

Peningkatan Kinerja Karyawan: Disiplin Kerja Dan Komunikasi Pada Salah Satu Perusahaan Penerbangan Di Kota Medan

Salman Farisi¹, Nurhayati^{2*}

¹Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan, Indonesia

²Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Sukma, Medan, Indonesia

Email: ¹salmanfarisi@umsu.ac.id, ^{2*}nurhayati.0889@gmail.com

(* : nurhayati.0889@gmail.com)

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada PT Garuda Indonesia Tbk Cabang Medan baik secara parsial maupun secara simultan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT Garuda Indonesia Tbk Cabang Medan. Sampel dalam penelitian ini menggunakan jenuh berjumlah 56 orang pegawai. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara, studi dokumentasi, observasi, dan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F), dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* SPSS (*Statistic Package for the Social Sciens*) versi 24.00. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial dan simultan disiplin kerja dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT Garuda Indonesia Tbk Cabang Medan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja; Komunikasi; Kinerja Pegawai

1. PENDAHULUAN

Setiap perusahaan akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawan demi tercapainya tujuan yang ditetapkan perusahaan. Untuk mencapai tujuan kinerja memerlukan karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja karyawan menjadi peran penting dalam mencerminkan besarnya tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, disiplin kerja karyawan juga untuk menunjukkan integritas seorang karyawan untuk tetap terjaga dengan baik dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu disiplin patut untuk ditegakkan dalam perusahaan. Disiplin dapat ditegakkan dengan bantuan komunikasi yang terjalin dengan baik terhadap karyawan, dengan komunikasi yang baik disiplin kerja juga pasti akan terbentuk dengan baik sehingga dapat menggapai tujuan dari program kerja yang dikerjakan. Berbagai cara dapat ditempuh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan nya diantaranya seperti disiplin kerja dan komunikasi sangat berperan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam menjalankan kegiatan yang telah direncanakan dan diprogram.

Untuk mencapai kinerja yang baik diperlukan komunikasi yang jelas dan efektif dalam perusahaan. Komunikasi yang terjalin dengan baik akan memberikan hal baik dalam melakukan pekerjaan dan mempercepat pekerjaan tersebut selesai. Oleh karena nya bentuk komunikasi sangat penting dalam perusahaan karena komunikasi yang baik akan mengarahkan perusahaan akan mengarahkan perusahaan pada tujuan yang ingin dicapai.

PT Garuda Indonesia Tbk Cabang Medan adalah suatu jasa transportasi sebagai salah satu badan usaha milik negara (BUMN) yang bergerak dibidang penjualan tiket pesawat dan pengiriman barang berlokasi Jalan Mongonsidi No.34 A, Polonia, Kec.Medan Polonia, Kota Medan, Sumatera Utara. Dengan jumlah penerbangan mencapai 600 penerbangan per hari, Garuda Indonesia memberikan pelayanan terbaik melalui konsep "Garuda Indonesia Experience" yang mengedepankan "Indonesian Hospitality" – keramahtamahan dan kekayaan budaya Indonesia. Tenaga kerja merupakan urat nadi dan unsur terpenting yang dibutuhkan oleh perusahaan. Ancaman terbesar yang nyata terhadap stabilitas ekonomi adalah Angkatan kerja yang tidak siap dalam menghadapi tantangan maupun perubahan-perubahan yang terjadi di sekelilingnya.

Hasil survey yang penulis lakukan pada PT Garuda Indonesia Tbk Cab. Medan terdapat masalah yang terjadi. Jika dilihat dari rekap kehadiran, karyawan PT Garuda Indonesia Tbk Cab. Medan memiliki tingkat ketepatan waktu yang baik namun pada kenyataannya pada saat peneliti melakukan observasi ditemukan Sebagian karyawan mempergunakan jam istirahat melewati batas waktu yang telah ditetapkan perusahaan. Hal ini tentunya akan berdampak pada jam operasional untuk menangani pelanggan. Sehingga adanya komplain sebagian pelanggan terhadap kinerja karyawan yang kurang optimal sehingga menurunnya kinerja.

2. TINJAUAN TEORITIS

2.1 Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan adanya kinerja, manajer puncak dapat

memperoleh dasar yang objektif untuk memberikan penilaian kepada karyawan serta kompensasi yang sesuai dengan yang dicapai oleh karyawan (Mangkunegara, 2017).

2.2 Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan (Hamali, 2018).

2.3 Komunikasi

Komunikasi adalah hal yang terpenting dalam suatu organisasi yang merupakan suatu kegiatan penyampaian pesan secara intern di dalam perusahaan (Sihombing, 2016). Komunikasi akan berjalan lancar dengan baik apabila arus informasi dalam perusahaan tidak menghadapi hambatan. Dan jika komunikasi yang terjadi tidak baik, hal tersebut akan menimbulkan kesalahan dalam menyampaikan informasi sehingga tujuan yang diharapkan tidak akan tercapai dengan baik.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan jenis pendekatan asosiatif, pendekatan tersebut digunakan dengan tujuan untuk mengetahui hubungan diantara ketiga variabel dalam penelitian ini, yakni variabel bebas (*independent variable*) adalah motivasi dan kepuasan (X). Sedangkan variabel terikat (*dependent variable*) adalah kinerja karyawan.

3.1 Populasi dan Sampel

Sugiyono [10] "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempengaruhi kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT Garuda Indonesia Tbk Cabang Medan yang berjumlah 56 orang. Dalam penelitian ini menggunakan tehnik sampel jenuh karena pengambilan sampel yang merupakan keseluruhan populasi yang berjumlah 56 orang.

3.2 Teknik Pengumpulan Data

3.2.1 Questioner

Yaitu dengan membuat daftar pertanyaan dengan bentuk angket yang diajukan kepada karyawan dengan menggunakan metode skala *likret* dengan bentuk *checklist*.

3.2.2 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus dibawah ini:

1. Regresi Linier Berganda

Analisis Linier Berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut [11]:

$$Y = \beta + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja karyawan

β_1 dan β_2 = Besaran koefisien regresi dari masing - masing variabel

X1 = Disiplin Kerja

X2 = Komunikasi

2. Uji Asumsi Kasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari:

a. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinieritas, demikian juga sebaliknya. Dalam penelitian ini multikolinieritas menggunakan Tolerance dan VIF (*Variance Information Factor*). Kriteria pengujian yang digunakan adalah:

1) Jika nilai VIF diangka 1 atau memiliki toleransi mendekati 1, maka dikatakan tidak terdapat masalah multikolinieritas.

2) Jika koefisien antara variabel bebas kurang dari 0,10, maka menunjukkan adanya multikolinieritas.

b. Pengujian Hipotesis

Pengujian ini dilakukan untuk menguji setiap variabel bebas (X) secara individual mempunyai hubungan yang signifikan hubungan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Untuk menguji signifikan hubungan, digunakan rumus uji statistik t.

1) Uji T (Uji Parsial)

Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Dengan bantuan komputer program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS 16.0). Pengujian dilakukan dengan menggunakan *significane level* taraf nyata.

$$0,05(a = 5\%)$$

Adapun pengujiannya sebagai berikut:

$H_0: \beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_0: \beta \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima, artinya disiplin kerja dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya disiplin kerja dan komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Uji F (Uji Simultan)

Uji statistik F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen) dan sekaligus juga untuk menguji hipotesis kedua. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *significane level* taraf nyata 0,05.

$$(a = 5\%)$$

Kriteria pengujian hipotesis yaitu:

$H_0: \beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. $H_0: \beta \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_a diterima, artinya disiplin kerja dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya disiplin kerja dan komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3) Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Data dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan program *statistical Package for Social Sciences* (SPSS 16.0). Hipotesis dalam penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian.

$$D = R^2 \times 100\%$$

Dimana:

D = Koefisien determinasi

R = R square

100% = Presentase kontribusi

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dilakukan untuk melihat apakah model regresi ditemukannya ada tidaknya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi multikolinieritas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dengan melihat nilai *variance inflation factor* (VIF) dan nilai *Tolerance*. Nilai untuk menunjukkan ada atau tidak multikolinieritas adalah jika nilai tolerance $\geq 0,10$ atau sama dengan nilai VIF ≤ 10 maka tidak terdapat multikolinieritas antara variabel independen. Berikut ini adalah hasil uji multikolinieritas.

Tabel 1. Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Disiplin Kerja	.449	2.226
Komunikasi	.449	2.226

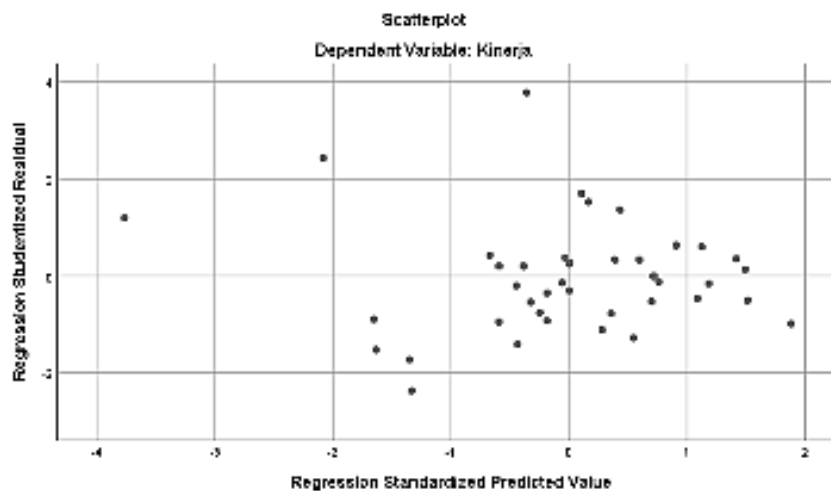
a. Dependent Variable: Kinerja

Dari Tabel 1 dapat dilihat bahwa variabel disiplin kerja (X1) memiliki nilai tolerance sebesar 0.449 > 0.10 dan nilai VIF sebesar 2.226 < 10. Variabel komunikasi (X2) memiliki nilai tolerance sebesar 0.449 > 0.10 dan nilai VIF sebesar 2.226 < 10. Dari masing-masing variabel memiliki nilai tolerance > 0.1 dan nilai VIF < 10, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam penelitian ini

4.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual homoskedastisitas dan jika berbeda yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan nilai residualnya (SRESID) jika tidak ada pola jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas, atau jika tidak ada pola yang jelas.



Gambar 1 : Heterokedastisitas

Pada Gambar 1 dapat diketahui bahwa data (titik-titik) menyebar secara merata diatas dan dibawah garis nol, tidak berkumpul di satu tempat, serta tidak membentuk satu pola tertentu sehingga dapat disimpulkan bahwa pada uji regresi ini tidak terjadi heterokedastisitas

4.3 Regresi Linier Berganda

Analisis Linier Berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

β_1 dan β_2 = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

X1 = Disiplin Kerja

X2 = Komunikasi

Tabel 2. Hasil Pengujian Regrasi Berganda

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	-3.315	2.498		-1.327	.191
1	Disiplin Kerja	.293	.057	.377	5.153	.000
	Komunikasi	.501	.059	.627	8.566	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Tabel 2 diperoleh model persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini yaitu:

$$Y = -3.315 + 0,293 + 0.501$$

Jadi persamaan diatas bermakna jika : Konstanta sebesar -3.315 menunjukkan bahwa apabila semua variabel independen disiplin dan komunikasi diasumsikan bernilai nol, maka nilai dari kinerja pegawai adalah sebesar -3.315. Nilai koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0.293 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel disiplin kerja meningkat, maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0.293 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai nol. Nilai koefisien regresi komunikasi sebesar 0.501 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel komunikasi meningkat, maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0.501 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai nol.

4.4 Uji Hipotesis

4.4.1 Uji T

Tabel 3. Uji T (Uji Parsial)

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.315	2.498		-1.327	.191
	Disiplin Kerja	.293	.057	.377	5.153	.000
	Komunikasi	.501	.059	.627	8.566	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Nilai t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja adalah 5.153 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2.012 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Garuda Indonesia Tbk Cabang Medan.

Nilai t_{hitung} untuk variabel komunikasi adalah 8.566 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2.012 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Garuda Indonesia Tbk Cabang Medan.

4.4.2 Uji F

Tabel 4. Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1153.297	2	576.648	184.141	.000b
	Residual	147.183	47	3.132		
	Total	1300.480	49			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Disiplin Kerja

Dari hasil diatas dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 184.141 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000. Sedangkan nilai F_{tabel} diketahui sebesar 3.20 berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($181.141 > 2.82$) artinya H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan komunikasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Garuda Indonesia Tbk Cabang Medan.

4.4.3 Koefisien Determinasi

Tabel 5. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	.942a	.887	.882	1.76962	1.737	

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai dari R square sebesar 0.942 yang berarti 94.2% dan hal ini menyatakan bahwa variabel disiplin kerja dan komunikasi 94.2% untuk mempengaruhi variabel kinerja pegawai. Selanjutnya selisih $100\% - 94.2\% = 5.8\%$. hal ini menunjukkan 5.8% tersebut adalah variabel lain yang tidak berkontribusi terhadap penelitian kinerja pegawai.

4.5 Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa bahwa semua variabel bebas (disiplin kerja dan komunikasi) mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

4.5.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis pertama memperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja adalah 5.153 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2.012 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Garuda Indonesia Tbk Cabang Medan.

Disiplin sangat penting karena disiplin dapat mempengaruhi kinerja seseorang yang menggambarkan tanggung jawabnya terhadap perusahaan. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Semakin baik disiplin karyawan pada sebuah perusahaan maka semakin tinggi kinerja karyawan yang dicapai, sebaliknya tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Kinerja dapat diukur melalui penilaian kinerja yang dapat dilakukan perusahaan setiap periodenya. Selain kinerja karyawan yang memberikan pengaruh pada kinerja perusahaan atau usaha (Daulay & Manaf, 2017).

Disiplin kerja merupakan suatu bentuk upaya pegawai yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga perilaku karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara koperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerja. Dalam hal ini disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Husain, 2018).

Hasil penelitian menyebutkan disiplin kerja merupakan sebagai sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan yang menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. (Hamali, 2018).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Jufrizen, 2018). Hasil penelitian ini mendukung penelitian (Isvandiar & Fuadah, 2017) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti karyawan telah mampu dan menyadari akan pentingnya disiplin dalam aktifitasnya melaksanakan dan mencapai tugas-tugas yang telah ditargetkan perusahaan.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa adanya pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. (Farisi et al., 2020). Hasil penelitian dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja PT. Arah Enviromental Indonesia Bagian Surakarta, yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja (Nurchaya & Sary, 2018)

Begitu juga dengan penelitian dengan judul Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja. (Prayogi et al., 2019)

4.5.2 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis kedua memperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel komunikasi adalah 8.566 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2.012 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Garuda Indonesia Tbk Cabang Medan.

Menurut hasil penelitian komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain agar orang yang diajak berkomunikasi tersebut terpengaruh untuk menginterpretasikan suatu gagasan atau informasi dalam cara yang diharapkan oleh komunikator. (Ilham Arizal et al., 2017).

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dengan judul penelitian Analisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja dengan Mediasi Motivasi Kerja Pegawai (Studi kasus Pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Semarang), yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komunikasi dengan kinerja karyawan. (Hidayah & Pribadi, 2015).

Begitu juga dengan hasil penelitian dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prima Inti Citra Rasa Manado yang juga menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi dengan kinerja karyawan. (Hartono & Rostinsulu, 2015).

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Hal ini merupakan bahwa komunikasi yang berjalan secara efektif dalam organisasi akan memudahkan setiap orang melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. (Fransiska & Tufti, 2020).

Menurut hasil penelitian teori mengatakan bahwa komunikasi mendorong disiplin kerja dengan menjelaskan pada karyawan apa yang harus diselesaikan, seberapa baik mereka melakukannya, dan apa yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja jika tidak seajar. (Robbins, 2007).

4.5.3 Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis ketiga memperoleh nilai F_{hitung} sebesar 184.141 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000. Sedangkan nilai F_{tabel} diketahui sebesar 3.20 berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($181.141 > 2.82$) artinya H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan komunikasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Garuda Indonesia Tbk Cabang Medan.

Komunikasi dan disiplin sangat berkaitan erat dengan kinerja pegawai dimana seorang pegawai harus mempunyai sikap disiplin pada dirinya, juga mampu berkomunikasi dengan baik dengan atasan ataupun dengan rekan sepekerjaan lainnya guna memberikan kelancaran dalam bekerja dan meningkatkan kinerja dengan baik.

Kinerja yang baik adalah bagaimana seseorang karyawan mampu memperlihatkan perilaku kerja yang mengarah tercapainya maksud dan tujuan perusahaan. Disiplin dan komunikasi merupakan salah satu faktor pendukung dalam meningkatkan kinerja didalam sebuah perusahaan. Pengaruh yang diberikan ketiga variabel tersebut bersifat positif artinya semakin tinggi disiplin kerja, komunikasi antar sesama karyawan, karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa dimana dilakukan Analisa dan pembuktian hipotesa secara bersamaan bahwa disiplin kerja dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (Sumardin & Nabella, 2020). Hasil penelitian menyimpulkan dalam penelitian Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di Ahas Setia Motor Group Kediri adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. (Thobroni, 2016). Hasil penelitian menyimpulkan bahwa komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja. (Arizal et al., 2017).

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh, disiplin kerja, komunikasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Garuda Indonesia Tbk Cabang Medan Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Garuda Indonesia Tbk Cabang Medan. Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Garuda Indonesia Tbk Cabang Medan. Disiplin kerja dan Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Garuda Indonesia Tbk Cabang Medan.

REFERENCES

- [1] Adhan, M., & Prayogi, M. A. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepemimpinan dan Motivasi Kerja. *SiNTESA: Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora*, 260–274.
- [2] Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management*. Yogyakarta: Deepublish.
- [3] Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management*. Yogyakarta: Deepublish.
- [4] Agustini, F. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan: UNIMED PRESS.
- [5] Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 18(2), 51–60.
- [6] Arianty, N. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pelindo Cabang Belawan. *Jurnal Manajemen Perpajakan*, 4(2), 400–410.
- [7] Arif, M., Putri, E. S., Yudi, S., & Jufrizen, J. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding UII-ICABE*, 1(1), 263–276.

- [8] Daulay, R, Pasaribu, H. K., & Putri, L. P. (2017). *Manajemen*. Medan: Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.
- [9] Daulay, R, & Handayani, S. (2021). Analisis Faktor Pelatihan Pengembangan Karier Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan, 2*(1), 156–164.
- [10] Daulay, R, Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan, 1*(1), 209–218.
- [11] Elizar, & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Manggeio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 1*(1), 46–58.
- [12] Farisi, S, Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum, 4*(1), 15–33.
- [13] Farisi, S, & Lesmana, M. T. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja kepemimpinan Kerja dan lingkungan kerja. *SiNTESA: Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora, 1*(1), 336–351.
- [14] Farisi, S, & Paramita, D. (2020). The Effect of Transformational Leadership and Motivation on Employee Performance at PT Telkom Access Gaharu Medan. *Injects: Internasional Journal Economic, Technology and Social Scincese, 1*(1), 129–140.
- [15] Faustyna, F., & Jumani, J. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelabuhan Indonesia I (PERSERO) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 15*(1), 71–79.
- [16] Gultom, D. K. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis, 14*(2), 176–184.
- [17] Handayani, S., & Daulay, R. (2021). Analysis Of Effect Of Compensation And Motivation On Employee Performance: Study In PT. Xyz Medan. *Proceeding International Seminar of Islamic Studies, 2*(1), 808–815.
- [18] Handoko, T. H. (2013). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- [19] Hasibuan, J. S., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Jurnal Manajemen & Bisnis, 8*(10), 419–428.
- [20] Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018* (pp. 134–147).
- [21] Hasibuan, M. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [22] Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat: Studi Pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen, 1*(1), 27–34.
- [23] Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 405–424.
- [24] Jufrizen, J. (2017). Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Mabis : Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis, 18*(2), 145–158.
- [25] Jufrizen, J, & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen, 7*(1), 35–54.
- [26] Jufrizen, J, & Pulungan, D. R. (2017). Implementation of Incentive and Career Development of Performance with Motivation as an Intervening Variable. *Proceedings of AICS-Social Sciences* (pp. 441–446).
- [27] Jufrizen, J, & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *SiNTESA: Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora*, 841–856.
- [28] Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. Medan: UMSU PRESS.
- [29] Kartono, K. (2015). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- [30] Liyas, J. N., & Primadi, R. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat. *AL-Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan, 2*(1), 1–11.
- [31] Mangkunegara, A. A. (2014). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- [32] Marbun, H. S., & Jufrizen, J. (2022). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jesya: Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah, 5*(1), 262–278.
- [33] Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2*(1), 129–147.
- [34] Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah), 1*(1), 9–25.
- [35] Nasution, A. E., & Lesmana, M. T. (2018). Pengaruh Disiplin Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja PT. Hermes Realty Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi, 1*(1), 1–15.
- [36] Noor, A. (2013). *Management Event*. Bandung: Alfabeta.
- [37] Nooralizad, R., Nadeholi, G., & Parivash, J. (2011). A causal model depicting the influence of spiritual leadership and some organization and individual variables on workplace spirituality. *Journal of Advance in Management, 4*(5), 90–99.
- [38] Prayogi, M A, & Nursidin, M. (2019). Pengaruh kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Festival Riset Ilimiah Manajemen dan Akuntansi, 1*(11), 1–5.
- [39] Prayogi, M A, Farisi, S., & Salwa, H. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Mediasi Oleh Organizational Citizenship Behavior. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan, 2*(1), 1068–1076.
- [40] Prayogi, M A, & Lesmana, M. T. (2021). The Influence of Leadership Style and Motivation on the Performance of Employees. *Proceeding of the Conference on International Issues in Business and Economics Research (CIIBER 2019)*, 161.
- [41] Prayogi, M A, Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *FRIMA 2019: Festival Riset Ilmiah Manajemen & Akuntansi, 665–670*.

- [42] Prayogi, M A, & Nursidin, M. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018*, 216–222.
- [43] Prayogi, M A, & Nursidin, M. (2019). Pengaruh kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Festifal Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi*, 1(11), 1–5.
- [44] Putra, B. D. A. (2016). Pengaruh Kualitas Pelayanan Pajak Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Dalam Membayar Pajak Bumi dan Bangunan Perdesanaan dan Perkotaan (PBBP2) di Dinas Pendapatan Kota Denpasar Tahun 2015. *Jurnal Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Udayana*, 1–7.
- [45] Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada
- [46] Robbins, S. P. (2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- [47] Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- [48] Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2020). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Manggeo: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131–144.
- [49] Setiyani, F. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Security PT. Karya Satria Abadi Pekanbaru. *Jom FEKON*, 2(1), 1–15.
- [50] Siagian, S. P. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [51] Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- [52] Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- [53] Sunyoto, D. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Center For Academic Publishing Services.
- [54] Susanty, A., & Baskoro, S. W. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. PLN (Persero) APD Semarang). *Jurnal TI Undip*, 7(2), 77–84.
- [55] Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- [56] Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Kencana.
- [57] Syahputra, M. E., Bahri, S., & Rambe, M. F. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tarukim Labura. *Jurnal Pamator*, 13(1), 110–117.
- [58] Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 15(1), 27–34.
- [59] Tupti, Z., & Arif, M. (2020). The Influence of Discipline and Motivation on Employee Performance. *Injects: Internasional Journal Economic, Technology and Social Scinces*, 1(1), 61–69.
- [60] Usman, S., Rambe, M. F., & Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Penempatan, Kompensasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 5(1), 90–101.
- [61] Wibowo, W. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pres.
- [62] Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 4(1), 61–72.
- [63] Zainal, R. V, Kamal, H., & Natsir, M. (2014). *The Economics Of Education Mengelola Pendidikan Secara Profesional Untuk Meraih Mutu Dengan Pendekatan Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.