

**DAMPAK KOMUNIKASI INTERNAL, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ANGKASA PURA II  
BANDAR UDARA INTERNASIONAL RADIN INTEN II LAMPUNG**

**Sugeng<sup>1\*</sup>, Suryadi<sup>2</sup>**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Metro<sup>1,2</sup>

\*E-mail Penulis Korespondensi: [sugengsugengk70@gmail.com](mailto:sugengsugengk70@gmail.com)

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak komunikasi internal, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Obyek penelitian PT. Angkasa Pura II Bandar Udara Radin Inten II, Kabupaten Lampung Selatan. Jumlah populasi sebanyak 90 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara mendalam dan kuesioner dengan menggunakan skala likert. Alat analisis data menggunakan software SPSS ver.22 meliputi uji persyaratan instrument uji persyaratan analisis, uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komunikasi internal berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, selanjutnya variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya hasil uji hipotesis simultan, variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependent (kinerja karyawan).

Kata Kunci: Komunikasi Internal, Disiplin Kerja, Kompensasi dan Kinerja Karyawan

**ABSTRACT**

This study aims to determine the impact of internal communication, work discipline and compensation on employee performance. The research method used in this research is quantitative research. The research object of PT. Angkasa Pura Radin Inten II Airport, South Lampung Regency. Total population of 90 respondents. Data collection techniques used observation, in-depth interviews and questionnaires using a Likert scale. Data analysis tools using SPSS ver.22 software include requirements test instrument requirements analysis test, hypothesis testing. The results showed that the internal communication variable had a significant positive effect on employee performance, the work discipline variable had a positive and significant effect on employee performance, then the compensation variable had a positive and significant effect on employee performance. Furthermore, the results of the simultaneous hypothesis test, the independent variable has a positive and significant effect on the dependent variable (employee performance).

Keywords: Internal Communication, Work Discipline, Compensation and Employee Performance

diterima	27 Februari 2023	direview	29 Maret 2023	diterbitkan	29 April 2023
----------	------------------	----------	---------------	-------------	---------------

## **I. PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen yang penting untuk mencapai tujuan dari sebuah perusahaan. Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat besar bagi sebuah perusahaan karena sumber daya manusia adalah yang menjalankan semua aktivitas disebuah perusahaan. Selain itu sumber daya manusia adalah salah satu aset penting bagi perusahaan karena berperan bagi kelangsungan hidup perusahaan.

Era globalisasi yang semakin maju dengan pengembangan teknologi yang canggih menuntut sumber daya manusia harus berkembang, seiring dengan kemajuan teknologi. Secanggih apapun teknologi dan perkembangan informasi jika tidak diimbangi sumber daya manusia yang memadai, maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya yang diharapkan. Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam. Banyak perusahaan yang sadar akan hal itu maka banyak perusahaan yang juga meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki kinerja yang bagus. Kinerja karyawan yang baik akan berbanding lurus dengan hasil terbaik dalam perkembangan perusahaan.

Salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang pengelolaan Transportasi udara Angkasa Pura Radin Inten II Bandar Lampung skala Internasional telah mendapatkan kepercayaan dari Pemerintah Republik Indonesia untuk mengelola dan mengupayakan perusahaan Pelabuhan Udara di Indonesia. Berdirinya Angkasa Pura II bertujuan untuk menjalankan pengelolaan dan perusahaan dalam bidang jasa kebandar udara 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.

Bandar Udara Angkasa Pura II, Radin Inten II, senantiasa berkomitmen untuk memberikan pelayanan yang terbaik dan perlindungan konsumen kepada pengguna jasa transportasi udara Bandar Udara Internasional Radin Inten II, menerapkan praktik tata kelola perusahaan yang baik. Berdasarkan pengamatan dan hasil interview mendalam baik bersumber internal maupun eksternal bahwa, organisasi atau perusahaan BUMN tersebut kinerja karyawan secara keseluruhan belum optimal dan masih standar belum ada yang menonjol. Departemen atau bagian pada Bandar Udara Angkasa Pura II Radin Inten II Lampung terdiri dari berbagai bagian terutama bagian operasional, administrasi, maupun pelayanan publik maupun internal kinerja karyawan masih standar lebih mendekati kurang. Berdasarkan fenomena tersebut, maka penulis tertarik untuk meneliti secara mendalam, dengan diperkuat oleh teori-teori yang berkaitan dengan variabel-variabel yang dipergunakan oleh penulis, diantaranya adalah komunikasi internal, disiplin kerja, kompensasi dan kinerja karyawan.

## **Latar Belakang Teoritis**

### **Komunikasi Internal**

Komunikasi dalam organisasi merupakan hal yang sangat penting untuk mewujudkan visi dan misi organisasi. Hal ini diperkuat adanya komunikasi organisasi yang disampaikan oleh Pace dan Faules (2010:25), menyatakan bahwa proses dari penciptaan makna pada Interaksi yang diciptakan, memelihara dan juga mengubah organisasi. Komunikasi organisasi merupakan bentuk pertunjukkan pada pesan diantara unit komunikasi yang menjadinya bagian dari suatu organisasi tertentu.

Komunikasi internal merupakan proses pertukaran informasi melalui interaksi antara satu pihak kepada pihak yang lain. Komunikasi internal merupakan suatu proses

dalam penyampaian dan penerimaan berita ataupun informasi dari atasan kepada bawahan, maka informasi akan dapat diterima jika disampaikan secara baik dan santun dengan menggunakan bahasa yang mudah dipahami, sehingga informasi yang diperoleh baik berupa perintah, intruksi, sosialisasi, maupun laporan dapat dilaksanakan dengan baik. Penelitian ini senada dengan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh, Daft *et al.* (2013: 414), bahwa komunikasi internal juga dapat diartikan sebagai bentuk proses dimana informasi ditukar dan dapat dimengerti oleh dua orang atau lebih, dan juga biasanya dengan maksud untuk memberikan motivasi atau dapat mempengaruhi perilaku karyawan dalam suatu organisasi". Komunikasi internal didefinisikan oleh Lawrence D. Brennan dalam Effendy (2006:122), pertukaran gagasan diantara para administrator dan karyawan dalam suatu perusahaan atau jabatan yang menyebabkan terwujudnya perusahaan atau jabatan tersebut lengkap dengan struktur yang khas (organisasi) dan pertukaran gagasan secara horizontal dan vertical didalam perusahaan atau jabatan yang menyebabkan pekerjaan berlangsung.

Menurut Effendy (2001:2), komunikasi internal meliputi berbagai cara yang dapat diklarifikasi sebagai berikut, yakni: komunikasi personal (*Personal communication*). Komunikasi Personal adalah komunikasi dua orang dan dapat langsung dengan dua cara:<sup>[1]</sup>(1). Komunikasi tatap muka (*face to face communication*) Komunikasi persona tatap muka berlangsung secara dialogis sambil saling menatap sehingga terjadi kontak pribadi (*personal contact*). (2). Komunikasi bermedia (*mediated communication*) Komunikasi persona bermedia adalah komunikasi dengan menggunakan alat, umpamanya talpon atau memorandum. Karena melalui alat, maka antara kedua orang tersebut tidak terjadi kontak pribadi.

Selanjutnya menurut Ami, Muhammad, (2005), bahwa komunikasi internal merupakan komunikasi dalam organisasi seperti komunikasi atasan dengan bawahannya dan sebaliknya, komunikasi kepada semua level tingkat jabatan. Media merupakan alat yang digunakan untuk menyampaikan tujuan. Media komunikasi internal menurut Wursanto (2002:85) adalah media komunikasi internal yang dilakukan dalam bentuk tulisan atau tercetak. Keuntungan menggunakan media ini yaitu dapat diperbanyak tanpa mengubah isi informasi, serta dapat dipelajari setiap waktu dan dapat dijadikan dokumentasinya, dalam surat, buku pedoman, majalah dan buletin, memo, papan pengumuman dan laporan kegiatan. Media komunikasi internal lisan: komunikasi yang dilakukan dalam bentuk lisan. Keuntungan menggunakan media dapat diselesaikan saat itu dan tidak memerlukan waktu yang cukup lama, misal dengan menggunakan telepon, pertemuan atau rapat, wawancara, kunjungan dan konferensi.

Tujuan dari komunikasi internal adalah membantu seseorang untuk untuk melakukan pekerjaan mereka, hal ini didukung dan diperkuat hasil penelitian yang dilakukan oleh, Aguerrebere, P. M. (2015) bahwa komunikasi internal adalah area besar penelitian yang berbeda antara organisasi dengan konten, struktur dan manajemen. Ketidakpercayaan diantara rekan-rekan kerja, perhatian yang tinggi pada mobilitas ke atas, dan persaingan dalam sumber daya dapat mengganggu komunikasi pegawai yang sama tingkatnya dalam organisasi dengan sesamanya. Faktor utama yang mempengaruhi efektivitas komunikasi internal adalah berbagi informasi, tidak menyeluruhnya informasi yang disampaikan, tidak menghargai komunikasi, waktu dan hirarki oleh, (Chmielecki, 2015).

Komunikasi internal merupakan pendekatan dari teori komunikasi behaviorisme yang dikembangkan oleh, Jhon B. Watson (1878-1958). Teori komunikasi

behaviorisme ini mencakup semua perilaku, termasuk tindakan balasan ataupun respon terhadap suatu rangsangan atau stimulus. Artinya bahwa selalu ada kaitan antara stimulus dengan respon pada perilaku manusia baik dalam organisasi maupun eksternal organisasi.

### **Disiplin Kerja**

Setiap karyawan yang bekerja dalam suatu organisasi, salah satu diantaranya adalah harus patuh dan mengindahkan semua peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan. Disiplin kerja menurut pendapat yang disampaikan oleh, Sinambela (2016:334), bahwa disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Disiplin merupakan sikap hormat yang ada dalam diri karyawan, yang membuat mereka dapat menyesuaikan diri dengan sukarela patuh terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, penerapan disiplin kerja berlaku untuk semua level jabatan tidak berlaku surut dan bersifat transparan dan adil, (Sutrisno, 2009:92).

Sedang menurut Ardana, *et.al* (2012:134) disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya. Disiplin kerja dapat diartikan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, dimana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu dan mengerjakan semua pekerjaannya dilaksanakan dengan baik dan penuh tanggung jawab (Hasibuan, 2013:193). Selanjutnya menurut pendapat Mangkunegara (2008:129), bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksana manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman yang telah ditetapkan oleh organisasi.

### **Kompensasi**

Kompensasi sering juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan. Kompensasi sebagai segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen. Bagi organisasi/perusahaan kompensasi berarti penghargaan kepada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja (Nawawi, 2003). Berdasarkan beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa definisi kepuasan kompensasi adalah sikap karyawan yang merasa senang atas besarnya jumlah imbalan, baik dalam bentuk finansial maupun non finansial sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Kompensasi dapat diberikan ke dalam berbagai bentuk atau istilah, antara lain: gaji, tunjangan dan bonus. Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang pegawai yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi (Kadarisman, 2012). Tingkat gaji di perusahaan sangat penting, karena mempengaruhi kemampuan organisasi memikat dan mempertahankan karyawan yang kompeten dan posisi kompetitifnya di pasar produk. Kebijakan tingkat gaji yang sehat dapat mencapai tiga tujuan, yaitu: memikat suplai tenaga kerja yang memadai, mempertahankan karyawan saat ini tetap puas dengan tingkat kompensasi mereka, dan menghindari terjadinya tingkat perputaran karyawan yang mahal (Kadarisman, 2012).

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Setiap karyawan dalam suatu organisasi mempunyai keinginan untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan harapan mereka. Apabila harapan tersebut terpenuhi,

maka karyawan tersebut akan senantiasa bersemangat dalam bekerja. Handoko (2000) menyatakan bahwa departemen personalia merancang dan mengadministrasikan kompensasi karyawan. Apabila kompensasi yang diberikan sesuai, karyawan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran organisasi.

### **Kinerja Karyawan**

Perusahaan sangat mendambakan karyawan yang ada didalam organisasi mempunyai kinerja yang baik, sehingga perusahaan bisa tetap eksis. Menurut Mangkunegara (2008:67), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan proses bagaimana pekerjaan berlangsung, ini sangat diharapkan oleh setiap perusahaan agar karyawannya dapat mendukung optimalisasi tercapainya tujuan perusahaan. (Febriyanto : 2021)

Kinerja karyawan merupakan keadaan atau semangat yang dimiliki oleh seseorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Menurut Rivai (2004:309), kinerja karyawan merupakan perilaku yang nyata kurang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

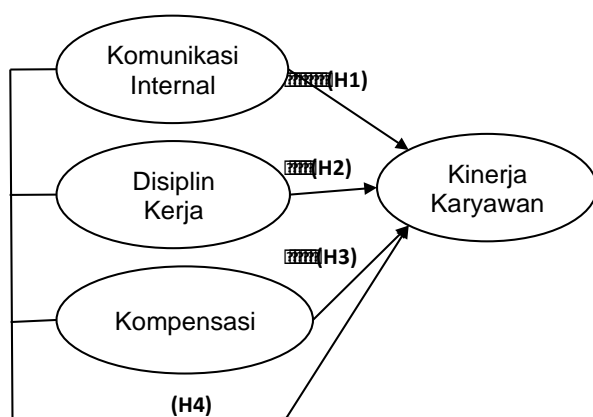
Selanjutnya menurut Rivai (2015:406) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Menurut Mangkunegara (2013:67), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selanjutnya Sedarmayanti (2010:176) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan

buktinya secara konkrit dan dapat diukur atau dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan.

Ada banyak indikator yang dapat digunakan untuk menilai kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas, salah satunya adalah dengan membandingkan realisasi ketercapaian pekerjaan dengan target yang sudah disusun (Suwanto : 2020). Selanjutnya menurut Dharma (2003:355), bahwa kriteria utama dalam pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:<sup>[1]</sup>(1) Kualitas, yaitu berkaitan dengan baik tidaknya mutu yang dihasilkan. Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan”. (2) Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan. (3) Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

### **Motode yang diusulkan dalam penelitian.**

Perumusan atau pengembangan hipotesis dalam penelitian ini, penulis mengusulkan pengujian pengaruh antara variabel independent diantaranya komunikasi internal, disiplin kerja dan kompensasi terhadap variabel independent (kinerja karyawan), pada PT. Angkasa Pura II Bandar Udara Radin Inten II Lampung, pada Unit *Air Traffic Controller* (ATC), adapun konseptual model dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 1 sebagai berikut:



## II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Selanjutnya penelitian ini melakukan verifikasi antara variabel komunikasi internal, disiplin kerja, kompensasi dan kinerja karyawan dalam penelitian ini, metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dan diskriptif. Hal ini membangun relevansi komunikasi internal pada Unit *Air Traffic Controller* (ATC) pada PT. Angkasa Pura II di Bandar Udara Radin Inten II Lampung, target survei dan penyebaran kuesioner pada karyawan Unit *Air Traffic Controller* (ATC).

Berdasarkan hasil pemaparan dari beberapa literatur yang penulis pergunakan dalam penelitian ini, juga disampaikan oleh Mangkunegara (2008:67), kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan, Rivai (2015:406) menyampaikan kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Selanjutnya juga disampaikan oleh Mangkunegara (2013:67), kinerja merupakan hasil kerja dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu.

Dalam penelitian ini menggunakan data skunder bersumber dari karyawan unit *Air Traffic Controller* (ATC). Sedangkan data primer bersumber dari pertanyaan dalam

kuesioner yang diisi dengan sejujur-jujurnya oleh karyawan yang bekerja di unit *Air Traffic Controller* (ATC). Semua item diukur menggunakan skala Likert terdiri dari lima poin (1 = sangat tidak setuju dan 5 = sangat setuju).

Penelitian dilakukan di PT. Angkasa Pura II di Bandar Udara Radin Inten II Lampung. Populasi sasaran dalam penelitian ini adalah karyawan pada Unit *Air Traffic Controller* (ATC) sebanyak 97 orang. Peneliti menyebarkan kuesioner sebanyak 95 paket kuesioner, penyebaran kuesioner untuk mendapatkan data selama 25 hari, selanjutnya setelah kuesioner dilakukan penarikan kembali semua atau 100%, tetapi setelah dilakukan analisa dan dilakukan filterisasi yang layak dipergunakan untuk diolah dalam penelitian sebanyak 90 kuesioner, sisanya dinyatakan tidak lengkap dan tidak layak.

Hasil uji validitas dengan metode korelasi *Pearson Moment*. Pertanyaan kuesioner dinyatakan valid apabila hasil uji  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Diketahui  $N = 90$  dan  $\alpha = 5\%$ . Dapat diketahui bahwa sebagian besar nilai  $r$ -hitung berkisar antara  $0,459 - 0,855 > r$ -tabel sebesar  $0,205$ , bahwa data yang diuji dinyatakan valid kecuali pada variabel Disiplin, item ke 19 nilai  $r$ -hitung =  $0,181 < t$ -tabel  $0,205$  dinyatakan tidak valid. Selanjutnya dilakukan uji reliabilitas yang menunjukkan nilai *cronbach alpha* untuk masing-masing variabel antara lain komunikasi internal, disiplin kerja, kompensasi dan kinerja karyawan, sesuai dengan syarat  $\geq 0,60$ . Dengan demikian disimpulkan bahwa instrumen untuk masing-masing variabel dapat dinyatakan *reliable*.

Tabel 1. Output Uji Reabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Komunikasi internal	0.966	Reliabel
2	Disiplin Kerja	0.948	Reliabel
3	Kompensasi	0.954	Reliabel
4	Kinerja Karyawan	0.932	Reliabel

Sumber: Output uji olah data SPSS 22, 2022

Tabel 1 dapat diinterpretasikan bahwa hasil uji reabilitas pada penelitian ini semua variabel dinyatakan reliabel karena lebih besar,

syarat yang ditentukan 0,60, sedangkan nilai *Cronbach's Alpha* rata-rata sebesar 0,951.

Tabel 2. Output Uji Normalitas

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.37247043
Most Extreme Differences	Absolute	.053
	Positive	.053
	Negative	-.053
Test Statistic		.053
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Output uji olah data SPSS 22, 2022

Tabel 2 dari dapat diinterpretasikan bahwa hasil uji normalitas diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)*, sebesar 0.200, sehingga dapat disimpulkan

bahwa distribusi data penelitian dinyatakan normal, karena nilai *Sig.* lebih besar dari nilai probabilitas  $\alpha = 5\%$  (0,05) atau  $0.200 > 0.05$ .

Tabel 3. Output Uji Persamaan Regresi Berganda

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.870	5.598		2.120	.037
	KOMUNIKASI INTERNAL	.110	.051	.157	2.151	.034
	DISIPLIN KERJA	.304	.100	.309	3.055	.003
	KOMPENSASI	.360	.092	.395	3.891	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Output uji olah data SPSS 22, 2022

Tabel 3, dapat diinterpretasikan bahwa uji persamaan linear berganda dapat dirumuskan dengan menggunakan persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

$$Y = 11.870 + 0.110 + 0.304 + 0.360$$

Hasil uji persamaan dapat dilihat pada tabel 3 dan atau dilihat dari hasil uji persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta sebesar 11.870 menyatakan jika tidak ada variabel bebas, maka kinerja karyawan sebesar 11.870.
- 2) Nilai koefisien sebesar 0.110 menyatakan bahwa jika komunikasi internal dinaikan

sebesar 1% maka akan kinerja karyawan akan meningkatkan kinerja sebesar 11%, dengan asumsi status atau kondisi konstan.

- 3) Nilai koefisien sebesar 0.304, menyatakan bahwa jika disiplin kerja dinaikan sebesar 1%, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 30,4% dengan asumsi status atau kondisi konstan.
- 4) Nilai koefisien sebesar 0.360 menyatakan bahwa jika kompensasi dinaikan sebesar 1% maka akan meningkatkan kinerja sebesar 36%, dengan asumsi status atau kondisi konstan.

Tabel 4. Output Uji Hipotesis secara Partial (Uji T)

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.870	5.598		2.120	.037
	KOMUNIKASI INTERNAL	.110	.051	.157	2.151	.034
	DISIPLIN KERJA	.304	.100	.309	3.055	.003
	KOMPENSASI	.360	.092	.395	3.891	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Output uji hipotesis partial SPSS 22, 2022

Tabel 4 Berdasarkan hasil uji hipotesis partial (Uji T) dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Komunikasi internal terhadap kinerja karyawan  
 Berdasarkan tabel 31 dari hasil uji T diperoleh nilai  $t_{hitung} 2.151 > t_{tabel} 1.993$  dan nilai signifikansi sebesar  $0.034 < 0.05$  Maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 2) Komunikasi internal terhadap kinerja

karyawan

Berdasarkan tabel 31 dari hasil uji T diperoleh nilai  $t_{hitung} 2.151 > t_{tabel} 1.993$  dan nilai signifikansi sebesar  $0.034 < 0.05$  Maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- 3) Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan  
 Berdasarkan tabel 31 dari hasil uji T diperoleh nilai  $t_{hitung} 3.055 > t_{tabel} 1.993$  dan nilai signifikansi sebesar  $0.003 < 0.05$ , Maka hal ini dapat

disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- 4) Kompensasi terhadap kinerja karyawan  
Berdasarkan tabel 2, dari hasil uji T

diperoleh nilai  $t_{hitung} 3.891 > t_{tabel} 1.993$  dan nilai signifikansi sebesar  $0.000 < 0.05$ , Maka hal ini dapat disimpulkan bahwa, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5. Output Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7032.254	3	1758.064	41.347	.000 <sup>b</sup>
	Residual	3614.146	86	42.519		
	Total	10646.400	89			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI INTERNAL, DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI

Sumber: Ouput uji hipotesis bersama-sama SPSS 22, 2022

Tabel 5 dapat diinterpretasikan bahwa, hasil uji F diperoleh nilai  $f_{hitung} > f_{tabel}$  yaitu  $41.347 > 2,711$  dan nilai signifikan ( $0.000 < 0.05$ ), maka uji secara

bersama-sama dapat disimpulkan bahwa variabel independent berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 6. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.813 <sup>a</sup>	.661	.645	6.52069

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, GAYA KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI INTERNAL, DISIPLIN

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Output uji determinasi 22, 2022

Tabel 6 dapat diinterpretasikan bahwa nilai R square (R<sup>2</sup>) sebesar 0.661, atau dapat diartikan nilai R Square sebesar 66,1%, hal ini dapat disimpulkan bahwa semua variabel independent dapat memberikan kontribusi terhadap variabel dependent sebesar 66,1%, hal ini berarti ketiga variabel independen memberikan kontribusi yang sangat baik, Sedangkan sisanya sebesar 33,9%, dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

### **III. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dari hasil yang dilakukan oleh peneliti yang diperoleh melalui uji secara statistic menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, disiplin, komunikasi internal dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II Bandara Radin Inten II sebagai berikut :

#### **1. Komunikasi Internal berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan maka perlu ditingkatkan komunikasi internal yang baik dan kondusif sehingga dapat mendorong atau memberikan motivasi untuk meningkatkan kerja karyawannya pada suatu organisasi atau perusahaan. Hasil hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh oleh Kristina Munthe dan Ermina Tiorida (2017), bahwa komunikasi internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi.

#### **2. Disiplin Kerja berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil dari penelitan ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satu diantaranya adalah karyawan harus mempunyai tingkat disiplin kerja yang baik, hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Ginting, Nurbaidah. Br. (2018), bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sekar Mulia Abadi Medan.

#### **3. Kompensasi Pengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan. Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawa perusahaan harus mampu memberikan kompensasi yang memadai, agar dapat termotivasi dan semangat untuk meningkatkan kerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelian yang dilakukan oleh Agung surya D dkk, (2019), bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Jaeil Indonesia.

#### **4. Pengujian variabel independen terhadap variabel dependet (kinerja karyawan), terdapat pengaruh signifikan.**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel independent yang digunakan dalam penelitian ini terdapat pengaruh signifikan terhadap variabel dependent (kinerja karyawan). Jika perusahaan menginginkan kinerja karyawannya baik, maka manajemen perusahaan harus memperhatikan faktornya penting diantaranya adalah komunikasi internal, disiplin kerja karyawan yang baik dan kompensasi yang memadai.

### **IV. KESIMPULAN DAN SARAN**

Pengujian secara statistik dilakukan untuk menunjukan tingkat pengaruh antar variable yang digunakan dalam penelitian ini. Hasil penelitian di dasarkan pada data yang diambil dan diolah menggunakan alat statistik SPSS ver.22. Selanjutnya menginterpretasikan secara dekstriptif yang dukungan teori-teori penelitian sebelumnya agar hasil penelitian diperkuat oleh penelitian terdahulu. Berikut kesimpulan dari hasil pengujian hipotesis dari masing-masing antar variabel.

Kesimpulan hasil pengujian dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh konstruk variabel independen terhadap konstruk variabel

dependen secara statistik. Hasil uji hipotesis pertama dalam penelitian ini, bahwa komunikasi internal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II Bandar Udara Radin Inten II Lampung. Populasi sasaran dalam penelitian ini adalah karyawan pada Unit *Air Traffic Controller* (ATC). Hasil uji hipotesis kedua dalam penelitian ini, bahwa disiplin kerja karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Selanjutnya hasil uji hipotesis ketiga dalam penelitian ini, bahwa Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II di Bandar Udara Radin Inten II Lampung. Sedangkan hipotesis ke empat merupakan uji hipotesis secara bersama-sama, bahwa semua variabel independent memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II di Bandar Udara Radin Inten II Lampung.

Pada konteks penelitian ini, jika organisasi atau perusahaan menghendaki kinerja karyawan selalu meningkat sesuai harapan dan tujuan perusahaan, maka harus memperhatikan beberapa faktor. Faktor yang pertama komunikasi internal perusahaan harus dijaga dengan baik supaya kondusif. Faktor yang kedua adalah disiplin kerja karyawan harus ditingkatkan, artinya semua karyawan harus bertanggung jawab menyelesaikan tugas dengan baik dan tuntas. Selanjutnya tidak kalah pentingnya dengan faktor kompensasi atau gaji karyawan, jika kompensasi tidak diperhatikan dengan baik sesuai kemampuan perusahaan maka akan memberikan dampak buruk terhadap perusahaan.

Implikasi secara teoritis, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi internal, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian ini memberi dukungan empiris dan dapat dinyatakan memperkuat hasil-hasil studi dan penelitian terdahulu. Sedangkan implikasi praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pemimpin dan karyawan PT. Angkasa Pura II di Bandar Udara Radin Inten II Lampung. Pihak manajemen dan karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan, agar dapat menciptakan hasil kerja yang lebih efektif dan efisien.

### **Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini terkait dengan kinerja karyawan hanya dilakukan penelitian pada unit *Air Traffic Controller* (ATC) pada PT. Angkasa Pura II di Bandar Udara Radin Inten II Lampung. Sampel yang digunakan dalam penelitian sangat terbatas, diharapkan penelitian selanjutnya, dapat mempeluas obyek penelitian dan sampel yang digunakan lebih besar lagi. Yang paling ditekankan adalah mengeksplor lebih dalam lagi tentang kinerja pelayanan jasa pada perusahaan. Perusahaan dalam rangka untuk meningkatkan kinerja karyawan, perlu adanya faktor yang dapat memperkuat interaksi untuk mewujudkan kinerja karyawan yang lebih baik yaitu *financial reward* sebagai variabel moderating.

## **V. DAFTAR PUSTAKA**

### **Buku**

Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati, I wayan Mudiarta Utama. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Satu. Cetakan Ke-1. Yogyakarta: Graha Ilmu.

- Buckley, K. W. (1982). *Behaviorism and the professionalization of American psychology: A study of John Broadus Watson, 1878-1958*. University of Massachusetts Amherst.
- Daft, Richard.L & Marcic, Dorothy. (2013). *Management The New Workplace (8<sup>th</sup>ed)*. Canada : South Western Cengage Learning.
- Dharma, A. (2003). *Manajemen Supervisi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Effendy, O. U. (2006). *Ilmu Komunikasi; Teori dan Praktek*. Bandung: Remaja Rosda Karya
- Handoko, T. H. (2000). *Manajemen personalia dan manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Bpfe.
- Hasibuan, Malayu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- M. Kadarisman. (2012). *Manajemen Kompensasi*, Jakarta: Rajawali Pers<sup>[1]</sup><sub>[5]</sub>
- Mangkunegara, Anwar P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rodaskarya Offse
- Nawawi, Hadari. (2003). *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Pace R. Wayne dan Faules Don F. (2010). *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Rivai, Veithzal. (2004). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. (2015). *Cetakan ke-7. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi Ketiga. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sedarmayanti. (2010). *Pengembangan Kepribadian Pegawai*. Bandung: Mandar Maju.
- Sinambela, Lijan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

### Artikel Jurnal

- Aguerreberere, P. M. (2015). Management of the Internal Communication in Hospitals: Conceptual Framework and Implementation Model. *Journal International University of Catalonia Spain*, 54-65.
- Agung Surya dkk. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 2(2). h 209-223
- Chmielecki, M.(2015). Factors influencing effectiveness of internal communication. *Management and Business Administration. Central Europe*, (2), 24-38.
- Ginting, Nurbaidah. Br. (2018). Pengaruhdisiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Sekar Mulia Abadi Medan. *Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship (AJIE)*, 130-139.
- Kristina Munthe dan Ermina Tiorida (2017). Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan. 3(1). h 86-97.
- Linda, W. A., & Febriyanto, F. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Pt. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Lampung Tengah. *Jurnal Manajemen Diversifikasi*, 1(4), 872-884.

**Derivatif : Jurnal Manajemen**

Vol. 17 No. 1 April 2023

(ISSN Cetak 1978-6573) (ISSN Online 2477-300X)

Mangkunegara, A. P. (2008). Pengaruh pola perilaku kepemimpinan orientasi prestasi terhadap motivasi berprestasi Dan penerapan budaya organisasi.

Muhammad, Arni. Komunikasi Organisasi. Jakarta: Bumi Aksara. 2005.

Rosdyanti, T., & Suwanto, S. (2020). Pengaruh kompetensi, motivasi dan budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan pada uptd puskesmas purbolingo lampung timur. Derivatif: Jurnal Manajemen, 14(1).

Wursanto, IG. Etika Komunikasi Kantor. Yogyakarta: Kanisius. 2002.