

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. ANGKASA PURA II
(PERSERO) MEDAN**

SKRIPSI

Oleh :

**RIA AMELIA SINAGA
NIM : 11 832 0157**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2016**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 4/4/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From I repository.uma.ac.id 4/4/24

ABSTRAK

RIA AMELIA SINAGA NPM. 11.832.0157: “PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ANGKASA PURA II (Persero) MEDAN”

PT. Angkasa Pura II (Persero) Medan bergerak dibidang penerbangan yang yang tentunya kinerja karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Medan yang selalu menyesuaikan diri dengan lingkungan yang dihadapi serta lingkungan kerja yang sangat mendukung sehingga tidaklah sulit dalam penyesuaian diri dengan karyawan lainnya, selain itu juga lingkungan dalam perusahaan sangat mendukung karena fasilitas yang dibutuhkan para karyawan sudah tersedia, mulai alat alat kerja yang lengkap dan sebagainya sehingga para pegawai merasa lebih mengalami kemudahan dalam bekerja.

Populasi dalam penelitian ini adalah 350 orang sehingga dijadikan sampel menjadi berjumlah 40 orang.

Hasil untuk variabel disiplin kerja diperoleh nilai 2,798 sehingga dapat disimpulkan Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Medan. Variabel Lingkungan kerja diperoleh nilai 2.893 sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Medan. Hasil uji F sebesar 12.566 bahwa hipotesis dapat diterima, sehingga disiplin kerja dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Medan. Koefisien determinasi pada penelitian ini menunjukkan disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan meningkat sebesar 36,4% pada PT. Angkasa Pura II artinya dengan adanya disiplin kerja dan lingkungan kerja yang diberikan pihak PT. Angkasa Pura II akan lebih meningkatkan kinerja karyawan.

Disarankan pada Pimpinan perusahaan PT. Angkasa Pura II Agar lebih memperhatikan kedisiplinan karyawan, serta memberikan peraturan yang ketat dan memberikan sanksi kepada setiap pegawai yang melakukan pelanggaran. Disarankan pada Pimpinan perusahaan PT. Angkasa Pura II meberikan suatu penghargaan bagi karyawann yang berprestasi. Hendaknya para karyawan mampu menciptakan suasana lingkungan kerja yang nyaman dan saling berinteraksi yang baik.

Kata kunci : Disiplin kerja, Lingkungan kerja dan Kinerja karyawan.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb

Syukur alhamdulillah kita ucapkan kehadiran Allah S.W.T, berkat rahmat dan karuniaNya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, namun dengan keterbatasan waktu, biaya, tenaga, kemampuan, pengetahuan dan pengalaman yang terbatas akhirnya penulis menyelesaikan skripsi yang diberi judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Medan”**

Penulis telah banyak menerima bantuan dari berbagai pihak baik langsung maupun tidak langsung dalam penyelesaian skripsi ini, maka dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya dengan hati yang tulus dan ikhlas kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Ali Ya'kub Matondang, MA, selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Prof. Dr. H. Sya'ad Afifuddin, SE, MEd selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
3. Bapak Hery Syahrial, SE, Msi selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
4. Bapak Dr. Ihsan Effendi, SE, Msi selaku Ketua Program Studi Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

5. Bapak Drs, H. Miftahuddin, MBA, selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak memberikan saran dan bimbingan dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Ibu Dra. Isnaniah LKS, MMA, selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen serta staff fakultas ekonomi yang telah mengajar dan membantu penulis hingga dapat menyelesaikan perkuliahan.
8. Bapak Pimpinan PT. Angkasa Pura II (Persero) Medan yang telah membantu penulis dalam memberikan data dan informasi demi terwujudnya skripsi ini.
9. Buat teman-teman Manajemen stambuk 2011 yang telah memberikan saran dan motivasi hingga skripsi ini terselesaikan.

Medan, 23 November 2015

Penulis

RIA AMELIA SINAGA
NPM. 11.832.0157

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	5
BAB II : LANDASAN TEORITIS	
A. Disiplin Kerja	
1. Pengertian Disiplin Kerja.....	6
2. Jenis-jenis Disiplin Kerja.....	7
3. Tipe-tipe Disiplin Kerja	8
4. Prinsip-prinsip Pendisiplinan.....	8
5. Indikator Disiplin Kerja	10
B. Lingkungan Kerja	
1. Pengertian Lingkungan Kerja.....	11
2. Faktor-faktor Lingkungan Kerja.....	17
3. Macam-macam Lingkungan Kerja Non Fisik	19
4. Indikator Lingkungan Kerja	21
C. Kinerja Karyawan	
1. Pengertian Kinerja Karyawan.....	23

2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.	24
3. Penilaian Kinerja Karyawan.	25
4. Indikator Kinerja Karyawan	26
5. Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan.....	28
D. Penelitian Terdahulu.....	29
E. Kerangka Konseptual	30
F. Hipotesis	32
BAB III : METODOLOGI PENELITIAN	
A. Lokasi, Objek dan Waktu Penelitian	33
B. Populasi dan Sampel	34
C. Definisi Operasional Variabel	36
D. Jenis dan Sumber Data.....	37
E. Teknik Pengumpulan Data	38
F. Teknik Analisis Data	39
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	45
B. Penyajian Data Responden.....	57
C. Penyajian Data Angket Responden.....	58
D. Pembahasan.....	65
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan.....	72
B. Saran	73

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam proses kegiatan organisasi. Kemajuan yang telah dan akan terus diraih bersandar pada ketaatan dalam mematahui peraturan untuk meningkatkan professional kerja sebaik mungkin demi tercapainya tujuan organisasi. Peranan dan kebijakan organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh sebabnya, organisasi perlu mengadakan pengawasan dan evaluasi untuk meningkatkan kinerja, maka acuan yang digunakan adalah disiplin kerja.

Edy Sutrisno (2010: 172) menyimpulkan kinerja sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek prestasi kerja, loyalitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencai tujuan yang sudah di tetapkan oleh organisasi.

Ketaatan berfungsi sebagai nilai tambah yang dimiliki dalam meghadapi situasi apapun. Dengan sendirinya “unsur manusia” merupakan sumber daya sekaligus aset terbesar dalam sebuah organisasi. Adanya sebuah perbedaan sumber daya manusia yang menghasilkan keberagaman karyawan yang menjadikan proses pemeliharaan integritas yang tinggi, diperlukan adanya acuan baku yang berlaku oleh suatu organisasi yang menerangkan perilaku karyawannya untuk meningkatkan komitmen dan loyalitasnya terhadap organisasi sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Dengan demikian setiap pegawai perlu mengetahui dengan pasti apa yang menjadi tanggung jawab utamanya, kinerja seperti apa yang harus dicapainya serta dapat mengukur sendiri sesuai indikator keberhasilannya. Banyak hal yang

menjadi perhatian pihak manajemen guna mendorong kinerja karyawannya diantaranya dalam kaitan disiplin kerja dan budaya organisasi.

Mangkunegara, (2010, 127) menyatakan bahwa disiplin kerja pegawai pada suatu perusahaan biasanya disebabkan oleh berbagai faktor yang mempengaruhi seperti kompensasi yang tidak sesuai dengan pekerjaan, pengawasan yang tidak berjalan dengan baik, perhatian pimpinan terhadap pegawai yang buruk, peraturan pekerjaan yang selalu dilanggar, sehingga ketentuan-ketentuan yang menjadi standar sebagaimana mestinya tidak berjalan dengan baik.

Disiplin kerja adalah salah satu alat ukur dalam menunjang pegawai untuk dapat menghasilkan suatu kinerja yang baik seorang karyawandituntut untuk mempunyai disiplin yang tinggi. Seorang pegawai disebut berdisiplin tinggi bila dia memiliki sikap, mental dan perbuatan yang taat pada aturan-aturan yang ditetapkan. Jadi disiplin kerja dan lingkungan kerja akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Setidaknya disiplin kerja dan lingkungan kerja akan memberikan kemampuan untuk beradaptasi dengan situasi yang tidak terduga. Hal ini sangat menentukan bagi organisasi dan individu-individu dalam menjalankan tugasnya dan berinteraksi dengan lingkungan, serta dalam cara-cara mengelola personil secara internal dan atau hubungan atasan- bawahan.

Sedarmayanti (2007, 87) Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu disekitar pekerja dan dapat berpengaruh terhadap pekerjaanya. Lingkungan kerja yang baik akan sangat besar pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan aspek yang berpengaruh terhadap lingkungan kerja antara lain pengaturan

penerangan,tingkatkerja,kebisingan,namun penerangan disini diartikan sebagai pengaturan dan sirkulasi udara yang baik terutama didalam lingkungan kerja,kebersihan lingkungan kerja,dan keamanan terhadap barang milik karyawan. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan dalam usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang ,lingkungan yang baik akan meningkatkan kerja,begitupula sebaliknya apabila lingkungan kerja kurang tenang, akan dapat mempertinggi tingkat kesalahan yang merekalakukan. Sebuah perusahaan yang beroperasi disebuah lingkungan tidak dapat menafikan bahwa selain kegiatan bisnis mereka juga terlibat dengan lingkungan disekitar perusahaan, oleh karena itu setiap perusahaan perlu memahami secara mendalam mengenai lingkungan apa saja yang terkait secara langsung maupun tidak langsung dengan kegiatan kerjanya. Adapun pengertian lingkungan kerja adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik daripada hari kemarin, esok lebih baik dari hari ini. Lingkungan yang mendukung akan dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan bersungguh-sungguh sehingga kinerja kerja yang maksimal dapat dicapai. Sesuai dengan teori bisnis,harus ada kesesuaian antara asumsi lingkungan yang akan dihadapi dengan visi dan misi yang diemban serta kemampuan utama yang dimiliki agar visi perusahaan dapat menjadi kenyataan dan tidak hanya sekedar menjadi mimpi belaka. Lingkungan dalam sebuah pekerjaan (*taskenvironment*) mencakup elemen-elemen atau kelompok-kelompok yang tindakan maupun keinginannya mempengaruhi perusahaan secaralangsung. Besarnya pengaruh

lingkungan kerja terhadap setiap perusahaan tentu akan berbeda-beda, tetapi perusahaan yang dapat berkembang dengan baik.

PT. Angkasa Pura II (Persero) Medan, karyawan yang selalu menyesuaikan diri dengan lingkungan yang dihadapi serta lingkungan kerja yang sangat mendukung sehingga tidaklah sulit dalam penyesuaian diri dengan karyawan lainnya, selain itu juga lingkungan dalam perusahaan sangat mendukung karena fasilitas yang dibutuhkan para karyawan sudah tersedia, mulai alat alat kerja yang lengkap dan sebagainya sehingga para pegawai merasa lebih mengalami kemudahan dalam bekerja.

Berdasarkan latar belakang masalah dan dugaan inilah maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Medan”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka secara terperinci rumusan masalah yang akan diteliti adalah sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Medan?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Medan?
3. Apakah disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Medan?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang ingin dicapai oleh penulis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Medan.
2. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Medan.
3. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Medan.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang ingin dicapai oleh penulis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi penulis, menjadi bahan masukan untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang analisis pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi PT. Angkasa Pura II (Persero) Medan, diharapkan menjadi bahan masukan dan pertimbangan dalam upaya meningkatkan disiplin kerja dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang lebih baik.
3. Tambahan referensi serta pembandingan bagi peneliti lain, sehubungan dengan analisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Hasibuan (2005) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku seseorang, kelompok masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan, norma yang berlaku dalam masyarakat. Menurut Gie dalam Hasibuan (2003) disiplin diartikan sebagai suatu keadaan tertib di mana orang-orang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan yang telah ditetapkan dengan senang hati orang/sekelompok orang. Kedisiplinan adalah kesadaran dan ketaatan seseorang terhadap peraturan organisasi/lembaga dan norma sosial yang berlaku. Dari beberapa pendapat itu dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap ketaatan dan kesetiaan seseorang/sekelompok orang terhadap peraturan tertulis/tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan pada suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Tujuan disiplin baik kolektif maupun perorangan yang sebenarnya adalah untuk mengarahkan tingkah laku pada realita yang harmonis. Untuk menciptakan kondisi tersebut, terlebih dahulu harus diwujudkan keselerasan antara hak dan kewajiban pegawai/karyawan. Menurut Davis (2004) bahwa, disiplin adalah suatu tindakan manajemen memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini adalah pelatihan mengarah kepada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan dan perilaku petugas sehingga ada kedisiplinan pada diri petugas, untuk menuju pada kerjasama dan

prestasi yang lebih baik.. Disiplin adalah kondisi kendali diri pegawai dan perilaku tertib yang menunjukkan tingkat kerjasama tim yang sesungguhnya dalam suatu organisasi. Salah satu aspek hubungan internal kekaryawanan yang penting namun sering kali sulit dilaksanakan adalah penerapan tindakan disipliner oleh Mondy (2008).

2. Jenis-jenis Disiplin Kerja

Menurut Handoko (2003) jenis-jenis disiplin kerja dibagi 2 (dua), yaitu:

1. *Self discipline*

Disiplin ini timbul karena seseorang merasa terpenuhi kebutuhannya dan telah menjadi bagian dari organisasi, sehingga orang akan tergugah hatinya untuk sadar dan secara sukarela mematuhi segala peraturan yang berlaku.

2. *Command discipline*

Disiplin ini tumbuh bukan dari perasaan ikhlas, akan tetapi timbul karena adanya paksaan/ancaman orang lain. Dalam setiap organisasi, yang diinginkan pastilah jenis disiplin yang pertama, yaitu datang karena kesadaran dan keinsyafan. Akan tetapi kenyataan selalu menunjukkan bahwa disiplin itu lebih banyak di sebabkan oleh adanya semacam paksaan dari luar. Disiplin mengacu pada pola tingkah laku dengan ciri-ciri sebagai berikut:

1. Adanya hasrat yang kuat untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma, etika, kaidah yang berlaku.
2. Adanya perilaku yang terkendali.
3. Adanya ketaatan.

Untuk mengetahui ada atau tidaknya disiplin kerja seorang pegawai/karyawan dapat dilihat dari:

1. Kepatuhan karyawan/pegawai terhadap peraturan yang berlaku, termasuk tepat waktu dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya.
2. Bekerja sesuai prosedur yang ada.
3. Pemeliharaan sarana dan perlengkapan kantor dengan baik.

3. Tipe-tipe Disiplin Kerja

Menurut Handoko (2003) pembentukan disiplin kerja dapat dilakukan dengan 2 (dua) tipe, yaitu:

1. Disiplin preventif (*preventive discipline*)

Merupakan tindakan yang diambil untuk mendorong para pekerja mengikuti atau mematuhi norma-norma dan aturan-aturan sehingga penyelewengan penyelewengan tidak terjadi.

2. Disiplin korektif (*corrective discipline*)

Merupakan suatu kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut.

4. Prinsip-prinsip Pendisiplinan

Dengan adanya tata tertib yang ditetapkan, dengan tidak sendirinya para pegawai akan mematuhi, maka perlu bagi pihak organisasi mengkondisikan pegawainya dengan tata tertib kantor. Untuk mengkondisikan pegawai agar bersikap disiplin, maka dikemukakan prinsip pendisiplinan sebagai berikut:

1. Pendisiplinan dilakukan secara pribadi

Pendisiplinan ini dilakukan dengan menghindari menegur kesalahan dihadapan orang banyak, karena bila hal tersebut dilakukan menyebabkan pegawai yang bersangkutan malu dan tidak menutup kemungkinan akan sakit hati.

2. Pendisiplinan yang bersifat membangun

Selain menunjukkan kesalahan yang dilakukan pegawai, haruslah disertai dengan memberi petunjuk penyelesaiannya, sehingga pegawai tidak merasa bingung dalam menghadapi kesalahan yang dilakukan.

3. Keadilan dalam pendisiplinan

Dalam melakukan tindakan pendisiplinan, hendaknya dilakukan secara adil tanpa pilih kasih serta tidak membeda-bedakan antar pegawai.

4. Pendisiplinan dilakukan pada waktu karyawan tidak absen.

Pimpinan hendaknya melakukan pendisiplinan ketika pegawai yang melakukan kesalahan hadir, sehingga secara pribadi ia mengetahui kesalahannya.

5. Setelah pendisiplinan hendaknya dapat bersikap wajar

Hal itu dilakukan agar proses kerja dapat berjalan lancar seperti biasa dan tidak kaku dalam bersikap. Adapun disiplin kerja dipengaruhi oleh faktor yang sekaligus sebagai indikator dari disiplin kerja oleh Soejono (2000), yaitu:

1. Ketepatan waktu, para karyawan datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.

2. Menggunakan peralatan kantor dengan baik, sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor, dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.
3. Tanggung jawab yang tinggi, pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.
4. Ketaatan terhadap aturan kantor.
5. Pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

5. Indikator Disiplin Kerja

Dengan diterapkan tata tertib diharapkan dapat menegakkan disiplin pegawai. Namun, untuk mengetahui apakah pegawai telah bersikap disiplin atau belum perlu diketahui kriteria yang menunjukkannya. Umumnya, disiplin kerja dapat terlihat apabila pegawai datang ke kantor teratur dan tepat waktu, berpakaian rapi ditempat kerja, menggunakan perlengkapan kantor dengan hati-hati, menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan dengan mengikuti cara kerja yang telah ditentukan oleh organisasi dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Menurut Singodimedjo (2005) indikator disiplin kerja tentang peraturan-peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin antara lain:

1) Mentaati Peraturan

Mentaati peraturan dengan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain

2) Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu dalam hal ini adalah ketepatan waktu saat masuk jam kerja dan jam pulang kerja yang telah ditentukan oleh pimpinan.

3) Tanggung jawab

Tanggung jawab dalam hal ini merupakan bagian tugas masing masing yang telah diberikan atasannya baik itu yang bekerja di dalam kantor maupun dilapangan.

4) Menjaga sarana dan prasarana

Pimpinan selalu memberikan arahan pada seluruh karyawan agar menjaga peralatan kantor demi kelangsungan kinerja yang baik.

Dalam pelaksanaan disiplin kerja, peraturan dan ketepatan organisasi hendaknya masuk akal dan bersifat adil bagi seluruh pegawai. Selain itu, hendaknya peraturan tersebut juga dikomunikasikan sehingga para pegawai mengetahui apa yang menjadi larangan dan apa yang tidak.

B. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Mardiana (2005) "Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari". Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai

menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja.

Menurut Nitisemito (2001) "Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasyangdiembankan."

Menurut Sedarmayanti (2007) " Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni: 1) lingkungan kerja fisik, dan 2) lingkungan kerja non fisik".

a. Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2007) "lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung".

Menurut Sarwono (2005) "Lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja pegawai melakukan aktivitasnya". Lingkungan kerja fisik mempengaruhi semangat dan emosi kerja para karyawan. Faktor-faktor fisik ini mencakup suhu udara ditempat kerja, luas ruang kerja, kebisingan, kepadatan, dan kesesakan. Faktor-faktor fisik ini sangat mempengaruhi tingkah laku manusia.

Selanjutnya menurut Sarwono (2005) “Peningkatan suhu dapat menghasilkan kenaikan prestasi kerja tetapi dapat pula malah menurunkan prestasi kerja.” Kenaikan suhu pada batas tertentu menimbulkan semangat yang merangsang prestasi kerja tetapi setelah melewati ambang batas tertentu kenaikan suhu ini sudah mulai mengganggu suhu tubuh yang mengakibatkan terganggunya pula prestasi kerja (Sarwono, 2005).

Menurut Robbins (2002) Lingkungan kerja fisik juga merupakan faktor penyebab stress kerja pegawai yang berpengaruh pada prestasi kerja. Faktor – faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah: a) suhu, b) kebisingan, c) penerangan, d) mutu udara.”

a. Suhu

Suhu adalah suatu variabel dimana terdapat perbedaan individual yang besar. Dengan demikian untuk memaksimalkan produktivitas, adalah penting bahwa pegawai bekerja di suatu lingkungan dimana suhu diatur sedemikian rupa sehingga berada diantara rentang kerja yang dapat diterima setiap individu.

b. Kebisingan

Bukti dari telaah-telaah tentang suara menunjukkan bahwa suara-suara yang konstan atau dapat diramalkan pada umumnya tidak menyebabkan penurunan prestasi kerja sebaliknya efek dari suara-suara yang tidak dapat diramalkan memberikan pengaruh negatif dan mengganggu konsentrasi pegawai.

c. Penerangan

Bekerja pada ruangan yang gelap dan samara-samar akan menyebabkan ketegangan pada mata. Intensitas cahaya yang tepat dapat membantu pegawai dalam memperlancar aktivitas kerjanya. Tingkat yang tepat dari intensitas cahaya juga tergantung pada usia pegawai. Pencapaian prestasi kerja pada tingkat penerangan yang lebih tinggi adalah lebih besar untuk pegawai yang lebih tua dibanding yang lebih muda.

d. Mutu Udara

Merupakan fakta yang tidak bisa diabaikan bahwa jika menghirup udara yang tercemar membawa efek yang merugikan pada kesehatan pribadi. Udara yang tercemar dapat mengganggu kesehatan pribadi pegawai. Udara yang tercemar di lingkungan kerja dapat menyebabkan sakit kepala, mata perih, kelelahan, lekas marah, dan depresi.

Faktor lain yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah rancangan ruang kerja. Rancangan ruang kerja yang baik dapat menimbulkan kenyamanan bagi pegawai di tempat kerjanya. Faktor-faktor dari rancangan ruang kerja tersebut menurut Robbins (2002) terdiri atas : “a) Ukuran ruang kerja, b) Pengaturan ruang kerja, c) Privasi”.

a. Ukuran ruang kerja

Ruang kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Ruang kerja yang sempit dan membuat pegawai sulit bergerak akan menghasilkan prestasi kerja yang lebih rendah jika dibandingkan dengan karyawan yang memiliki ruang kerja yang luas.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 4/4/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

b. Pengaturan ruang kerja

Jika ruang kerja merujuk pada besarnya ruangan per pegawai, pengaturan merujuk pada jarak antara orang dan fasilitas. Pengaturan ruang kerja itu penting karena sangat dipengaruhi interaksi sosial. Orang lebih mungkin berinteraksi dengan individu-individu yang dekat secara fisik. Oleh karena itu lokasi kerja karyawan mempengaruhi informasi yang ingin diketahui.

c. Privasi

Privasi dipengaruhi oleh dinding, partisi, dan sekat-an-sekatan fisik lainnya. Kebanyakan pegawai menginginkan tingkat privasi yang besar dalam pekerjaan mereka (khususnya dalam posisi manajerial, dimana privasi diasosiasikan dalam status). Namun kebanyakan pegawai juga menginginkan peluang untuk berinteraksi dengan rekan kerja, yang dibatasi dengan meningkatnya privasi. Keinginan akan privasi itu kuat dipihak banyak orang. Privasi membatasi gangguan yang terutama sangat menyusahkan orang-orang yang melakukan tugas-tugas rumit.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2007) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan". Lingkungan kerja non fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Menurut Nitisemito (2001) perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi

yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Membina hubungan yang baik antara sesama rekan kerja, bawahan maupun atasan harus dilakukan karena kita saling membutuhkan. Hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologis karyawan.

Menurut Mangkunegara (2009), untuk menciptakan hubungan hubungan yang harmonis dan efektif, pimpinan perlu:

1. Meluangkan waktu untuk mempelajari aspirasi-aspirasi emosi pegawai dan bagaimana mereka berhubungan dengan tim kerja dan
2. Menciptakan suasana yang meningkatkan kreativitas. Pengelolaan hubungan kerja dan pengendalian emosional di tempat kerja itu sangat perlu untuk diperhatikan karena akan memberikan dampak terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini disebabkan karena manusia itu bekerja bukan sebagai mesin. Manusia mempunyai perasaan untuk dihargai dan bukan bekerja untuk uang saja.

Menurut Sedarmayanti (2007), yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja adalah:

- 1) penerangan,
- 2) suhu udara,
- 3) sirkulasi udara,
- 4) ukuran ruang kerja,
- 5) tata letak ruang kerja,



- 6) privasi ruang kerja
- 7) kebersihan
- 8) suara bising,
- 9) penggunaan warna,
- 10) peralatan kantor,
- 11) keamanan kerja
- 11) musik ditempat kerja,
- 12) hubungan sesama rekan kerja dan
- 13) hubungan kerja antara atasan dengan bawahan.

c. Manfaat Lingkungan Kerja

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standard yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

2. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Secara garis besar, lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai

berikut :

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 4/4/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From Irepository.uma.ac.id/4/4/24

1. Fasilitas Kerja, Lingkungan kerja yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan ikut menyebabkan kinerja yang buruk seperti kurangnya alat kerja, ruang kerja pengap, ventilasi yang kurang serta prosedur yang tidak jelas.
2. Gaji dan tunjangan, gaji yang tidak sesuai dengan harapan pekerja akan membuat pekerja setiap saat melirik pada lingkungan kerja yang lebih menjamin pencapaian harapan kerja.
3. Hubungan kerja, kelompok kerja dengan kekompakan dan loyalitas yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja, karena antara satu pekerja dengan pekerja lainnya akan saling mendukung pencapaian tujuan dan atau hasil.

Faktor-faktor lingkungan kerja antara lain : Suara bising, penerangan tempat kerja, kelembaban dan suhu udara, pelayanan kebutuhan karyawan, penggunaan warna, kebersihan lingkungan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah: Karakteristik lingkungan kerja, Karakteristik Pekerjaan dan Peralatan, Ketegangan Psikologis, Prosedur Pekerjaan dan Ketegangan Fisik. Faktor-faktor yang dapat dimasukkan dalam lingkungan kerja dan besar pengaruhnya terhadap semangat dan lingkungan kerja adalah pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, musik, keamanan dan tingkat kebisingan

Kinerja merupakan salah satu gambaran tentang diri seseorang karyawan atau pegawai dengan berbagai standar tugas yang telah diberikan kepada pegawai tersebut sebagai salah satu bentuk tanggung jawab. Kinerja (performance) ini cenderung dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor-faktor yang mempengaruhi

KINERJA RISIKO DAN AREA menjadi dua katagori yaitu faktor finansial dan

nonfinansial. Faktor finansial meliputi gaji, tunjangan dan jaminan sosial. Sedangkan faktor non finansial terdiri dari lingkungan kerja gambaran pekerjaan, kepemimpinan dan alat.

3. Macam-Macam Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang tidak dapat terdeteksi oleh panca indera manusia, namun dapat dirasakan. Beberapa macam lingkungan kerja yang bersifat non fisik menurut Wursanto (2009) disebutkan yaitu:

- 1) Adanya perasaan aman dari para pegawai dalam menjalankan tugasnya,
- 2) Adanya loyalitas yang bersifat dua dimensi,
- 3) Adanya perasaan puas di kalangan pegawai". Dari ketiga jenis lingkungan kerja non fisik yang disebutkan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut.

a) Perasaan aman pegawai

Perasaan aman pegawai merupakan rasa aman dari berbagai bahaya yang dapat mengancam keadaan diri pegawai. Wursanto (2009: 269), perasaan aman tersebut terdiri dari sebagai berikut :

- a. Rasa aman dari bahaya yang mungkin timbul pada saat menjalankan tugasnya
- b. Rasa aman dari pemutusan hubungan kerja yang dapat mengancam hidupan diri dan keluarganya.
- c. Rasa aman dari bentuk intimidasi ataupun tuduhan dari adanya kecurigaan antar karyawan.

b) **Loyalitas karyawan** Loyalitas merupakan sikap pegawai untuk setia terhadap perusahaan atau organisasi maupun terhadap pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya. Loyalitas ini terdiri dari dua macam, yaitu loyalitas yang bersifat vertikal dan horizontal. Loyalitas yang bersifat vertikal yaitu loyalitas antara bawahan dengan atasan atau sebaliknya antara atasan dengan bawahan. Loyalitas ini dapat terbentuk dengan berbagai cara. Menurut pendapat Wursanto (2009) untuk menunjukkan loyalitas tersebut dilakukan dengan cara:

- (1) Kunjungan atau silaturahmi ke rumah karyawan oleh pimpinan atau sebaliknya, yang dapat diwujudkan dalam bentuk kegiatan seperti arisan.
- (2) Keikutsertaan pimpinan untuk membantu kesulitan pegawai dalam berbagai masalah yang dihadapi karyawan.
- (3) Membela kepentingan karyawan selama masih dalam koridor hukum yang berlaku.
- (4) Melindungi bawahan dari berbagai bentuk ancaman. Sementara itu, loyalitas bawahan dengan atasan dapat dibentuk dengan kegiatan seperti open house. Loyalitas yang bersifat horisontal merupakan loyalitas antar bawahan atau antar pimpinan. Loyalitas horisontal ini dapat diwujudkan dengan kegiatan seperti kunjung mengunjungi sesama pegawai, bertamasya bersama, atau kegiatan-kegiatan lainnya.

c) Kepuasan pegawai

Kepuasan pegawai merupakan perasaan puas yang muncul dalam diri pegawai yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan. Perasaan puas ini meliputi kepuasan karena kebutuhannya terpenuhi, kebutuhan sosialnya juga dapat

berjalan dengan baik, serta kebutuhan yang bersifat psikologis juga terpenuhi. Lingkungan kerja non fisik tersebut merupakan lingkungan kerja yang hanya dapat dirasakan oleh karyawan. Karena itu, lingkungan kerja yang dapat memberikan perasaan-perasaan aman dan puas dapat mempengaruhi perilaku pegawai ke arah yang positif sebagaimana yang diharapkan oleh organisasi. Sehubungan dengan hal tersebut, menurut Wursanto (2009) bahwa “tugas pimpinan organisasi adalah menciptakan suasana kerja yang harmonis dengan menciptakan human relations sebaik baiknya.

4. Indikator lingkungan kerja

Kajian tentang lingkungan kerja sebagaimana diuraikan di atas bertujuan untuk membentuk sikap pegawai. Sikap yang diharapkan tentunya adalah sikap positif yang mendukung terhadap pelaksanaan kerja yang dapat menjamin pencapaian tujuan organisasi. Sehubungan dengan masalah pembentukan dan pengusahaan sikap, Wursanto (2009) mengemukakan bahwa unsur penting dalam pembentukan dan perubahan sikap dan perilaku, yaitu adalah sebagai berikut.

- 1) Perasaan aman.
- 2) Loyalitas
- 3) Alat kerja.
- 4) Hubungan kerja.

Berdasarkan indikator diatas yang terjadi pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Medan sebagai berikut :

1. Perasaan Aman

Seorang karyawan tentunya ingin merasakan suatu kenyamanan dalam bekerja yang termasuk didalamnya yaitu berupa lingkungan kerja.

2. Loyalitas

Dalam melaksanakan kegiatan kerja karyawan tidak akan terlepas dari loyalitas dan sikap kerja, sehingga dengan demikian karyawan tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Karyawan merasakan adanya kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan

3. Alat Kerja

Pimpinan telah menyediakan alat kerja pada setiap unitnya sehingga bisa mempermudah kinerja para karyawan.

4. Hubungan kerja

Hubungan yang baik adalah menjalin hubungan kerja serta menciptakan komunikasi yang baik antar unit kerja.

Sehubungan dengan pendapat tersebut, maka untuk dapat mengetahui lingkungan kerja non fisik dapat dilihat dari pelaksanaan pengawasan, suasana kerja (konflik-konflik), hubungan antar individu (sistem informasi), dan perlakuan adil dan objektif. Beberapa hal tersebut kemudian digunakan sebagai indikator untuk mengetahui keadaan lingkungan kerja non fisik. Jadi, penelitian ini menggunakan indikator untuk mengetahui lingkungan kerja fisik, yaitu: suasana kerja, , perasaan aman, hubungan antar individu, loyalitas dan alat kerja.

C. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Edy Sutrisno (2010, Hal: 171), mengemukakan kinerja karyawan adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi bersangkutan. Oleh karena itu, setiap unit kerja dalam suatu organisasi harus dinilai kinerjanya, agar kinerja sumber daya manusia dapat dinilai objektif. Kinerja seorang pegawai akan baik bila mempunyai keahlian yang tinggi, bersedia bekerja keras, diberi gaji sesuai dengan perjanjian, mempunyai harapan masa depan lebih baik.

Menurut Edy Sutrisno (2010, hal.172) kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi, yaitu sebagai berikut :

- a. Kualitas adalah menerangkan tentang jumlah ketepatan dan kesalahan dalam melakukan tugas, juga tentang kedisiplinan.
- b. Kuantitas adalah hasil yang dapat dihitung, sejauh mana seseorang mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, dan menghasilkan produk atau jasa.
- c. Waktu kerja adalah mengenai jumlah absen yang dilakukan, keterlambatan serta lama masa kerja yang dijalani individu dalam tahun yang telah dijalani.
- d. Kerja sama adalah menerangkan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya.

Menurut Mahsum (2009, hal.25) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning*.

Kinerja bisa juga dikatakan sebagai hasil kerja (output) dari suatu proses (konversi) tertentu yang dilakukan oleh seluruh komponen organisasi terhadap sumber-sumber daya (resources), data dan informasi, kebijakan dan waktu tertentu yang digunakan disebut sebagai masukan (input).

2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Masana Sembiring (2012, hal.83) mengatakan bahwa semua faktor dari individu pegawai termasuk pimpinan sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, seperti tingkat motivasi, komitmen, keahlian, pengetahuan, kemampuan berpikir dan sebagainya. Juga terdapat faktor sistem yaitu semua faktor yang berada dan bersumber diluar kendali para pegawai secara individual, sebagai contoh : prosedur kerja yang buruk, organisasi yang gemuk, komunikasi yang jelek, sarana dan prasarana yang kurang memadai, sistem rewards dan punishment, dan sebagainya.

Menurut Daves dalam Mangkunegara (2009, hal.67) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah :

a. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (pengetahuan dan keahlian), artinya karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai

untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan harus ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Seorang pegawai harus siap secara psikis (mental, fisik, tujuan dan situasi), artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

3. Penilaian Kinerja karyawan

Menurut Hasibuan (2002: 56), kinerja karyawan dapat dikatakan baik atau dapat dinilai dari beberapa hal, yaitu :

1) Kesetiaan

Kinerja dapat diukur dari kesetiaan pegawai terhadap tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi. kesetiaan adalah tekad dan kesanggupan, menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.

2) Prestasi Kerja

Hasil prestasi kerja pegawai, baik kualitas maupun kuantitas dapat menjadi tolak ukur kinerja. Pada umumnya prestasi kerja seorang pegawai dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesanggupan pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

3) Kedisiplinan

Sejauh mana pegawai dapat mematuhi peraturan -peraturan yang ada dan melaksanakan intruksi yang diberikan kepadanya.

4) Kreatifitas

Merupakan kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreatifitas dan mengeluarkan potensi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

5) Kerjasama

Dalam hal ini kerjasama diukur dari kemampuan pegawai untuk bekerja sama dengan pegawai lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan, sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.

6) Kecakapan

Dapat diukur dari tingkat pendidikan pegawai yang disesuaikan dengan pekerjaan yang menjadi tugasnya.

7) Tanggung jawab

Yaitu kesanggupan seorang pegawai menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani memikul resiko pekerjaan yang dilakukan.

4. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Edy Sutrisno (2010, hal.172) kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi, adapun indikator kinerja karyawan yaitu sebagai berikut :

3) Kedisiplinan

Sejauh mana pegawai dapat mematuhi peraturan -peraturan yang ada dan melaksanakan intruksi yang diberikan kepadanya.

4) Kreatifitas

Merupakan kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreatifitas dan mengeluarkan potensi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

5) Kerjasama

Dalam hal ini kerjasama diukur dari kemampuan pegawai untuk bekerja sama dengan pegawai lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan, sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.

6) Kecakapan

Dapat diukur dari tingkat pendidikan pegawai yang disesuaikan dengan pekerjaan yang menjadi tugasnya.

7) Tanggung jawab

Yaitu kesanggupan seorang pegawai menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani memikul resiko pekerjaan yang dilakukan.

4. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Edy Sutrisno (2010, hal.172) kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi, adapun indikator kinerja karyawan yaitu sebagai berikut :

a. Prestasi kerja

Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan.

b. Peraturan kepegawaian.

Mentaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, serta melaksanakan perintah-perintah kedinasan yang diberikan oleh atasan yang berhak. Melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya serta memberikan pelayanan yang baik terhadap masyarakat sesuai dengan bidang tugasnya

c. Pengembangan kreativitas.

Kemampuan menganalisis dengan menilai suatu yang dapat mengembangkan ide-ide yang tergantung pada tugasnya, terkadang lebih baik menggunakan kemampuan analisis sebelum mempergunakan kemampuan sintesis untuk mengembangkan alternatif yang siap untuk dianalisa.

d. Berinteraksi satu sama lainnya.

Sesama karyawan saling berinteraksi satu sama lainnya dalam satu wadah sehingga menciptakan keharmonisan dalam melakukan kinerja.

e. Kesanggupan beban dalam melaksanakan tugas.

Beban tugas yang diberikan pimpinan pada bawahan sesuai dengan standar operasional kerja.

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning*.

5. Upaya Peningkatan Kinerja karyawan

Menurut Stoner dalam Edy Sutrisno (2010, hal.184) ada beberapa cara untuk meningkatkan kinerja karyawan, yaitu :

a. Diskriminasi

Seorang manajer harus mampu membedakan secara objektif antara mereka yang dapat memberi sumbangan berarti dalam pencapaian tujuan organisasi dengan mereka yang tidak. Dalam konteks penilaian kinerja memang harus ada perbedaan antara pegawai yang berprestasi dengan pegawai yang tidak berprestasi. Oleh karena itu, dapat dibuat keputusan yang adil dalam berbagai bidang, misalnya pengembangan SDM, penggajian, dan sebagainya.

b. Penghargaan

Dengan memperhatikan bidang tersebut diharapkan bisa meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki kinerja tinggi mengharapkan pengakuan dalam bentuk berbagai penghargaan yang diterimanya dari organisasi. Untuk mempertinggi motivasi dan kinerja, mereka yang tampil mengesankan dalam bekerja harus diidentifikasi sedemikian rupa sehingga penghargaan memang jatuh pada tangan yang memang berhak.

c. Pengembangan

Bagi yang bekerja dibawah standar, skema untuk mereka adalah mengikuti program pelatihan dan pengembangan, sedangkan yang diatas standar,

misalnya dapat dipromosikan kepada jabatan yang lebih tinggi. Berdasarkan hasil laporan manajemen, bagaimanapun bentuk kebijakan organisasi dapat terjamin keadilan dan kejujurannya. Untuk itu diperlukan suatu tanggung jawab yang penuh pada manajer yang membawahnya.

d. Komunikasi

Para manajer bertanggung jawab untuk mengevaluasi kinerja para pegawai dan secara akurat mengkomunikasikan penilaian yang dilakukannya. Untuk dapat melakukan secara akurat, para manajer harus mengetahui kekurangan dan masalah apa saja yang dihadapi para pegawai dan bagaimana cara mengatasinya. Disamping itu, para manajer juga harus mengetahui program pelatihan dan pengembangan apa saja yang dibutuhkan. Untuk memastikannya, para manajer perlu berkomunikasi secara intens dengan pegawai.

D. Penelitian Terdahulu

Penelitian Dwika (2007) yang berjudul Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Bukopin Medan dengan menggunakan alat analisis regresi linear berganda dengan jumlah populasi 280 orang dan pengambilan menggunakan metode slovin sehingga didapat sampel 74 orang dengan penghitungan terdapat pengaruh positif dari variabel Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung (2,501) > ttabel (1,994) dan pvalue (Sig. = 0,015) < 0,05. Terdapat pengaruh positif dari variabel disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung (4,319) > ttabel (1,994) dan pvalue (Sig. = 0,000) < 0,05. Terdapat pengaruh positif dari variabel Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung (2,192) > ttabel (1,994) dan

pvalue (Sig. = 0,032) < 0,05 sehingga dapat diketahui bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja yang berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

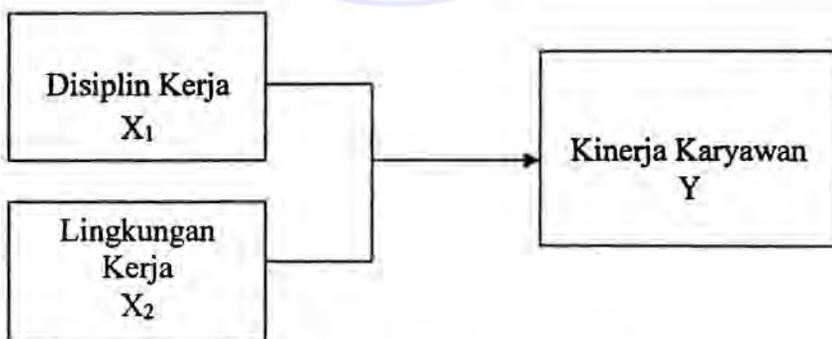
E. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan model tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Dapat menjelaskan tentang adanya hubungan atau pengaruh variabel bebas yang terdiri dari disiplin dan motivasi terhadap variabel yang tidak bebas yaitu kinerja pegawai. Kinerja pada dasarnya adalah sesuatu yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan sehingga mereka mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepadainstansi atau organisasi termasuk pelayanan kualitas yang disajikan. Strategi peningkatan kinerja adalah cara perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Agar strategi peningkatan kinerja tersebut dapat berhasil maka perusahaan perlu mengetahui sasaran kinerja serta lingkungan kerja bagi karyawan. Seorang karyawan dikatakan memiliki kinerja yang tinggi, jika beban kerja yang ditetapkan tercapai dan jika realisasi hasil kerja lebih tinggi dari pada yang ditetapkan perusahaan. Tuntutan- tuntutan yang tidak mampu dikendalikan oleh setiap karyawan ini akan menimbulkan ketegangan dalam diri karyawan dan jika tidak dapat diatasi maka karyawan tersebut akan mengalami penurunan semangat kerja dan disiplin kerja. Untuk mencapai kinerja yang tinggi pimpinan perusahaan harus memperhatikan kepuasan kerja dan disiplin kerja.

Disiplin kerja adalah suatu sikap, perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran serta keadaan untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis (Nitisemito, 2002). Hilangnya disiplin akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas tugas pekerjaan. Bilamana kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien. Sebagai gambaran apabila suatu perusahaan hanya memperhatikan tentang pendidikan, keahlian dan teknologi tanpa memikirkan semangat dan disiplin kerja karyawan, maka pendidikan, keahlian dan teknologi yang tinggi sekalipun tidak akan menghasilkan produk yang maksimal bila yang bersangkutan tidak dapat memanfaatkannya secara teratur dan mempunyai kesungguhan disiplin kerja yang tinggi

Berikut ini akan dikemukakan kerangka pikir dalam penelitian yang akan dilakukan:

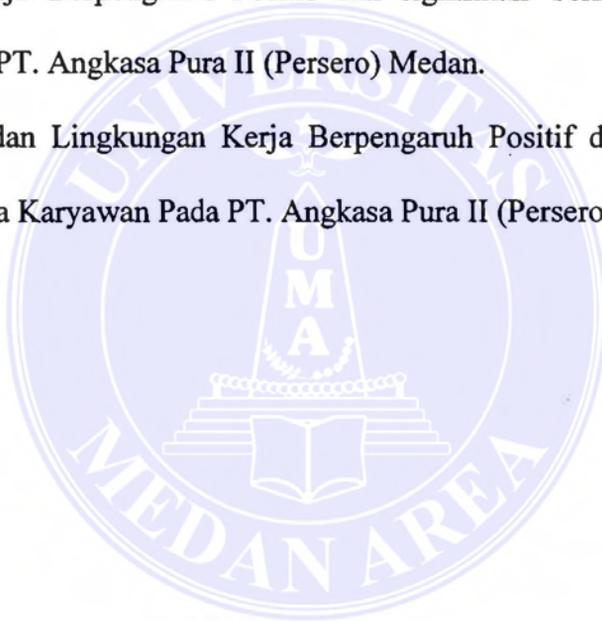


Gambar II.1 Kerangka Konseptual

F. Hipotesis

Sugiyono (2010, hal.93) menjelaskan hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan sebagai berikut :

1. Disiplin Kerja Berpengaruh Positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Medan.
2. Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Medan.
3. Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Medan.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Jenis Penelitian

Sugiyono (2010, hal.13) mengatakan bahwa metode penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Sugiyono (2010, hal.55-56) juga mengatakan bahwa rumusan masalah adalah suatu pertanyaan penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Dan hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat, sehingga ada variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi).

Sehingga dapat dikatakan bahwa penelitian ini bertujuan untuk mencari hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih dari beberapa populasi atau sampel dengan teknik pengambilan sampel secara random dan menggunakan instrument penelitian dalam pengumpulan data untuk menguji hipotesis/dugaan yang telah ditetapkan dengan beberapa pertanyaan/angket.

2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah (Lubukpakam Kantor Utama) Dsn I 99-S Pasar Sore Tanjung Morawa Lubuk pakam 20362 Sumatera Utara

3. Waktu Penelitian

Waktu penelitian yang direncanakan dan akan dilaksanakan mulai bulan Juli sampai bulan Desember 2015. Berikut waktu penelitian yang penulis rencanakan sebagai berikut :

Tabel 3.1
Rincian Waktu Penelitian

No	KEGIATAN	WAKTUPENELITIAN 2015																									
		Juli				Agustus				September				Oktober				November				Desember					
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
1	Pembuatan dan Seminar Proposal	█	█																								
2	Pengumpulan Data			█	█	█	█																				
3	Analisis Data							█	█	█	█																
4	Bimbingan Skripsi											█	█	█	█												
5	Seminar Hasil																			█	█	█	█				
6	Sidang Meja Hijau																										█

Sumber : Dikembangkan penulis untuk penelitian, 2015

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2010, hal.115) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik

kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai PT. Angkasa Pura II (Persero) Medan yang berjumlah 350 orang.

Tabel 3.2
Jumlah Karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Medan

No	Nama Divisi/Bagian	Jumlah
1	Divisi Pelayanan Operasi Lalu Lintas Udara	50 orang
2	Divisi Pelayanan Operasi Bandara	35 orang
3	Divisi Administrasi dan Komersil	80 orang
4	Divisi Teknik Umum dan Peralatan	70 orang
5	Divisi Teknik EElektronika dan Listrik	75 orang
6	Kelompok Petugas Operasi	40 orang
Jumlah		350 orang

Sumber : PT. Angkasa Pura II (Persero), 2015

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2010, hal.116) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi.

Peneliti memilih sampel yang mewakili populasi tersebut, sehingga jumlah orang yang akan menjadi sample dengan menentukan tingkat kesalahan 10%. Sugiyono (2010, hal.124) Tingkat ketelitian/kesalahan yang dikehendaki sering tergantung pada sumber dana, waktu dan tenaga yang tersedia. Makin besar tingkat kesalahan maka akan semakin kecil jumlah sampel yang diperlukan, dan sebaliknya makin kecil tingkat kesalahan, maka semakin besar jumlah

anggota sampel yang diperlukan sumber data.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

Berdasarkan beberapa dalam pengambilan sampel yang paling banyak digunakan dalam penelitian adalah seperti menurut Slovin, maka dapat disusun perhitungan sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

dimana :

a. n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = tingkat kesalahan 15%

(Sumber: Sugiyono, 2010).

Dengan menentukan tingkat kesalahan 15% dari besarnya populasi yang diketahui, maka sampel yang dijadikan responden dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$n = \frac{350}{1 + 350(0,15)^2}$$

$$n = 39,436$$

Dari hasil hitung di atas, maka diketahui bahwa sampel penelitian ini berjumlah 39,436 atau dibulatkan menjadi 40 orang.

C. Defenisi Operasional Variabel

1. Defenisi Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2010, hal.59) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

C. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan informasi yang sangat membantu penelitian yang akan menggunakan variabel *independen*(bebas) dan variabel *dependen* (terikat) yang sama. Penelitian ini dibagi menjadi tiga variabel yaitu service quality, promosi dan tingkat penjualan. Dimana variabel tersebut terdiri dari variabel *independen* (bebas) disiplin kerja dan lingkungan kerja (x), sedangkan variabel *dependen* (terikat) yaitu kinerja karyawan (y). Dibawah ini definisi operasional dari penelitian yang akan dilakukan.

Adapun definisi variabel yang digunakan dalam penulisan skripsi ini, antara lain sebagai berikut :

Tabel 3.2
Defenisi Operasional Variabel dan Indikatornya

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
Disiplin Kerja X_1	Disiplin kerja adalah suatu sikap ketaatan seseorang terhadap aturan/ketentuan yang berlaku dalam organisasi, yaitu: menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar keinsyafan, bukan unsur paksaan,	<ul style="list-style-type: none"> a. Mentaati peraturan b. Ketepatan waktu c. Tanggung jawab d. Menjaga sarana dan prasarana 	Likert
Lingkungan Kerja X_2	Segalasesuatuyangad adisekitarparapekerja yangdapatmempengar uhidirinyadalammenj alankantugas- tugasyangdiembankan	<ul style="list-style-type: none"> a. Perasaan aman b. Loyalitas c. Alat kerja d. Hubungan kerja 	Likert
Kinerja karyawan (Y)	Hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.	<ul style="list-style-type: none"> a. Prestasi kerja b. Peraturan kepegawaian c. Pengembangan kreatifitas d. Berintegrasi satu sama lainnya e. Kesanggupan beban dalam melaksanakan tugas 	Likert

Sumber : Dikembangkan penulis untuk penelitian, 2015

D. Jenis dan Sumber Data

Sugiyono (2010, hal.193) bila dilihat dari jenis dan sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan data primer dan data skunder, yaitu :

1. Data primer

Data primer adalah data yang langsung diperoleh oleh peneliti dari responden atau pihak pertama. seperti hasil wawancara dan jawaban kuesioner tentang variabel dan masalah penelitian.

2. Data skunder

Data skunder adalah data yang tidak langsung diperoleh penulis dari responden, melainkan data diperoleh dari pihak lain, seperti sumber pustaka perusahaan mengenai sejarah perusahaan yang penulis teliti.

E. Teknik Pengumpulan Data

Sugiyono (2010, hal.193) teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan kuesioner (angket) Namun karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka penulis hanya melakukan kuesioner (angket) sebagai teknik pengumpulan data. Sugiyono (2010, hal.199) mengatakan kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan skala likert sebagai alat ukur instrumen penelitian yang telah ditentukan variabel sebelumnya. Menurut Sugiyono (2010, hal.132) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat,

dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban

setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Berikut tabel instrument skala likert :

Tabel 3.3
Tabel instrument skala likert

No.	Item Instrumen	Skor
1.	Sangat setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Ragu-ragu	3
4.	Tidak setuju	2
5.	Sangat tidak setuju	1

Sumber : Sugiyono (2010, hal.133)

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Sugiyono (2010, hal.172) instrumen yang valid berarti alat ukur atau kuesioner yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid. Berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dan instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

Adapun tempat untuk menguji validitas dan reliabilitas tersebut adalah beberapa sampel awal di kantor PT. Angkasa Pura II Medan. Uji validitas dan reliabilitas ini menggunakan alat bantu program SPSS Statistic 19.0 for windows. Parulian (2011, hal.2-1) SPSS merupakan salah satu dari beberapa aplikasi komputer untuk menganalisis data statistik.

a. Uji validitas

Uji validitas dapat dilakukan dengan metode Produk Momen Pearson (Bivariate Pearson). Parulian (2011, hal.3-2) mengatakan metode Bivariate Pearson adalah analisis yang dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari skor keseluruhan item. Item-item pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang ingin diungkap. Kriteria pengujian sebagai berikut :

1. Jika r hitung $>$ r tabel (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) : instrumen valid.
2. Jika r hitung $<$ r tabel (uji 2 sisi dengan sig. 0.05) : instrumen tidak

valid.

b. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas hanya dilakukan terhadap variabel yang valid saja. Parulian (2011, hal.3-2) metode yang sering digunakan dalam penelitian untuk menguji reliabilitas adalah metode Cronbach's Alpha. Kriteria pengujian sebagai berikut :

1. Jika nilai Cronbach's Alpha $>$ r tabel, maka instrumen reliabel.
2. Jika nilai Cronbach's Alpha $<$ r tabel, maka instrumen tidak reliabel.

2. Uji Regresi Ganda

Sugiyono (2010, hal.277) mengatakan analisis regresi ganda digunakan

peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya)

variabel dependen (terikat), bila dua atau lebih variabel independen (bebas) sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Analisis regresi ganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2.

Persamaan regresi untuk tiga prediktor (variabel independen) :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefesien regresi

X_1 = Disiplin Kerja

X_2 = Lingkungan Kerja

Parulian (2011, hal.7-1) Model regresi linier sesungguhnya mengasumsikan bahwa terdapat hubungan linier antara variabel dependen dengan setiap varibel independen. Penelitian uji regresi ganda ini menggunakan alat bantu SPSS statistic 17.0 for windows untuk mempermudah penelitian. Kriteria pengujian sebagai berikut :

a. **Melihat tabel coefficients :**

1. Nilai signifikansi t statistic $< \alpha = 0,05$, maka variabel independen signifikan mempengaruhi variabel dependen. Dan bila nilai signifikansi t

statistic $> \alpha = 0,05$, maka variabel independen tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.

2. Menganggap nilai variabel independen adalah 0, sehingga nilai variabel dependen sebesar nilai konstanta.
3. Koefisien regresi setiap variabel independen menganggap variabel independen lain nilainya tetap. Sehingga setiap kenaikan 1% variabel independen maka akan meningkatkan variabel dependen sebesar nilai koefisien regresi.

3. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Ghozali (2005) mengatakan uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen (bebas) secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (terikat).

Dengan alat bantu SPSS *statistic 17.0 for windows*, kriteria pengujian adalah sebagai berikut :

a. Melihat tabel One-Sample Test

Melihat nilai t dan nilai sig (2-tailed) untuk mengetahui nilai t hitung dan nilai (sig). Ho diterima jika sig $> 0,05$ atau Ho ditolak jika sig $< 0,05$.

4. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Ghozali (2005) mengatakan uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen (bebas) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (terikat).

Dengan alat bantu *SPSS statistic 17.0 for windows*, kriteria pengujian adalah sebagai berikut :

- Melihat tabel ANOVA

Melihat berapa nilai F hitung, dengan menggunakan tingkat keyakinan 95% (taraf signifikan 5%), df_1 dan df_2 , maka akan diperoleh nilai F tabel. H_0 diterima bila F hitung < F tabel dan H_0 ditolak bila F hitung > F tabel.

5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Ghozali (2005) mengatakan koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai koefisien determinasi yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Dengan alat bantu *SPSS statistic 17.0 for windows*, kriteria pengujian adalah sebagai berikut :

a. Melihat tabel Model Summary

Melihat nilai R.Square (koefisien determinasi). Jika nilai R^2 mendekati 1 atau > 0,5 maka variabel-variabel independen dianggap mampu menjelaskan variasi variabel dependen. Bila nilai R^2 jauh dari 1 atau < 0,5 maka variabel-

variabel independen dianggap belum mampu menjelaskan tentang variasi variabel dependen.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah disajikan, maka penulis akan mencoba untuk menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Konstanta bernilai 5.834 Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II dapat melakukan peningkatan kinerja karyawan sebesar 1% sehingga untuk variabel disiplin dan lingkungan kerja mampu tercapai, dengan tingkat kepercayaan 95%.
2. Variabel untuk disiplin kerja diperoleh nilai 2,798 sehingga dapat disimpulkan Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Medan. Variabel untuk Lingkungan kerja diperoleh nilai 2.893 sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Medan. Variabel untuk kinerja pegawai diperoleh nilai 3,094 sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai secara parsial berpengaruh positif terhadap disiplin kerja dan lingkungan kerja pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Medan.
3. Koefisien determinasi pada penelitian ini menunjukkan disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan meningkat sebesar 36,4% pada PT. Angkasa Pura II artinya dengan adanya disiplin kerja dan lingkungan

kerja yang diberikan pihak PT. Angkasa Pura II akan lebih meningkatkan kinerja karyawan.

B. Saran

Dibawah ini terdapat beberapa saran yang diberikan penulis sehubungan dengan masalah yang dibahas dalam skripsi ini yaitu :

1. Disarankan pada Pimpinan perusahaan PT. Angkasa Pura II agar lebih memperhatikan kedisiplinan karyawan, serta memberikan peraturan yang ketat dan memberikan sanksi kepada setiap pegawai yang melakukan pelanggaran.
2. Disarankan pada Pimpinan perusahaan PT. Angkasa Pura II memberikan suatu penghargaan bagi karyawan yang berprestasi.
3. Hendaknya para karyawan mampu menciptakan suasana lingkungan kerja yang baik dan saling berinteraksi satu sama lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- A.Anwar Prabu Mangkunegara (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Handoko, T. Hani, Dr, M.B.A. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan , Malayu S.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia: dasar kunci keberhasilan*, Haji Masagung, Jakarta.
- Mahsun, Prof. Dr. MS, (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit : PT Raja grafindo Persada
- Robins (2002). *Managemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta.
- Parulian, 2011, *Analisis Data dengan SPSS Laboratorium Komputer Fakultas Ekonomi*, Modul Praktikum Komputer Universitas Medan Area, Medan.
- Sarwono, Jonathan. (2009), *Manajemen SDM*, Penerbit : Universitas Diponegoro: Semarang
- Sedarmayanti, Prof. Dr. Hj. MPd. APU, *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*, Penerbit: Mandar Maju, Jakarta
- Sugiyono (2010). *Statistik Untuk Penelitian dan Aplikasinya dengan SPSS 10.00 for Windows*, Alfabeta, Bandung.
-, (2005). *Metode Penelitian Bisnis*, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Surya Dharma (2005). *Manajemen Kinerja*. Pustaka Pelajar, Jakarta.
- Suryadi Perwiro Sentono (2001). *Model Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia, Asia dan Timur Jauh*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Singodimedjo dan Sutrisno (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offset, Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy, (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offset, Yogyakarta.
- Winardi (2010) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Grafiti, Jakarta.
- Wursanto , (2006). *Prilaku Dalam Organisasi*, Penerbit : Remaja Pustaka Karya, Jakarta
- Wursanto, Drs. Ig. (2009), *Manajemen Kepegawaian*, Penerbit : Pustaka Dian, Jakarta.

Jurnal

Penelitian Dwika (2007) yang berjudul **“Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Bukopin Medan”**



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 4/4/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area