan internal unit PKP-PK maupun dengan melibatkan unit kerja/instansi terkait lainnya.
- e. Menyusun formasi tugas personil untuk pelaksanaan tugas harian.
- f. Membuat usulan rencana kerja anggaran dinas PKP-PK untuk di sampaikan kepada atasan.
- g. Menyampaikan laporan pelaksanaan kerja kepada atasan, baik laporan khusus (laporan kejadian) maupun laporan berkala lainnya.

2. Komandan Jaga

- a. Mengawasi dan memastikan kelancaran pelaksanaan kegiatan operasi PKP-
PK.
- b. Mengatur operasi pertolongan dan pemadaman dalam satuan jaga.
- c. Melaporkan kesiapan personil, kendaraan dan peralatan operasi kepada
RFFS Junior Manager.
- d. Membuat laporan kegiatan operasi dan menandatangani berita acara/log
book.
- e. Menyusun jadwal tugas dalam satuan jaga.
- f. Mengatur dan mengawasi pelaksanaan station routine dalam satuan jaga.
- g. Mengatur personil dalam pelaksanaan operasi lain/tugas tambahan yang
menjadi tugas dan tanggung jawabnya.
- h. Memimpin pelaksanaan latihan dalam satuan jaga.
- i. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan.

3. Komandan Regu

- a. Memimpin operasi dalam regunya.
- b. Bertanggung jawab terhadap kesiapan kendaraan dan peralatan operasi serta
anggota yang menjadi tanggung jawabnya.
- c. Mengoperasikan kendaraan dan peralatan operasi.
- d. Memimpin latihan dalam regu.
- e. Membuat laporan kegiatan.
- f. Bertanggung jawab semua kegiatan kepada komandan jaga.

4. Pelaksana Senior PKP-PK

- a. Melaksanakan tugas harian yang diberikan oleh Komandan Regu Operasi PKP-PK.
- b. Memelihara dan memeriksa kelengkapan peralatan operasi dan melaporkan bila ada kekurangan.
- c. Melaksanakan operasi pertolongan dan pemadaman.
- d. Mengoperasikan kendaraan utama pada saat operasi PKP-PK atas perintah komandan jaga.
- e. Melaksanakan latihan.
- f. Melaporkan kesiapan peralatan operasi kepada Komandan Regu Operasi PKP-PK.
- g. Melaksanakan tugas lainnya yang diberikan oleh atasan.

5. Pelaksana Junior PKP-PK

- a. Melaksanakan tugas harian yang diberikan oleh Komandan Regu Operasi PKP-PK.
- b. Melaksanakan pemeliharaan kendaraan dan peralatan operasi.
- c. Melaksanakan operasi pertolongan dan pemadaman.
- d. Mengoperasikan kendaraan pendukung dan peralatan pendukung atas perintah Komandan Jaga Operasi PKP-PK.
- e. Melaksanakan latihan.
- f. Memeriksa dan menjaga kelengkapan dan kesiapan peralatan operasi.
- g. Melaksanakan tugas lainnya yang diberikan oleh atasan.

3.3. Ruang Lingkup Usaha PT Angkasa Pura II Bandara Sultan Thaha Syaifuddin Jambi Bagian PKP-PK.

Adapun ruang lingkup usaha pada PT Angkasa Pura II Bandara Sultan Thaha Syaifudin Jambi Bagian PKP-PK sebagai berikut.

1. Bergerak di bidang pelayanan dan pengelolaan bandara di Indonesia bagian barat, termasuk Bandara Sultan Thaha Syaifuddin Jambi.
2. Pada bagian PKP-PK di PT Angkasa Pura II difungsikan untuk pertolongan pertama pada kecelakaan di area bandara terutama untuk kebakaran.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

Dari kuisisioner yang telah disebarakan sebanyak 30 orang pada PT Angkasa Pura II bagian PKP-PK Bandara Sultan Thaha Jambi. Maka di dapati karakteristik responden sebagai berikut:

4.1.1. Karakteristik Responden

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dari hasil rekapan data kuisisioner responden berdasarkan Jenis Kelamin dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1.
Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Laki-Laki	43	100
Jumlah	43	100

Sumber: data primer (diolah)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa berdasarkan jenis kelamin yang menjadi responden penelitian ini seluruhnya berjenis kelamin laki-laki

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Karakteristik responden berdasarkan umur dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Menurut Umur

Umur Responden (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
20-24	15	50
25-29	5	16,66
30-34	7	23,33
> 35	3	10
Jumlah	43	100

Sumber: Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden terbanyak pada usia 20-24 tahun yaitu sebanyak 50%, lalu pada usia 30-34 tahun sebanyak 23,33%, pada usia 25-29 sebanyak 16,66% dan pada usia >35 sebanyak 10%.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden nerdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
SMP	-	-
SMA	3	10
DIII	15	50
S1	12	40
Jumlah	43	100

Sumber: Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa berdasarkan pendidikan terakhir responden terbanyak yaitu pada tingkat DIII yaitu sebanyak 50%, lalu pada tingkat S1 sebanyak 40% dan pada tingkat SMA yaitu sebanyak 10%.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja

Lamanya Bekerja (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
<1	2	6,66
2-3	4	13,33
4-5	20	66,66
>6	4	13,33
Jumlah	43	100

Sumber: Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui karakteristik berdasarkan lamanya bekerja yaitu 4-5 tahun sebanyak 66,66%, lalu >6 tahun sebanyak 13,33%, pada 2-3 tahun sebanyak 13,33 dan <1 tahun sebanyak 2 orang.

4.1.2. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

4.1.2.1. Disiplin (X)

Analisis disiplin dapat terlihat dari hasiljawaban responden sebagai berikut:

a. Tujuan dan Kemampuan

Tabel 4.5
Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Tujuan dan Kemampuan

Item	Pernyataan	Frekuensi					Skor	Ket
		SR	R	S	T	ST		
		1	2	3	4	5		
1	Pegawai mempunyai kemampuan bekerja dengan baik	3	4	12	20	4	147	Tinggi
2	Penempatan kerja pegawai sesuai dengan kemampuan		2	15	23	3	156	Tinggi
	Total						303	
	Rata-rata						151,1	Tinggi

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 142 artinya dengan pernyataan pegawai mempunyai kemampuan bekerja dengan baik dinilai tinggi oleh pegawai. Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 156 artinya pernyataan penempatan kerja pegawai sesuai dengan kemampuan dinilai tinggi oleh pegawai. Secara keseluruhan rata-rata skor sebesar 151,1 artinya indikator tujuan dan kemampuan dinilai tinggi oleh pegawai.

b. Teladan Pimpinan

Tabel 4.6
Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Teladan Pimpinan

Item	Pernyataan	Frekuensi					Skor	Ket
		SR	R	S	T	ST		
		1	2	3	4	5		
3	Pemimpin bertindak sesuai dengan kata dan perbuatan	3	9	16	13	2	131	Sedang
4	Pemimpin bersikap disiplin dalam waktu		8	16	18	1	141	Sedang
	Total						272	
	Rata-rata						136	Sedang

Sumber: Data (diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 131 artinya pemimpin bertindak sesuai dengan kata dan perbuatan dinilai sedang oleh pegawai. Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 141 artinya pernyataan pemimpin bersikap disiplin dalam waktu dinilai sedang oleh pegawai. Secara keseluruhan rata-rata skor sebesar 136 artinya indikator teladan pimpinan dinilai sedang.

c. Balas Jasa

Tabel 4.7
Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Balas Jasa

Item	Pernyataan	Frekuensi					Skor	Ket
		SR	R	S	T	ST		
		1	2	3	4	5		
5	Balas jasa yang diberikan sudah adil dan layak		5	14	18	6	154	Tinggi
6	Balas jasa yang diberikan tepat pada waktunya	1	8	18	11	5	140	Sedang
	Total						294	
	Rata-rata						147	Sedang

Sumber: Data (diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 154 artinya balas jasa yang diberikan sudah adil dan layak dinilai tinggi oleh pegawai. Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 140 artinya pernyataan balas jasa yang diberikan tepat pada waktunya dinilai sedang oleh pegawai. Secara keseluruhan rata-rata skor sebesar 147 artinya indikator balas jasa dinilai sedang.

d. Keadilan

Tabel 4.8
Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Keadilan

Item	Pernyataan	Frekuensi					Skor	Ket
		SR	R	S	T	ST		
		1	2	3	4	5		
7	Pegawai yang melakukan kesalahan diberikan hukuman yang adil		5	17	21		145	Sedang
8	Pegawai diberikan kesempatan untuk memperbaiki kesalahan		6	24	11	4	138	Sedang
	Total						283	
	Rata-rata						141,5	Sedang

Sumber: Data (diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 145 artinya pegawai yang melakukan kesalahan diberikan hukuman yang adil dinilai sedang oleh pegawai. Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 138 artinya pegawai diberikan kesempatan untuk memperbaiki diri dinilai sedang oleh

pegawai. Secara keseluruhan rata-rata skor sebesar 141,5 artinya indikator keadilan dinilai sedang.

e. Waskat

Tabel 4.9
Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Waskat

Item	Pernyataan	Frekuensi					Skor	Ket
		SR	R	S	T	ST		
		1	2	3	4	5		
9	Sistem pengawasan yang diterapkan sudah baik		4	22	16	1	143	Sedang
10	Pegawai mampu mengkoreksi kesalahan sendiri		8	26	9		130	Sedang
	Total						273	
	Rata-rata						136,5	Sedang

Sumber: Data (diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 143 artinya pernyataan sistem pengawasan yang diterapkan sudah baik dinilai sedang oleh pegawai. Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 130 artinya pernyataan pegawai mampu mengkoreksi kesalahan sendiri dinilai sedang oleh pegawai. Secara keseluruhan rata-rata skor sebesar 136,5 artinya pernyataan dalam indikator waskat dinilai sedang oleh pegawai.

f. Sanksi Hukuman

Tabel 4.10
Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Sanksi Hukuman

Item	Pernyataan	Frekuensi					Skor	Ket
		SR	R	S	T	ST		
		1	2	3	4	5		
11	Sanksi yang diberikan kepada pegawai bersifat mendidik		2	25	14	2	145	Sedang
12	Sanksi yang diberikan sesuai dengan peraturan		6	25	8	4	139	Sedang
	Total						284	
	Rata-rata						142	Sedang

Sumber: Data (diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 141 artinya pegawai sangat setuju dengan pernyataan sanksi yang diberikan kepada pegawai bersifat mendidik. Secara keseluruhan rata-rata skor sebesar 141 artinya pegawai setuju dengan semua pernyataan dalam indikator hubungan kemanusiaan. Hasil rekap jawaban responden secara keseluruhan berdasarkan urutan prioritas penilaian terhadap disiplin karyawan PT Angkasa Pura II bagian PKP-PK Bandara Sultan Thaha Jambi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13
Rekapitulasi Jawaban Respoden Terhadap 14 Item Disiplin Pegawai

No	Pernyataan	Skor	Ket
1	Pegawai mempunyai kemampuan bekerja dengan baik	147	Tinggi
2	Penempatan kerja pegawai sesuai dengan kemampuan	156	Tinggi
3	Pemimpin bertindak sesuai dengan kata dan perbuatan	131	Sedang
4	Pemimpin bersikap disiplin dalam waktu	141	Sedang
5	Balas jasa yang diberikan sudah adil dan layak	154	Tinggi
6	Balas jasa yang diberikan tepat pada waktunya	140	Sedang
7	Pegawai yang melakukan kesalahan diberikan hukuman yang adil	145	Sedang
8	Pegawai diberikan kesempatan untuk memperbaiki kesalahan	138	Sedang
9	Sistem pengawasan yang diterapkan sudah baik	143	Sedang
10	Pegawai mampu mengkoreksi kesalahan sendiri	130	Sedang
11	Sanksi yang diberikan kepada pegawai bersifat mendidik	145	Sedang
12	Sanksi yang diberikan sesuai dengan peraturan	139	Sedang
13	Pemimpin bersifat berani dan tegas	139	Sedang
14	Sanksi yang diberikan kepada pegawai bersifat mendidik	141	Sedang
	Total	2.144	
	Rata-rata	153,1	Sedang

Sumber: Data (diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor rata-rata jawaban sebesar 153,1 artinya pegawai setuju dengan indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin pegawai pada PT Angkasa Pura II bagian PKP-PK Bandara Sultan Thaha Jambi. Jawaban tertinggi berkaitan dengan hubungan antar rekan kerja terjalin dengan baik dengan skor sebesar 156 . Sementara itu, jawaban

terendah berkaitan dengan pegawai diberikan kesempatan untuk memperbaiki kesalahan dengan skor sebesar 141. Rekap rata-rata skor untuk masing-masing indikator pengawasan melekat pada PT Angkasa Pura II bagian PKP-PK Bandara Sultan Thaha Jambi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.14
Hasil Jawaban Variabel Disiplin Kerja

No	Indikator	Skor	Ket
1	Tujuan dan Kemampuan	151,1	Tinggi
2	Teladan Pimpinan	136	Sedang
3	Balas Jasa	147	Sedang
4	Keadilan	141,5	Sedang
5	Waskat	136,5	Sedang
6	Sanksi Hukuman	142	Sedang
7	Ketegasan	139	Sedang
8	Hubungan Kemanusiaan	143	Sedang

Sumber: Data (diolah)

4.1.2.1. Kinerja (Y)

Jawaban responden terhadap indikator kinerja sebagai berikut:

a. Efektif

Tabel 4.15
Jawaban Responden Terhadap Indikator Efektif

Item	Pernyataan	Frekuensi					Skor	Ket
		SR	R	S	T	ST		
		1	2	3	4	5		
1	Pekerjaan telah dilaksanakan sesuai dengan prosedur dan ketentuan	1	6	7	26	3	153	Tinggi
2	Hasil kerja sudah sesuai dengan yang diharapkan		1	17	24	1	154	Tinggi
Total							307	
Rata-Rata							153,5	Tinggi

Sumber: data (diolah)

Berdasarkan tabel diatas, skor sebesar 153 artinya pekerjaan telah dilaksanakan sesuai dengan prosedur dan ketentuan dinilai tinggi oleh karyawan. Skor sebesar 154 artinya hasil kerja sudah sesuai dengan yang diharapkan dinilai tinggi oleh karyawan. Rata-rata skor jawaban sebesar 153,5 artinya indikator efektif dinilai tinggi oleh karyawan.

b. Efisien

Tabel 4.16
Jawaban Responden Terhadap Indikator Efisien

Item	Pernyataan	Frekuensi					Skor	Ket
		SR	R	S	T	ST		
		1	2	3	4	5		
3	Tingkat kemampuan dalam menekan biayaoperasional sehemat mungkin	1	8	14	19	1	140	Sedang
4	Dapat memaksimalkan penggunaan sarana dan prasarana kerja yang ada		5	21	16	1	142	Sedang
	Total						282	
	Rata-Rata						141	Sedang

Sumber: Data (diolah)

Berdasarkan tabel diatas, skor sebesar 140 artinya tingkat kemampuan dalam menekan biaya operasional sehemat mungkin dinilai sedang oleh karyawan. Skor sebesar 142 artinya dapat memaksimalkan penggunaan sarana dan prasarana kerja yang ada dinilai sedang oleh karyawan. Rata-rata skor jawaban sebesar 141 artinya indikator efisien dinilai sedang oleh karyawan.

c. Kualitas

Tabel 4.17
Jawaban Responden Terhadap Indikator Kualitas

Item	Pernyataan	Frekuensi					Skor	Ket
		SR	R	S	T	ST		
		1	2	3	4	5		
5	Selalu berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedurnya		5	15	19	4	151	Tinggi
6	Tingkat ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan	2	8	18	11	4	136	Sedang
Total							287	
Rata-Rata							143,5	Sedang

Sumber: Data (diolah)

Berdasarkan tabel diatas, skor sebesar 151 artinya selalu berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedurnya dinilai tinggi oleh karyawan. Skor sebesar 136 artinya tingkat ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan dinilai sedang oleh karyawan. Rata-rata skor jawaban sebesar 143,5 artinya indikator kualitas dinilai sedang oleh karyawan.

d. Ketepatan Waktu

Tabel 4.18
Jawaban Responden Terhadap Indikator Ketepatan Waktu

Item	Pernyataan	Frekuensi					Skor	Ket
		SR	R	S	T	ST		
		1	2	3	4	5		
7	dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang diberikan		5	15	17	6	153	Tinggi
8	Batas waktu yang ditetapkan dalam penyelesaian pekerjaan sesuai dengan kemampuan		6	20	11	6	146	Sedang
Total							299	
Rata-Rata							149,5	Tinggi

Sumber: Data (diolah)

Berdasarkan tabel diatas, skor sebesar 153 artinya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang diberikan dinilai tinggi oleh karyawan. Skor sebesar 146 artinya batas waktu yang urutan prioritas penilaian terhadap kinerja karyawan

Tabel 4.21
Hasil Rekap Jawaban Responden Terhadap 15 item Kinerja

No	Indikator	Skor	Ket
1	Pekerjaan telah dilaksanakan sesuai dengan prosedur dan ketentuan	153	Tinggi
2	Hasil kerja sudah sesuai dengan yang diharapkan	154	Tinggi
3	Tingkat kemampuan dalam menekan biayaoperasional sehemat mungkin	140	Sedang
4	Dapat memaksimalkan penggunaan sarana dan prasarana kerja yang ada	142	Sedang
5	Selalu berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedurnya	151	Tinggi
6	Tingkat ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan	136	Sedang
7	dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang diberikan	153	Tinggi
8	Batas waktu yang ditetapkan dalam penyelesaian pekerjaan sesuai dengan kemampuan	146	Sedang
9	Tingkat produktivitas yang dihasilkan dalam menyelesaikan pekerjaan	156	Tinggi
10	nilai tambah yang didapat dibandingkan dengan biaya modal dan tenaga kerja	142	Sedang
11	teknologi yang canggih dalam menyelesaikan pekerjaan	149	Tinggi
12	Adanya perhatian atasan terhadap keselamatan kerja pegawai	144	Sedang
13	penempatan benda atau barang diberikan batasan-batasan yang cukup	146	Sedang
14	aturan mengenai ketertiban pekerjaan	150	Tinggi
15	perawatan dan pemeliharaan asuransi terhadap pkaryawan	161	Tinggi
	Total	2,223	
	Rata-Rata	148,2	Tinggi

Sumber: Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat rata-rata skor sebesar 148,2 artinya kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura II bagian PKP-PK Bandara Sultan Thaha Jambi berada pada kriteria tinggi. Pernyataan tertinggi yaitu berkaitan dengan perawatan dan pemeliharaan asuransi terhadap para pegawai dengan skor sebesar 161 dan pernyataan terendah yaitu berkaitan dengan tingkat ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan dengan skor sebesar 136. Sementara itu hasil jawaban responden berdasarkan indikator kinerja pegawai pada PT Angkasa Pura II bagian PKP-PK Bandara Sultan Thaha Jambi sebagai berikut:

Tabel 4.21
Rekap Jawaban Indikator Kinerja

No	Indikator	Skor Rata-Rata	Ket
1	Efektif	153,5	Tinggi
2	Efisien	141	Sedang
3	Kualitas	143,5	Sedang
4	Ketepatan Waktu	149,5	Tinggi
5	Produktivitas	149	Tinggi
6	Keselamatan	150,2	Tinggi

Sumber: Data (diolah)

4.1.4. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Angkasa Pura II bagian PKP-PK Bandara Sultan Thaha Jambi

a. Persamaan Regresi

pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai pada PT Angkasa Pura II bagian PKP-PK Bandara Sultan Thaha Jambi berdasarkan perhitungan SPSS versi 20 dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.22
Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.730	.829		.880	.381
Disiplin	.726	.042	.886	17.308	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan keterangan diatas dapat diketahui persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,730 + 0.726 X$$

Dari persamaan regresi diatas dapat diketahui nilai constant sebesar 0,730 memberikan arti bahwa jika variabel disiplin (X) bernilai 0, maka variabel kinerja (Y) bernilai 0,730. Selanjutnya dengan persamaan regresi linear sederhana diatas, terdapat nilai koefisien regresi variabel disiplin yang bernilai positif yaitu sebesar 0,726. Jika nilai koefisien disiplin positif apabila terjadi perubahan pada variabel disiplin akan menyebabkan perubahan secara searah pada variabel kinerja. Dalam penelitian ini, dapat dianalisis besarnya pengaruh disiplin terhadap kinerja yaitu sebesar 0,726. Artinya apabila disiplin pada PT Angkasa Pura II bagian PKP-PK Bandara Sultan Thaha Jambi meningkat 1% maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 72,6%.

b. Koefisien Korelasi (r) dan Determinasi (R²)

Tabel 4.23
Korelasi dan Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.886 ^a	.785	.782	1.00098

a. Predictors: (Constant), Disiplin

Koefisien korelasi antara disiplin terhadap kinerja pada PT Angkasa Pura II bagian PKP-PK Bandara Sultan Thaha Jambi adalah 0.886, artinya terdapat hubungan yang erat antara variabel disiplin (X) terhadap kinerja (Y). Dari pengujian model summary maka diperoleh nilai determinasi (R²) sebesar 0.785 angka ini menyatakan bahwa variabel disiplin (X) mampu menjelaskan variabel kinerja (Y) sebesar 78,5% dan sisanya sebesar 21,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

c. Uji Hipotesis (Uji t)

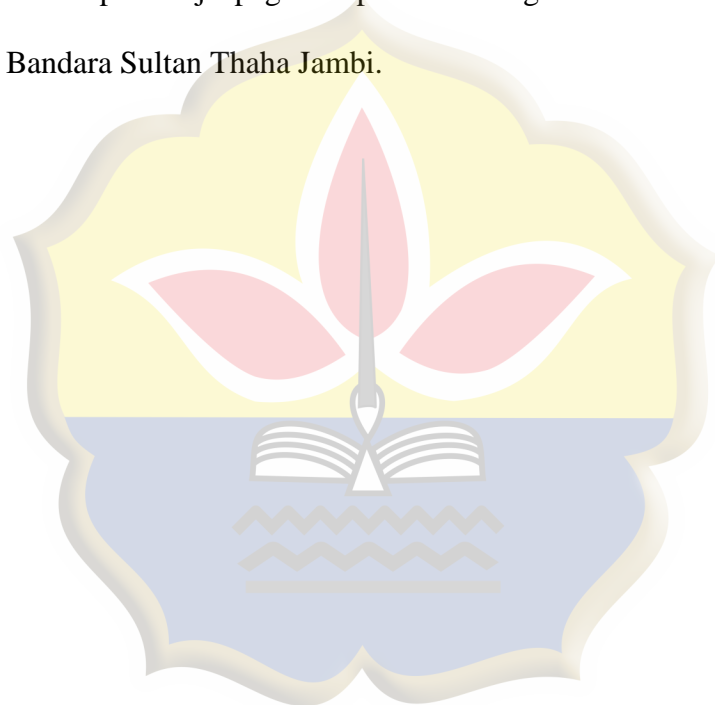
Tabel 4.24

Uji t (Parsial)

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	.730	.829		.880	.381	
Disiplin	.726	.042	.886	17.308	.000	

a. Dependent Variable: Kinerja

Menghitung t_{table} menggunakan ketentuan berikut: $\alpha = 0,05$ (5%) dan *Degree Of Freedom* (DF) = $84-1-1= 82$ dan $t_{tabel} = 1,29196$. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar 17,308 maka jika dibandingkan dengan 2.30600 dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($17,308 > 1,29196$). Maka H_0 ditolak H_1 diterima dan dengan membandingkan tingkat signifikan sebesar 0,05 maka $0,000 < 0,05$. Dengan demikian ada pengaruh signifikan antara disiplin terhadap kinerja pegawai pada PT Angkasa Pura II bagian PKP-PK Bandara Sultan Thaha Jambi.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin pada PT Angkasa Pura II bagian PKP-PK Bandara Sultan Thaha Jambi berada pada kriteria sedang, 75. Selanjutnya, kinerja pegawai T Angkasa Pura II bagian PKP-PK Bandara Sultan Thaha Jambitinggi.
2. Berdasarkan uji hipotesis diketahui bahwa terdapat pengaruh signifikan antara disiplin terhadap kinerja pegawai pada PT Angkasa Pura II bagian PKP-PK Bandara Sultan Thaha Jambi. Hal ini dapat dibuktikan dengan perbandingan antara nilai t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} ($17,308 > 1,29196$). Disiplin dapat mempengaruhi kinerja sebesar 78,5% dan sisanya 21,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.2. Saran

Beberapa saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut:

1. Pihak PT Angkasa Pura II bagian PKP-PK Bandara Sultan Thaha Jambi harus dapat merubah budaya disiplin di dalam dan diluar lingkungan, mulai dari atasan hingga bawahan. Apabila disiplin di dalam instansi telah berjalan dengan baik, maka dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai.

2. Dalam peningkatan kinerja pegawai, pihak instansi dapat memberikan tugas yang menantang agar pegawai dapat mengembangkan kreativitas di dalam melaksanakan pekerjaan.



DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson, 2010, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Erlangga, Jakarta
- Handoko, T. Hani, 2005, **Manajemen**, PT. Ghalia Indonesia, Jakarta
- _____, 2012, **Manajemen**, Edisi Revisi PT. Ghalia Indonesia, Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Penerbit Toko Gunung Agung, Jakarta
- _____. 2016, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Revisi, Penerbit Toko Gunung Agung, Jakarta
- Istijanto, 2009, **Aplikasi Riset**, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Kaswan, 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Gramedia Pustaka Utama: Jakarta
- Kurniawan, Albert, 2009, **Belajar Mudah SPSS**, PT. Buku Kita, Jakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2004, **Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**, PT. Refika Aditama, Bandung
- Moheriono, 2012, **Riset Sumber Daya Manusia**, Penerbit: Gramedia Pustaka Utama: Jakarta
- Rosidah, 2009, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
- Sedarmayanti, 2009, **Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja**, CV. Mandar Maju, Bandung
- Simanjuntak, Payaman, 2011, **Pengantar Statistik** , Gramedia: Jakarta
- Subekhi, Akhmad. 2012, **Manajemeb Sumber Daya Manusia (MSDM)**, Penerbit: Prestasi Pustaka, Jakarta
- Sulistyastuti, 2007. **Metode Penelitian Kuantitatif**. Gaya Media: Yogyakarta

Sutrisno, Edy, 2009, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Kencana Prenada Media Group

Suwanto, 2011, **Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori Aplikasi Dan Penelitian**, Alfabeta, Bandung

Syekh, Sayid, 2011, **Pengantar Statistik Ekonomi dan Sosial**, Gaung Persada, Jakarta

Umar, Husein, 2013, **Riset Sumber Daya Manusia**. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta



SURAT PERMOHONAN PENGISIAN KUISIONER

Kepada Yth,
Bapak/Ibu/Sdr.
PT. Angkasa Pura II Bagian PKP-PK Bandara Sultan Thaha Jambi
Dengan Hormat,

Dalam rangka penelitian penyusunan tugas akhir skripsi yang merupakan salah satu syarat akademis untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi pada fakultas ekonomi Universitas Batanghari Jambi, Maka bersama ini saya mohon kesediaan waktu Bapak/Ibu/Sdr untuk dapat menjadi responden dalam penelitian yang saya lakukan.

Adapun identitas saya adalah sebagai berikut:

Nama	:	Adrian Arby
NIM	:	1400861201204
Judul Skripsi	:	Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura IIBagian PelayananPertolongan Kecelakaan Dan Pemadam Kebakaran (PKP-PK)Bandara Sultan Thaha Jambi

Kuisoner ini ditunjukkan untuk diisi oleh Bapak/Ibu/Sdr dengan menjawab seluruh pertanyaan yang telah disediakan. Saya mengharapkan jawaban yang Bapak/Ibu/Sdr berikan nantinya menurut pendapat anda masing-masing. Perlu diketahui bahwa seluruh informasi/jawaban yang diberikan dijamin kerahasiaannya dan hanya dipergunakan untuk kepentingan penyusunan skripsi ini, serta bukan merupakan penilaian pekerjaan anda, sehingga tidak mempengaruhi status dan jabatan Bapak/Ibu/Sdr.

Demikianlah surat pengantar ini saya sampaikan, atas partisipasi dan ketulusan hati Bapak/Ibu/Sdr, saya ucapkan terimakasih.

Jambi, Juni 2019

Hormat Saya

Adrian Arby

Karakteristik Responden

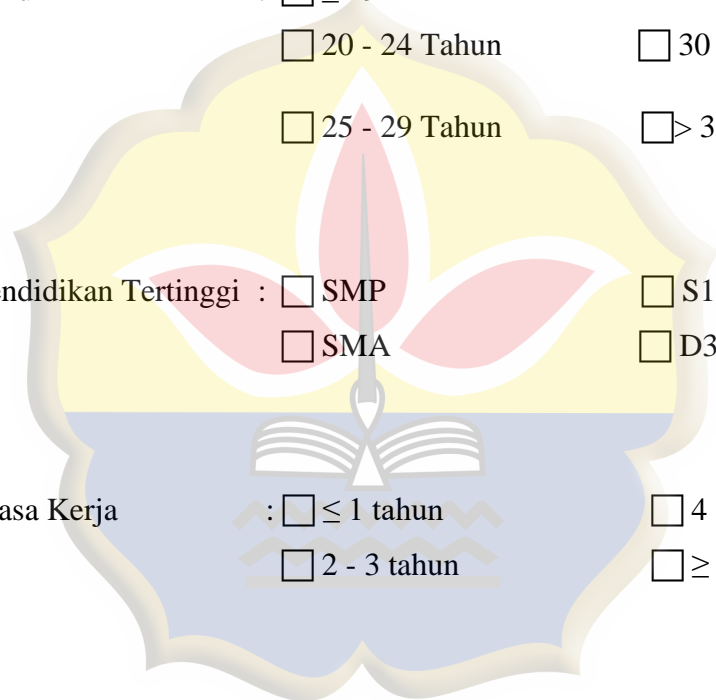
1. No Responden :

2. Jenis Kelamin : Laki-Laki
 Perempuan

3. Umur : \leq 19 Tahun
 20 - 24 Tahun 30 - 34 Tahun
 25 - 29 Tahun $>$ 35 Tahun

4. Pendidikan Tertinggi : SMP S1
 SMA D3

5. Masa Kerja : \leq 1 tahun 4 - 5 tahun
 2 - 3 tahun \geq 6 tahun



Pernyataan Penelitian

Berikan penilaian terhadap pernyataan dibawah ini yang menyangkut pengalaman yang anda rasakan selama bekerja pada PT. Angkasa Pura II Bagian PKP-PK Bandara Sultan Thaha Jambi, berilah tanda check list (√) pada kolom yang sesuai dengan penilaian anda.

- | | |
|------------------|------------------|
| 1. Sangat Rendah | 4. Tinggi |
| 2. Rendah | 5. Sangat Tinggi |
| 3. Sedang | |

1. Pernyataan Disiplin

No	Pernyataan	Skor				
		SR	R	S	T	ST
1	Tujuan dan Kemampuan Pekerjaan yang dibebankan sesuai dengan kemampuan					
2	Teladan Pemimpin Tindakan pemimpin sesuai dengan kata dan perbuatan pemimpin selalu masuk dan pulang kerja tepat waktu					
3						
4	Balas Jasa Balas jasa yang diterima sudah adil dan layak Balas jasa yang diterima diberikan tepat waktu					
5						
6	Keadilan Pemimpin menjatuhkan hukuman yang adil bagi karyawan yang tidak taat pada peraturan Pemimpin memberikan karyawan memperbaiki diri saat guru membuat suatu kesalahan					
7						
8	Pengawasan Melekat Sistem pengawasan yang diterapkan di perusahaan sudah berjalan dengan baik Pemimpin mampu mengkoreksi kesalahan saat guru berbuat salah					
9						
10	Sanksi Hukuman Penerapan sanksi hukuman di perusahaan bersifat mendidik karyawan Penerapan sanksi hukuman ditempat kerja selama ini telah sesuai dengan peraturan perusahaan					
11						
12	Ketegasan Sikap pemimpin yang berani dan tegas untuk menghukum karyawan yang melanggar aturan Pemimpin dan karyawan selalu transparansi mengkoreksi kesalahan masing-masing					
13						
14	Hubungan Kemanusiaan Pemimpin dan karyawan mampu menjalin hubungan dengan baik					

2. Pernyataan Kinerja

No	Pernyataan	Skor				
		SR	R	S	T	ST
	Kualitas					
1	Keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
2	Keterampilan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan					
3	Perhatian terhadap keakuratan dalam menyelesaikan					
	Kuantitas					
4	Kemampuan menyelesaikan diri terhadap beban kerja dalam menyelesaikan pekerjaan					
5	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan baik selama ini					
6	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan sesuai target					
	Ketepatan Waktu					
7	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan					
8	Kemampuan untuk datang dan pulang kerja tepat waktu					
	Efektivitas Biaya					
9	Anggaran yang disediakan sekolah untuk menyelesaikan pekerjaan					
10	Kemampuan untuk menekan biaya dalam bekerja					
	Kebutuhan Untuk Supervisi					
11	Kemampuan untuk dapat mengembangkan inisiatif dengan baik dalam pemecahan masalah di sekolah					
12	Kemampuan untuk bekerja dengan hati-hati					
13	Keinginan untuk meningkatkan prestasi kerja yang baik					
	Dampak Interpersonal					
14	Kemauan dalam bekerja untuk tingkatan harga diri					
15	Keinginan untuk beritikad baik dalam bekerja					