

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ANGKASA PURA I MANADO

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Terapan Manajemen (S.Tr.M)
Pada Program Studi Manajemen Bisnis*

Oleh

**ASRIL FIDEL
MALIK
NIM 20053133**

LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN
PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. ANGKASA PURA I MANADO

Oleh

**ASRIL FIDEL MALIK
NIM. 20053133**

Telah Dipertimbangkan Di Depan Dewan Penguji Dan Dinyatakan Sebagai Salah
Satu Persyaratan Melaksanakan Penelitian Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Terapan Manajemen (S.Tr.M)

Pada tanggal, 19 September 2024

Ketua/Penguji 1,

**Diana Roweina S. Maramba SEAMNI
NIP. 19720915 200212 2 001**

Penguji 2,

**Dr. Jufrina Mandulangi, SE, M.Si
NIP. 19670119 199303 2 002**

Penguji 3,

**Djibrad Djawa, SE, M. Int. Hotl. Manag
NIP. 19610124 199011 1 001**

Mengetahui,
Ketua Jurusan Administrasi Bisnis

**Juliet P.T Malinggung, SE., M.Si
NIP. 19730722 200212 2 001**

vi

**POLITEKNIK
NEGERI MANADO**

Manado, 15 September 2024

Penulis



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
ABSTRACT	Error! Bookmark not defined.
MOTTO	iv
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	Error! Bookmark not defined.
LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN.....	v

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN	Error! Bookmark not defined.
BIOGRAFI	ix
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB 1	1
PENDAHULUAN	1
1.1 LATAR BELAKANG	1
1.2 IDENTIFIKASI MASALAH.....	1
1.3 PERUMUSAN MASALAH	5
1.4 TUJUAN PENELITIAN.....	5
1.5 MANFAAT PENELITIAN.....	6
BAB II	8
KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS	8
2.1 Landasan Teori.....	8
2.1.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	8
2.1.2 Tujuan Disiplin Kerja	9
2.1.3 Prinsip-prinsip Disiplin Kerja	9
2.1.4 Perencanaan Disiplin Kerja	10
2.1.5 Indikator Disiplin Kerja	12
2.1.6 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	14
2.2 Konsep Kinerja Karyawan	14
2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	14
2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	15
2.2.3 Indikator Kinerja Karyawan.....	17
2.3 Kerangka Teoritik	18
2.3.1 Hubungan antara Variabel Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan	18
2.3.2 Hasil Penelitian yang Relevan	22
2.3.3 Alur Pikir.....	23
2.3.4 Hipotesis.....	25
BAB III	26

METODOLOGI PENELITIAN	26
3.1 Tempat dan waktu penelitian	26
3.2 Metode dan Jenis Penelitian.....	26
Metode yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:	26
3.1 Jenis Data dan Prosedur Pengumpulan Data.....	26
3.1.1 Jenis Data	26
3.1.2 Prosedur Pengumpulan Data	28
3.2 Populasi dan Sampel.....	28
3.2.1 Populasi.....	28
3.2.2 Sampel.....	29
3.5 Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukuran	29
3.5.1 Definisi Operasional Variabel.....	29
3.6 Teknik Analisis Data.....	33
3.6.1 Statistik Deskriptif.....	33
3.6.2 Total Skor	33
3.6.3 Pengukuran Validitas dan Reliabilitas	33
3.6.4 Analisis Korelasi.....	36
3.6.5 Analisis Regresi Linear Sederhana.....	36
3.6.6 Pengujian Hipotesis.....	37
BAB IV	38
GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....	Error! Bookmark not defined.
4.1 Sejarah Singkat Perusahaan,.....	Error! Bookmark not defined.
4.2 Lokasi dan telepon perusahaan,.....	Error! Bookmark not defined.
4.3 Visi dan Misi Perusahaan.....	40
4.4 Sumber Daya Perusahaan.....	Error! Bookmark not defined.
4.5 Struktur Organisasi Perusahaan.	42
4.6 Uraian kerja (<i>job description</i>).....	43
BAB V.....	43
HASIL DAN PEMBAHASAN	Error! Bookmark not defined.
5.1 Hasil Analisis	47
5.1.1 Karakteristik Responden	47
5.1.2 Hasil Analisis Statistik Deskriptif	48

5.1.3	Total Skor Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan	50
5.1.4	Uji Validitas dan Reliabilitas	52
5.1.5	Hasil Regresi dan Korelasi	57
5.1.6	Pengujian Hipotesis.....	60
5.2	Pembahasan.....	61
5.2.1	Disiplin Kerja pada PT. Angkasa Pura I Manado.....	Error! Bookmark not defined.
5.2.2	Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura I Manado.....	62
5.2.3	Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	
5.3	Implementasi.....	64
BAB VI	66
6.1	Kesimpulan	66
6.2	Saran	67
DAFTAR PUSTAKA	68



DAFTAR TABEL


Tabel 2. 1	Penelitian yang relevan	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3.1	Kisi-kisi Disiplin Kerja (X)	30
Tabel 3.2	Kisi-kisi Kinerja Karyawan (Y).....	31
Tabel 3.3	Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi.....	36
Tabel 4.1	Data karyawan PT. Angkasa Pura I Manado	41

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Dalam setiap organisasi atau perusahaan sumber daya manusia berpengaruh penting karena merupakan potensi aset dan modal (didalam organisasi berbisnis, yang diwujudkan sebagai suatu potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan

The logo of Politeknik Negeri is a shield-shaped emblem. It features a yellow and purple design with a central figure that resembles a stylized human or a torch. The text "POLITEKNIK NEGERI" is written in a semi-circle above the central figure. Below the central figure, there is a banner with the text "KEMAJUAN" and "KEMERDEKAAN".

Persaingan diantara perusahaan mengisyaratkan bahwa dunia sementara bekerja keras untuk menciptakan kemajuan dalam semua perusahaan. Hal ini dilakukan melalui inisiatif pengembangan karena karyawan merupakan aset berharga yang mampu memberikan nilai bagi perusahaan nilai tersebut dapat diwujudkan salah satunya melalui kinerja optimal yang dipengaruhi langsung oleh motivasi dan reward dua elemen kunci yang menjadi perhatian pemimpin. Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pemimpin perusahaan, sebab menurunnya kinerja yang baik dapat diraih apabila karyawan memiliki motivasi berkerja dan berprestasi dalam pekerjaan tersebut meningkat sehingga tujuan yang diharapkan bisa tercapai. Hasibuan (2002:10) menyatakan sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan karyawan dan masyarakat. Perusahaan tentunya mengharapkan peningkatan tingkat kinerja karyawan dari waktu ke waktu agar mampu menghadapi tekanan persaingan.

Menurut Usman, 2013 : 276 motivasi adalah dorongan yang dimiliki seseorang untuk berbuat sesuatu, sedangkan motif adalah kebutuhan (need), keinginan (wish),

dorongan (desire) atau impuls. Motivasi merupakan dorongan yang dimiliki seorang individu yang dapat merangsang untuk dapat melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang berperilaku atau melakukan sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang untuk berperilaku atau melakukan sesuatu. Peraturan sangat diperlukan dalam perusahaan agar karyawan mendapat motivasi dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan dimana dengan tata tertib dapat dilaksanakan dengan baik, maka kinerja karyawan akan meningkat. Motivasi menurut KBBI adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan. Motivasi sangat berpengaruh dalam mendorong perilaku dan kinerja karyawan akan berusaha lebih keras dalam pekerjaannya dan menunjukkan semangat ditambah ketekunan dengan tujuan mencapai tujuan tertentu. Hal ini menggaris bawahi pentingnya bagi para pemimpin dalam organisasi untuk memiliki pemahaman yang mendalam tentang karyawan mereka seperti memungkinkan tingkat motivasi yang berkelanjutan di kalangan tenaga kerja untuk mencapai tujuan perusahaan yang semakin meningkat. Motivasi dapat pula diartikan sebagai dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya. Apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginan mereka (Veitzal, 2009). Pemimpin harus mampu memanfaatkan dorongan motivasi di kalangan karyawan sebagai strategi untuk mewujudkan produktivitas optimal dalam pengaturan organisasi. Motivasi sering muncul dalam diri seseorang ataupun dari orang-orang disekitar dengan mendapat dorongan semangat dari atasan, rekan kerja juga dalam lingkungan

keluarga, motivasi juga dapat mempengaruhi ketepatan pekerjaan bisa menyelesaikan pekerjaan lebih cepat, ketabahan menghadapi rintangan, dan arah sikap terhadap sasaran atau tujuan, motivasi menjadi kunci utama dalam mencapai tujuan supaya mewujudkan harapan.

Reward merupakan apa yang didapat seseorang atas pencapaian suatu target yang telah ditetapkan, misalnya target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Terdapat beberapa faktor yang menyebabkan karyawan memiliki kinerja yang baik sehingga dapat mencapai target yang telah ditetapkan organisasi. Salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan cara perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan karyawan sehingga mampu merangsang dan mempengaruhi kemampuan yang dimiliki untuk menjalankan pekerjaannya seperti adanya pemberian reward. Suak et al, (2017) berpandangan bahwa reward bisa berupa suatu hal yang berwujud maupun tidak berwujud yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawan baik sengaja atau tidak disengaja sebagai balas jasa atas kontribusi dan kemampuan karyawan saat melakukan pekerjaan dan sebagai penerapan nilai positif untuk memuaskan sejumlah kebutuhan. Pemberian reward kepada karyawan bertujuan untuk memberikan daya tarik, motivasi dan mempertahankan karyawan yang berkualitas serta menciptakan sistem upah atau gaji yang adil baik secara internal maupun kompetitif secara eksternal (Moorhead & Griffin 2013). Sedangkan pemberian reward bagi organisasi bertujuan untuk mempertahankan SDM yang berkualitas sebagai komponen utama dalam mencapai kebutuhan didalam organisasi. Indikator reward menurut Edirisooriya (2014, 314) dibagi menjadi 2 yaitu reward intrinsik pengakuan,

tanggung jawab, kesempatan belajar, kemajuan karir) dan reward ekstrinsik (gaji, bonus, tunjangan). Pengaruh pemberian reward terhadap kinerja karyawan juga telah diteliti dan dibuktikan dalam banyak penelitian sebelumnya. Mamik et al, (2016) dalam penelitiannya berhasil membuktikan bahwa reward mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Berdasarkan uraian mengenai reward tersebut, dapat disimpulkan bahwa pemberian reward dari organisasi atau perusahaan kepada karyawan merupakan salah satu cara meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini membuat reward menjadi sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Reward adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif (Henry, 2004). Selanjutnya menurut (Fitri, Indiglo, & Djamburi, 2013) reward dapat diartikan sebagai bentuk apresiasi kepada suatu lembaga yang biasanya dalam bentuk material atau ucapan. Reward dapat berupa kompensasi finansial maupun non finansial yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan kontribusi yang diberikan kepada karyawan sehingga meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga meningkatkan organisasi dalam skala yang lebih besar. Balai Prasarana pemukiman wilayah Sulawesi Utara (BPPW sulut) adalah unit pelaksana teknis yang menyelenggarakan fungsi perumahan dan permukiman pusat (UKP) yang dibawah dan bertanggung jawab kepada menteri pekerjaan umum dan perumahan rakyat (PUPR). BPPW sulut didirikan pada tanggal 11 februari 2019 berdasarkan surat keputusan menteri pekerjaan umum dan perumahan rakyat.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian peningkatan kinerja karyawan -pada balai prasarana pemukiman wilayah sulut, sehingga penulis memutuskan untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT ANGKASA PURA I MANADO”**

1.2 IDENTIFIKASI MASALAH

Dari uraian di atas, maka penulis merumuskan permasalahan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kurangnya kesadaran beberapa karyawan tentang pentingnya disiplin kerja.
2. Masih aada karyawan yang datang terlambat masuk kantor pada PT. Angkasa Pura I Manado.
3. Masih ada karyawan yang tidak berada diruangan pada saat jam kerja berlangsung.
4. Masih ada karyawan yang sering menunggu perintah dalam menjalankan tugas.

1.3 PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang yang sudah dipaparkan di atas, peneliti membuat rumusan masalah untuk menjawab permasalahan yang membahas pada penelitian ini. Adapun rumusan masalahnya adalah :

1. Bagaimanakah tingkat kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura I Manado ?
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura I Manado ?

1.4 TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah yang ada di atas, maka yang menjadi tujuan peneliti adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana Disiplin Kerja Pada PT. Angkasa Pura I Manado
2. Untuk mengetahui tingkat Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura I Manado
3. Untuk mengetahui Pengaruh dari disiplin kerja Terhadap kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura I Manado

1.5 MANEFAAT PENELITIAN

1. Bagi penulis

Peneliti mampu melakukan penelitian menyangkut Penataan Ruang Kantor dan Efektivitas kerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura I Manado dan menambah wawasan dan meningkatkan ilmu pengetahuan serta pengalaman bagi penulis dan juga mampu memecahkan masalah yang terkait dalam suatu organisasi atau instansi/perusahaan yang terkait.

2. Bagi Pihak Akademik

Pendidikan Politeknik Negeri Manado khususnya Jurusan Administrasi Bisnis. Kiranya penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi pembaca teristimewa dosen dan mahasiswa yang ada di Jurusan Administrasi Bisnis dan sebagai literatur tambahan dalam penelitian yang berhubungan dengan penelitian ini.

3. Bagi Pihak Instansi

Dalam hal ini PT. Angkasa Pura I Manado. Peneliti ingin memberikan masukan dengan tujuan lebih meningkatkan kinerja perusahaan khususnya pada disiplin kerja dan kinerja karyawan agar dapat lebih nyaman dan lebih puas dalam peningkatan efektivitas dalam bekerja.

