

**ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA DAN KOMUNIKASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS DI PT. ANGKASA PURA 1 (PERSERO) CABANG BANDARA
INTERNASIONAL SAM RATULANGI MANADO)**

*THE INFLUENCE ANALYSIS OF ORGANIZATIONAL CULTURE , WORK DISCIPLINE AND
COMMUNICATION TO THE EMPLOYEE PERFORMANCE
(CASE STUDY AT PT. ANGKASA PURA 1 (PERSERO) BRANCH SAM RATULANGI
INTERNATIONAL AIRPORT MANADO)*

Oleh :

**Indah Yuwelina Mentaruk¹
Rudy Steven Wenas²
Arrazi Hasan Jan³**

¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Magister Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail :

Indahyume9@gmail.com¹

rudy.wenas@yahoo.com²

arrazi_hasanjan@gmail.com³

Abstrak : Penelitian ini dilakukan di PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang Bandara Internasional Sam Ratulangi Manado, yang merupakan perusahaan BUMN (Badan Usaha Milik Negara) yang bergerak sebagai operator bandara dan jasa kebandarudaraan di Bandara Internasional Sam Ratulangi Manado. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian menggunakan metode penelitian asosiatif dengan teknik analisis regresi linear berganda. Populasi penelitian berjumlah 168 karyawan, teknik *sampling* yang digunakan *purposive sampling* dimana jumlah sampel 118 responden yang dihitung menggunakan rumus slovin. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan budaya organisasi (X_1), disiplin kerja (X_2) dan komunikasi (X_3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y), sedangkan secara parsial variabel disiplin kerja (X_2) dan komunikasi (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) sedangkan variabel budaya organisasi (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : *budaya organisasi, disiplin kerja, komunikasi, kinerja karyawan*

Abstract : *This research was conducted at PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Branch Sam Ratulangi International Airport Manado, which is a state-owned company (State-Owned Enterprises) that operates as airport operators and airport services in Sam Ratulangi International Airport Manado. The purpose of this study is to know the influence of organizational culture, work discipline and communication on employee performance. This research using associative research methods with multiple linear regression analysis techniques. Population in this research are employee which totaled 168 employee. The sampling technique used purposive sampling where the number of samples of 118 respondents were calculated using slovin formula. The results showed simultaneously organization culture(X_1), work discipline (X_2) and communication (X_3) effect the employee's performance (Y), while the partial variables work discipline variables (X_2) and communication variables (X_3) significantly effect employee performance (Y) while organization culture (X_1) variables have no significant effect on employee performance.*

Keywords : *organization culture, work discipline, communication, employee performance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia sangat penting dan harus diperhatikan oleh pimpinan perusahaan untuk menjaga eksistensi perusahaannya agar dapat memenangkan persaingan yang sangat ketat saat ini. Salah satu indikator yang menandakan aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berkompeten atau berkemampuan tinggi untuk mengolah perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja kerja meningkat dan dapat memenuhi tujuan perusahaan.

PT. Angkasa Pura 1 (persero) dikenal juga dengan *Angkasa Pura Airports* sebagai pelopor perusahaan kebandarudaraan secara komersial di Indonesia bermula sejak tahun 1962. Seiring berjalannya waktu dari awal terbentuk hingga sekarang berdasarkan PP Nomor 5 Tahun 1992, bentuk Perum diubah menjadi Perseroan Terbatas (PT) dimana saham dimiliki sepenuhnya oleh Negara Republik Indonesia sehingga namanya menjadi PT Angkasa Pura I (Persero). Saat ini, *Angkasa Pura Airports* mengelola 13 (tiga belas) bandara di kawasan tengah dan timur Indonesia, salah satunya ada Bandara Internasional Sam Ratulangi Manado yang berlokasi di Kota Manado, Sulawesi Utara. Dimana sejarah dari Bandara Internasional Sam Ratulangi Manado terbentuk dari zaman penjajahan Jepang, hingga kini di kelola oleh PT. Angkasa Pura 1 (Persero) sejak 18 Desember 2003. Keberadaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan memegang peranan penting dalam menunjang keberhasilan ataupun kegagalan yang terjadi dalam perusahaan karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu, perusahaan harus menerapkan strategi pengelolaan *human capital* yang tepat. Dari sisi *human capital*, PT. Angkasa Pura 1 (Persero) harus mempersiapkan karyawan menjadi *world class employee* yang dapat menunjang tujuan perusahaan sehingga berdampak signifikan terhadap peningkatan pelayanan bandara kepada pengguna jasa bandara agar bisa menjadi *world class airport operator*.

Dari hasil pengamatan dan pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti terhadap beberapa aktivitas karyawan yang bekerja di PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang Bandara Internasional Sam Ratulangi Manado, diketahui ada beberapa hal yang menarik penulis untuk meneliti terkait pemahaman budaya organisasi, aktivitas penerapan disiplin kerja dan komunikasi karyawan yang ada di kantor PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang Bandara Internasional Sam Ratulangi Manado serta pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Menganalisis pengaruh signifikan budaya organisasi, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang Bandara Internasional Sam Ratulangi Manado
2. Menganalisis pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang Bandara Internasional Sam Ratulangi Manado
3. Menganalisis pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang Bandara Internasional Sam Ratulangi Manado
4. Menganalisis pengaruh signifikan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang Bandara Internasional Sam Ratulangi Manado

TINJAUAN PUSTAKA

Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2008) mengatakan budaya organisasi mengandung arti sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi –organisasi lainnya. Sistem makna bersama ini, ketika dicermati secara lebih saksama, adalah sekumpulan karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi. Menurut Purnomo Budi Setiyawan (2006) Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang muncul di dalam organisasi dan pola kebiasaan serta terkait dengan pengaruhnya pada pencapaian tujuan organisasi. Budaya organisasi yang positif dan tumbuh menjadi kuat akan mampu memacu organisasi kearah yang lebih baik.

Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2004) pengertian kedisiplinan kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan yang berlaku. Sejalan dengan itu, menurut Nawawi dalam Windy (2015) Disiplin kerja merupakan suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan dan ketertiban. Indikator yang ada seperti 1) Prosedur kerja, 2) Tepat waktu, 3) Tanggung Jawab, 4) Kepatuhan dan 5) Sikap

Komunikasi

Menurut Robbins (2006) mengatakan bahwa komunikasi adalah proses penyampaian informasi, gagasan, fakta, pikiran dan perasaan dari satu orang ke orang lain. Kreitner dan Kinicki (2005:198), menyatakan bahwa Komunikasi merupakan pertukaran informasi antar pengirim dan penerima, dan kesimpulan (persepsi) makna antara individu-individu yang terlibat. Menurut Tubbs dan Moss, dalam Jalaludin (2003:14), komunikasi yang efektif paling tidak menimbulkan 5 (lima) hal, yaitu: pengertian, kesenangan, pengaruh pada sikap, hubungan yang makin baik, dan tindakan.

Kinerja Karyawan

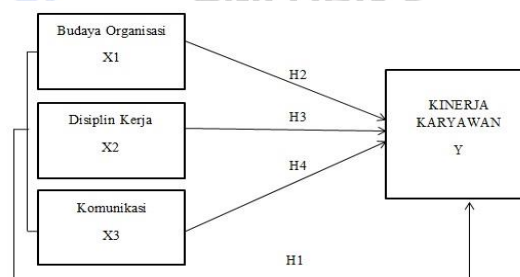
Kinerja dapat diartikan sebagai hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu, sehingga kinerja merupakan keterkaitan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas, kinerja juga merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Gibson, 2005) Menurut John Bernadin dalam Crimson Sitanggang (2005) menyatakan ada enam dimensi yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan secara individu : 1) Kualitas, 2) Kuantitas, 3) Ketepatan Waktu, 4) Efektivitas, 5) Kemandirian dan 6) Komitmen Kerja.

Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Windy J. Sumaki, Rita N Taroreh, Djurwati Soepeno (2015) dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Manado", hasil penelitian menyatakan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan tetapi tidak signifikan. Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado dan Komunikasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan tetapi tidak signifikan.

Penelitian yang dilakukan oleh Dany Galih Pamungkas (2016) dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi, Karakteristik Kerja, Dan Stres Kerja, Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Pada PT PLN (Persero) AP2b Sistem Minahasa)", hasil penelitian menyatakan bahwa Budaya organisasi berpengaruh secara positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) AP2B Sistem Minahasa.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber : Konsep yang diolah, 2017.

METODE PENELITIAN**Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian asosiatif. Umar (2003:30) penelitian asosiatif adalah “penelitian yang bertujuan untuk menganalisa hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya”.

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian di PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Kantor Cabang Bandara Internasional Sam Ratulangi Manado yang berlokasi di Jl. A A Maramis No. 84 Kecamatan Mapanget Kota Manado.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Kantor Cabang Bandara Internasional Sam Ratulangi Manado tahun 2017 yang berjumlah 168 karyawan. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel menggunakan *Non-Probability Sampling* dengan metode *Purposive Sampling*, dengan menggunakan rumus Slovin dengan nilai *error* sebesar 5% didapatkan $n = 118,3 = 118$ (dibulatkan).

Jenis dan Sumber Data

Sumber data pada penelitian ini menggunakan data yang di dapat dari PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang Bandara Internasional Sam Ratulangi Manado. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer dan sumber data sekunder. Data primer diperoleh dari objek penelitian dengan menggunakan kuesioner *online (google form)*. Data sekunder diperoleh dari studi pustaka, buku-buku literature serta penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan permasalahan dalam penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner (angket) *online* dalam bentuk *google form* dan menggunakan format skala Likert.

Metode Analisis**Uji Validitas dan Reliabilitas**

Ancok dalam Singarimbun dan Effendi (1995) menerangkan bahwa validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur (instrumen) itu mengukur apa yang ingin diukur. Sebuah konsep tersusun dari beberapa komponen atau variabel, oleh karena itu bila pada uji validitas instrumen ditemukan sebuah komponen yang tidak valid, dapat dikatakan bahwa komponen tersebut tidak konsisten dengan komponen-komponen yang lain untuk mendukung sebuah konsep. Valid tidaknya suatu item instrumen dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi product moment Pearson dengan level signifikansi 5%. Bila signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%) maka dinyatakan valid dan sebaliknya dinyatakan tidak valid. Bila hasil r hitung lebih besar dari r tabel maka dinyatakan valid.

Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik dilakukan digunakan untuk mengetahui apakah hasil analisis yang digunakan terbebas dari penyimpangan asumsi klasik yang meliputi :

1. Uji Normalitas
2. Uji Multikolinearitas
3. Uji Heteroskedastisitas

Analisis Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah suatu metode statistik umum yang digunakan untuk meneliti hubungan antara sebuah variabel dependen dengan beberapa variabel independen.

Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Budaya Organisasi

X₂ = Disiplin Kerja

X₃ = Komunikasi

b₁b₂b₃ = Koefisien regresi

a = Konstanta

e = Kesalahan pengganggu

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Korelasi (r)		
		(Uji Validitas)		
		Nilai r hitung	Nilai r tabel	Status
Budaya Organisasi (X ₁)	X1.1.1	0.911	0.361	Valid
	X1.1.2	0.949	0.361	Valid
	X1.2.1	0.863	0.361	Valid
	X1.3.1	0.952	0.361	Valid
	X1.4.1	0.943	0.361	Valid
	X1.5.1	0.931	0.361	Valid
	X1.6.1	0.935	0.361	Valid
	X1.7.1	0.920	0.361	Valid
Disiplin Kerja (X ₂)	X2.1.1	0.851	0.361	Valid
	X2.2.1	0.907	0.361	Valid
	X2.2.2	0.862	0.361	Valid
	X2.3.1	0.841	0.361	Valid
	X2.4.1	0.767	0.361	Valid
	X2.5.1	0.809	0.361	Valid
	X2.5.2	0.883	0.361	Valid
	Komunikasi (X ₃)	X3.1.1	0.855	0.361
X3.1.2		0.931	0.361	Valid
X3.2.1		0.836	0.361	Valid
X3.2.2		0.919	0.361	Valid
X3.2.3		0.720	0.361	Valid
X3.3.1		0.918	0.361	Valid
X3.4.1		0.970	0.361	Valid
X3.5.1		0.904	0.361	Valid

Kinerja Karyawan (Y)				
	Y.1.1	0.840	0.361	Valid
	Y.1.2	0.890	0.361	Valid
	Y.2.1	0.876	0.361	Valid
	Y.3.1	0.882	0.361	Valid
	Y.3.2	0.816	0.361	Valid
	Y.4	0.744	0.361	Valid
	Y.5	0.813	0.361	Valid
	Y.6	0.853	0.361	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2017

Ancok dalam Singarimbun dan Effendi (1995) menerangkan bahwa validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur (instrumen) itu mengukur apa yang ingin diukur. Dengan r tabel (r tabel pada $\alpha 5\% = 0,361$). Hal ini menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada setiap variabel dinyatakan valid karena nilai r hitung $>$ r tabel.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Uji Reliabilitas		
	Nilai Cronbach Alpha	Cut of Value	Status
Budaya Organisasi (X ₁)	0.975	0.6	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₂)	0.932	0.6	Reliabel
Komunikasi (X ₃)	0.957	0.6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.935	0.6	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2017

Hasil uji reliabilitas instrument pada Tabel 2 menunjukkan bahwa keempat variabel yaitu Budaya Organisasi (X₁), Disiplin Kerja (X₂), Komunikasi (X₃), dan Kinerja Karyawan (Y) adalah reliabel karena hasil *cronbach alpha* di atas 0,6.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		118
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.13460946
Most Extreme Differences	Absolute	.075
	Positive	.075
	Negative	-.064
Test Statistic		.075
Asymp. Sig. (2-tailed)		.135 ^c

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2017

Uji normalitas yang digunakan dalam pembahasan ini adalah uji *Kolmogorov Smirnov*, dimana Analisis statistik dengan cara ini digunakan untuk mendeteksi dan mengetahui apakah data tersebut berdistribusi normal. Kriteria yang digunakan dalam *Kolmogorov Smirnov Test* adalah sebagai berikut:

- 1) Angka signifikansi (SIG) > 0,05, maka data berdistribusi normal
- 2) Angka signifikansi (SIG) < 0,05, maka data tidak berdistribusi normal

Berdasarkan tabel 5 diatas dapat dilihat bahwa nilai *Asymp.Sig. (2-tailed)* memiliki nilai signifikan diatas 0,05 yang berarti seluruh variabel data yang ada memenuhi syarat untuk uji normalitas atau data terdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolinieritas

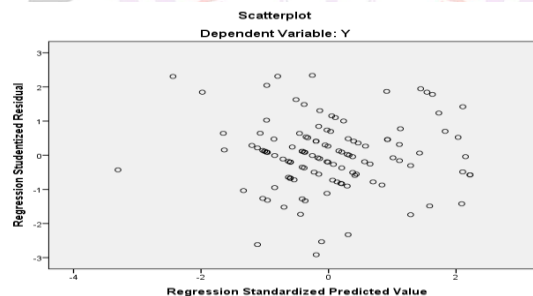
Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.696	3.172		2.426	.017		
X1	.146	.084	.146	1.736	.085	.760	1.316
X2	.367	.101	.316	3.633	.000	.712	1.405
X3	.316	.099	.308	3.184	.002	.575	1.740

Sumber : Hasil Pengolahan Data,2017

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen, model penelitian yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen, semua variabel yang akan dimasukkan dalam perhitungan model regresi harus mempunyai tolerance di atas 0,10. Jika lebih rendah dari dari 0,10 maka terjadi multikolinieritas. Sedangkan hasil perhitungan nilai VIF, jika memiliki nilai VIF kurang dari 10, maka tidak mempunyai persoalan multikolinieritas. (Ghozali: 2006). Berdasarkan tabel diatas menunjukan hasil uji multikolinieritas, tampak bahwa untuk keseluruhan sampel tidak terjadi korelasi antar variabel independen karena nilai tolerance lebih besar dari 0,10 atau VIF dibawah angka 10.

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil Data Olahan,2017

Hasil uji heteroskedastisitas dengan pola gambar scatterplot pada Gambar 2. terlihat bahwa titik-titik data menyebar di atas dan di bawah, titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja, dan penyebaran titik-titik data tidak berpola. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**Tabel 5 Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.696	3.172		2.426	.017
	Budaya Organisasi (X ₁)	.146	.084	.146	1.736	.085
	Disiplin Kerja (X ₂)	.367	.101	.316	3.633	.000
	Komunikasi (X ₃)	.316	.099	.308	3.184	.002

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2017

Hasil pengolahan dan komputersisasi data dapat ditunjukkan melalui persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 7.696 + 0.146X_1 + 0.367X_2 + 0.316X_3 + e$$

Tabel 5 menjelaskan hasil persamaan berikut :

- a = 7.696; artinya apabila variabel budaya organisasi (X₁), disiplin kerja (X₂) dan komunikasi (X₃) = 0 konstan, maka nilai dari variabel kinerja karyawan (Y) = 7.696.
- b₁ = 0.146; artinya apabila kenaikan variabel Budaya Organisasi (X₁) sebesar 1 satuan akan menyebabkan kenaikan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0.146, dengan asumsi variabel Disiplin Kerja (X₂) dan variabel Komunikasi (X₃) konstan.
- b₂ = 0.367; artinya apabila kenaikan variabel Disiplin Kerja (X₂) sebesar 1 satuan akan menyebabkan kenaikan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0.367, dengan asumsi variabel Budaya Organisasi (X₁) dan variabel Komunikasi (X₃) konstan.
- b₃ = 0.316; artinya apabila kenaikan variabel Komunikasi (X₃) sebesar 1 satuan akan menyebabkan kenaikan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0.316, dengan asumsi variabel Budaya Organisasi (X₁) dan variabel Disiplin Kerja (X₂) konstan.

Pembahasan**Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang Bandara Internasional Sam Ratulangi Manado. Dihubungkan dengan hasil penelitian di lapangan hal ini disebabkan karena kebanyakan dari para karyawan yang bekerja di bawah 10 Tahun yang mendominasi karyawan PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang Bandara Internasional Sam Ratulangi Manado belum paham dengan budaya organisasi yang ada di dalam perusahaan. Mengingat untuk *corporate culture* dari Angkasa Pura 1 baru di *launching* pada periode Juli 2011. Sehingga sosialisasi budaya perusahaan serta nilai-nilai yang ada baru di sosialisasikan kepada karyawan dan belum di pahami oleh para karyawan baru serta karyawan senior. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dany Galih Pamungkas (2016) yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang Bandara Internasional Sam Ratulangi Manado. Dihubungkan dengan penelitian di lapangan ini disebabkan karena Disiplin Kerja berkaitan dengan mampu

melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku, melaksanakan tugas tepat waktu, mencatatkan kehadiran yang tepat waktu, melaksanakan tugas dengan rasa tanggung jawab dan sesuai dengan waktu yang di tentukan, Patuh dalam menaati semua aturan perusahaan, memiliki sikap yang baik dalam melaksanakan tugas serta dapat menerima dan menyelesaikan tugas dengan baik yang jelas terlihat dari beberapa karyawan yang ada di PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang Bandara Internasional Sam Ratulangi Manado sehingga Disiplin Kerja sangatlah mempengaruhi kinerja dari setiap karyawan yang ada, apabila Disiplin Kerja yang dimiliki oleh karyawan semakin baik maka, semakin tinggi pula kontribusi kinerja yang diberikan karyawan untuk perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Emilia Widiati (2012) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Komunikasi memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang Bandara Internasional Sam Ratulangi Manado. Dihubungkan dengan penelitian di lapangan ini dapat dilihat dari karyawan apabila menerima Perintah/ Informasi yang disampaikan oleh rekan/atasan di dasari dengan keadaan emosi yang stabil (tidak marah-marah) maka dapat memberikan dampak positif dari kinerja karyawan tersebut dikarenakan pasti apabila di marahi kebanyakan karyawan menjadi *down* dalam melaksanakan tugas. Karena fungsi utama dari komunikasi seharusnya melakukan transformasi informasi dan pengetahuan dan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh Windy Sumaki (2015) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini yaitu :

1. Dari hasil pengujian ada pengaruh secara simultan antara budaya organisasi, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang Bandara Internasional Sam Ratulangi Manado.
2. Dari hasil pengujian, budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang Bandara Internasional Sam Ratulangi Manado, sehingga tidak sesuai dengan hipotesa yang diajukan.
3. Dari hasil pengujian, disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang Bandara Internasional Sam Ratulangi Manado, sesuai dengan hipotesa yang diajukan.
4. Dari hasil pengujian, komunikasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang Bandara Internasional Sam Ratulangi Manado sehingga tidak sesuai dengan hipotesa yang diajukan.
5. Dari hasil pengujian variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang Bandara Internasional Sam Ratulangi Manado

Saran

Saran yang dapat diberikan penulis dalam penelitian ini adalah :

1. Bagi PT. Angkasa Pura 1 (Persero) , untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu meningkatkan sosialisasi nilai-nilai budaya organisasi secara rutin kepada semua karyawan baik yang bekerja bidang administrasi maupun operasional melalui pertemuan rutin atau gathering semua karyawan setiap bulannya. Penyebabnya adalah dikarenakan kurangnya sosialisasi serta pengamalan nilai-nilai budaya perusahaan dalam pekerjaan. Selain itu, agar budaya organisasi dapat berdampak baik terhadap peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan memberikan informasi melalui pengumuman

serta memberikan quiz secara berkala terkait budaya organisasi. Karena hal ini dapat berpengaruh terhadap aktivitas kinerja karyawan. Hal ini saling berkaitan erat satu sama lain berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan.

2. Bagi peneliti selanjutnya agar lebih mempertajam variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan pada penelitian-penelitian mendatang mengingat pada penelitian ini ada beberapa hubungan antar variabel yang tidak sesuai dengan hasil penelitian-penelitian sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat, Fathoni, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cipta, Jakarta.
- Arikunto Suharsimi. 1996. *Prosedur Penelitian : Suatu pendekatan praktek (edisi revisi)*. Jakarta : PT. Rineka Cipta
- Crimson, Sitanggang, 2005, *Analisis Pengaruh Prilaku Pemimpin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Kotamadya Jak-Bar*. Skripsi, UNDIP Semarang.
- Fathoni. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2006. *Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Edisi ke 1. Universitas Diponegoro
- Gibson, James L et al. 2005. *Organizations (Behavior, Structure, Processes)*, Twelfth Edition. McGraw Hill
- Hadari, Nawawi, 2006. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. UGM Gajah Mada University Press.
- Handoko, T, Hani, 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Cetakan kesembilan belas. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CV. Haji Mas Agung Cetak Keenam.
- Husein, Umar, 2005. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Edisi ketujuh. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Kreitner dan Kinicki. 2005. *Perilaku Organisasi*. Salemba empat, Jakarta.
- Nawawi, Hadari. 2006. *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan*. Gajah Mada, Yogyakarta
- Pamungkas, D. G. (2016). *Pengaruh Budaya Organisasi, Karakteristik Kerja, Dan Stres Kerja, Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai*. Manado: Universitas Sam Ratulangi.
- Rakhmat, Jalaludin (2003). *Metode Penelitian Komunikasi*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Robbins, Stephen P 2006 *Perilaku Organisasi Edisi 10*, Jakarta . PT. Salemba Empat
- Robbins, Stephen P. 2008. *Perilaku Organisasi*, Edisi kesepuluh. PT Indeks. Jakarta.
- Setiyawan, Budi P dan Waridin. 2006. "Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang". *Jurnal*. JRBI Vol 2 No 2 Hal 181-189.
- Sumaki, W. J., Taroreh, R. N., & Supeno, D. (2015). *Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Manado*. *Jurnal EMBA*, 1232-1242.
- Tubbs, S. L dan S, Moss. 2001. *Human Communication: Prinsip-Prinsip Dasar*. Jakarta
- Umar, H. 2003. *Metode Riset Komunikasi Organisasi*. Jakarta (ID): PT Gramedia
- Widiati, E. (2012, April). *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kesehatan pada Rumah Sakit Panti Secanti Gisting*. *Jurnal Magister Manajemen*, 1(1), 109-142.