

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin, Komunikasi Internal Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Karyawan Unit Aviation Security PT. Angkasa Pura II (Persero) (Studi Kasus Di Bandar Udara Radin Inten II Lampung)

Riwi Tri Palupi¹, Ratmono²

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Metro

E-mail: riwi.tripalupi@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin, komunikasi internal dan kompensasi terhadap kinerja pada karyawan. Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Obyek penelitian ini adalah Karyawan Unit Aviation Security PT. Angkasa Pura II (Persero) Di Bandar Udara Radin Inten II Lampung yang berlokasi di Natar, Kabupaten Lampung Selatan. Jumlah populasi sebanyak 77 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan SPSS 22 meliputi uji persyaratan instrument uji persyaratan analisis, uji hipotesis. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel disiplin berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel komunikasi internal berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan variabel kompensasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara uji simultan gaya kepemimpinan, disiplin, komunikasi internal dan kompensasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Disiplin, Komunikasi Internal, Kompensasi, Kinerja Karyawan

Abstract

This research aims to determine the effect of leadership style, discipline, internal communication and compensation on employee performance. This type of research used in this research is quantitative research. The object of this research is the employees of the Aviation Security Unit of PT. Angkasa Pura II (Persero) At Radin Inten II Airport, Lampung, located in Natar, South Lampung Regency. The total population is 77 respondents. Data collection techniques using observation, interviews and questionnaires. Data analysis techniques using SPSS 22 include the requirements test instrument requirements analysis, hypothesis testing. Based on the results of the study, it shows that the variable of leadership style has a significant effect on employee performance, the discipline variable has a significant and significant effect on employee performance, the internal communication variable has a significant and significant effect on employee performance, and the compensation variable has a significant and significant effect on employee performance. Meanwhile, the simultaneous test of leadership style, discipline, internal communication and compensation have a significant and significant effect on employee performance.

Keywords: Leadership Style, Discipline, Internal Communication, Compensation, Employee Performance

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 di sebuah 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 juga seiring dengan majunya teknologi. Seanggih apapun teknologi dan perkembangan informasi jika tanpanya sumber daya manusia sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. 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 bagus akan berbanding lurus dengan hasil baik dalam perkembangan perusahaan.

Salah satu badan usaha milik negara (BUMN) yang bergerak di bidang pengelolaan dan pengusahaan bandar udara di Indonesia yaitu Angkasa Pura II telah mendapatkan kepercayaan dari Pemerintah Republik Indonesia untuk mengelola dan mengupayakan pengusahaan Pelabuhan Udara di Indonesia. Berdirinya Angkasa Pura II bertujuan untuk menjalankan pengelolaan dan pengusahaan dalam bidang jasa kebandarudaraan 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. Angkasa Pura II juga senantiasa berkomitmen untuk memberikan pelayanan yang terbaik dan perlindungan konsumen kepada pengguna jasa bandara, menerapkan praktik tata kelola perusahaan yang baik, meningkatkan kesejahteraan karyawan dan keluarganya.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan unit avsec PT Angkasa Pura II di Bandara Radin Inten II Lampung?
2. Bagaimana pengaruh disiplin secara parsial terhadap kinerja karyawan unit avsec PT Angkasa Pura II di Bandara Radin Inten II Lampung?
3. Bagaimana pengaruh komunikasi internal secara parsial terhadap kinerja karyawan unit avsec PT Angkasa Pura II di Bandara Radin Inten II Lampung?
4. Bagaimana pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan unit avsec PT Angkasa Pura II di Bandara Radin Inten II Lampung?
5. Bagaimana gaya kepemimpinan, disiplin, komunikasi internal dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan unit avsec PT Angkasa Pura II di Bandara Radin Inten II Lampung?

Menurut Siswanto (2005: 24) gaya kepemimpinan merupakan cara atau tipe yang ada pada diri seorang pimpinan didalam memajemen para anggotanya (karyawan) untuk dapat menjalankan amanat yang diberikan untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Kartono (2008: 72), gaya kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator sebagai berikut:

1. Kemampuan Mengambil Keputusan
2. Kemampuan Memotivasi
3. Kemampuan Komunikasi
4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan
5. Tanggung Jawab

6. Kemampuan Mengendalikan Emosional

Dimanapun tempat pasti memiliki aturan dan aturan tersebut harus dipatuhi oleh siapapun yang berada di tempat itu. Tempat yang dimaksud adalah seperti kantor dan sekolah. Menurut Singodimedjo yang dikutip Edy Sutrisno (2011: 86) mengatakan bahwa disiplin adalah Sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Menurut Sutrisno (2011: 94), ada empat indikator disiplin kerja, diantaranya yaitu:

1. Taat terhadap aturan waktu
2. Taat terhadap peraturan perusahaan
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan

Komunikasi dapat dimaknai sebagai jalannya proses dimana seseorang maupun sekelompok orang menciptakan serta menggunakan sejumlah informasi agar saling terhubung dengan lingkungan sekitar. Menurut Muhammad Arni, (2001: 97) komunikasi internal adalah komunikasi yang dikirimkan kepada anggota organisasi. Dengan kata lain komunikasi internal penerima pesannya adalah orang yang berada dalam organisasi tersebut.

Menurut Suranto AW (2010: 105), terdapat 5 indikator komunikasi yaitu :

1. Pengertian
2. Kesenangan
3. Pengaruh pada sikap
4. Hubungan yang semakin baik
5. Tindakan

Singodimedjo (dalam edy sutrisno, 2011: 182) mengemukakan bahwa kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima seorang karyawan dari perusahaannya sebagai akibat dari jasa/tenaga yang telah diberikannya pada perusahaan tersebut, kompensasi yang diberikan dalam berbagai macam bentuk seperti dalam bentuk pemberian uang, pemberian material dan fasilitas.

Menurut Siamora (2004: 442), ada tiga indikator untuk menilai kompensasi. Adapun indikator tersebut yaitu:

1. Puas terhadap gaji
2. Puas terhadap fasilitas
3. Puas terhadap tunjangan

Kinerja karyawan sangat berpengaruh bagi kesuksesan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan. Kinerja karyawan yang bagus akan berbanding lurus dengan hasil baik dalam perkembangan sebuah perusahaan. Mangkunegara (2009: 9) mendefinisikan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Mangkunegara (2014: 09), terdapat empat indikator kinerja yaitu:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Pelaksanaan tugas
4. Tanggung jawab

II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif

Menurut Sugiyono (2014: 23) menyatakan mengenai metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi

Menurut Sugiyono (2013: 115) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan Unit Aviation Security PT. Angkasa Pura II (Persero) Di Bandar Udara Radin Inten II Lampung.

Sampel

Menurut Sugiyono (2012: 73) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representative (mewakili). Menurut Arikunto (2012: 104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada karyawan unit aviation security di Bandara Radin Inten II yaitu sebanyak 77 orang responden.

Teknik Pengumpulan Data

Sumber data dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer yaitu sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli yaitu data yang diperoleh dari hasil wawancara dan hasil kuesioner yang diebarkan pada karyawan karyawan pada unit Aviation Security PT. Angkasa Pura II (Persero). Sedangkan data sekunder merupakan data yang diambil dari lembaga atau perusahaan yang diteliti yaitu berasal dari PT. Angkasa Pura II. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Studi pustaka

Teknik ini digunakan untuk memperoleh dasar-dasar dan pendapat secara tertulis yang dilakukan dengan cara mempelajari berbagai literatur yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

Observasi

Dalam teknik observasi ini penulis mengamati langsung dari objek penelitian yaitu karyawan pada Unit Aviation Security PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandar Udara Radin Inten II Lampung.

Wawancara

Dalam teknik wawancara penulis melakukan wawancara dengan karyawan pada Unit Aviation Security PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandar Udara Radin Inten II Lampung.

Kuesioner

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bias diharapkan dari responden. Semua variabel diukur oleh instrumen pengukur dalam bentuk kuesioner yang diberikan kepada responden yaitu karyawan pada Unit Aviation Security PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandar Udara Radin Inten II Lampung.

Teknik Analisis Data

Metode teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu

1. Uji persyaraan instrument

2. Uji persyaratan analisis
3. Uji hipotesis

III. HASIL DAN PEMBAHASAN Uji Persyaratan Instrument

1. Uji Validitas

Teknik yang digunakan untuk uji validitas pada penelitian ini adalah korelasi *Pearson Moment*. Pertanyaan kuesioner dinyatakan valid apabila hasil uji $r_{hitung} > r_{tabel}$. Diketahui $N = 77$ dan $\alpha = 5\%$, maka $r_{tabel} = 0,224$. Setiap item dinyatakan valid jika $r_{hitung} > 0,224$.

2. Uji Reabilitas

Tabel 6 Hasil Uji Reabilitas

| No | Variabel | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|----|---------------------|------------------|------------|
| 1 | Gaya kepemimpinan | 0.976 | Reliabel |
| 2 | Disiplin | 0.948 | Reliabel |
| 3 | Komunikasi internal | 0.966 | Reliabel |
| 4 | Kompensasi | 0.954 | Reliabel |
| 5 | Kinerja | 0.932 | Reliabel |

Sumber: Hasil Pengolaan Data SPSS 22, 2021

Berdasarkan tabel 6 dari hasil uji reabilitas gaya kepemimpinan (X_1) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* 0.976, variabel disiplin (X_2) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* 0.948, komunikasi internal (X_3) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* 0.966, kompensasi (X_4) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* 0.954, dan kinerja (Y) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* 0.932. Dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X_1, X_2, X_3, X_4 dan Y reliabel.

Berdasarkan tabel 7 dari hasil uji normalitas diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0.200, sehingga dapat disimpulkan bahwa distribusi data yang diperoleh peneliti normal, karena nilai *Sig.* lebih besar dari tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ (0,05) atau $0.200 > 0.05$

Tabel 15 Hasil Uji F ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | d f | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|-----|-------------|-------|------|
| 1 | Regression | 7032.254 | 4 | 1758.064 | 41.34 | .000 |
| | Residual | 3614.146 | 85 | 42.519 | 7 | b |
| | Total | 10646.400 | 89 | | | |

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

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

Sumber: Hasil Pengolaan Data SPSS 22, 2021

Berdasarkan tabel 15 dari hasil uji F diperoleh nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu $41.347 > 2,50$ dan nilai signifikan ($0.000 < 0.05$), maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Sehingga perhitungan tersebut menyimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Disiplin (X_2), Komunikasi Internal (X_3) dan Kompensasi (X_4) secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap variabel terikat yakni kinerja karyawan (Y).

Koefisien Determinasi (R²)

**Tabel 16 Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary^b**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .813 ^a | .661 | .645 | 6.52069 |

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

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 22, 2021

Dapat dilihat tabel 16 nilai R square (R²) sebesar 0.661, hal ini menunjukkan bahwa 66,1% besarnya peran variabel gaya kepemimpinan, disiplin, komunikasi internal dan kompensasi mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan, Sedangkan 33,9% lainnya dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Hipotesis Statistic

Setelah dilakukan pengujian model analisis, kemudian dilakukan pengujian hipotesis untuk mengetahui adanya pengaruh atau tidak berpengaruh antar variabel. Hasil keputusan terhadap seluruh hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

1) Gaya Kepemimpinan (X₁) Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja (Y)

Hipotesis secara statistic dirumuskan sebagai berikut:

Ho : $\beta \leq 0$ H₁ : $\beta > 0$

Pengujian hipotesis berdasarkan hasil perhitungan koefisien β dan t_{hitung} dengan menggunakan SPSS 22 sebagaimana disajikan pada tabel 27 di bawah ini :

Tabel 17 Hasil Pengujian Pengaruh Positif dan Signifikan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja

| Sampel | Koefisien β | t_{hitung} | $t_{tabel} = 0,05$ |
|--------|-------------------|--------------|--------------------|
| 77 | 0.123 | 2.498 | 1,993 |

Sumber: hasil Pengolahan Data dengan SPSS 22

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 17 menunjukkan nilai koefisien variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan $\beta = 0.123$ yang memiliki nilai t_{hitung} 2.498 lebih besar dari nilai $t_{tabel} = 0.05 = 1,993$. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka koefisien β signifikan. Dari temuan ini dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan (X₁) berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

2) Disiplin (X₂) Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja (Y)

Hipotesis secara statistic dirumuskan sebagai berikut: Ho : $\beta \leq 0$ H₁ : $\beta > 0$

Pengujian hipotesis berdasarkan hasil perhitungan koefisien β dan t_{hitung} dengan menggunakan SPSS 22 sebagaimana disajikan pada tabel 28 di bawah ini :

Tabel 18 Hasil Pengujian Pengaruh Positif dan Signifikan Disiplin Terhadap Kinerja

| Sampel | Koefisien β | t_{hitung} | $t_{tabel} = 0,05$ |
|--------|-------------------|--------------|--------------------|
| 77 | 0.304 | 3.055 | 1.993 |

Sumber: hasil Pengolahan Data dengan SPSS 22

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 18 menunjukkan nilai koefisien variabel disiplin terhadap kinerja karyawan $\beta = 0.304$ yang memiliki nilai t_{hitung} 3.055 lebih besar dari nilai t_{tabel}

=0.05) = 1.993. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka koefisien β signifikan. Dari temuan ini dapat disimpulkan bahwa disiplin (X_2) berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

3) Komunikasi Internal (X_3) Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja (Y)

Hipotesis secara statistic dirumuskan sebagai berikut: $H_0 : \beta \leq 0$ $H_1 : \beta > 0$

Pengujian hipotesis berdasarkan hasil perhitungan koefisien β dan t_{hitung} dengan menggunakan SPSS 22 sebagaimana disajikan pada tabel 29 di bawah ini :

Tabel 19 Hasil Pengujian Pengaruh Positif dan Signifikan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja

| Sampel | Koefisien β | t_{hitung} | $t_{tabel} = 0,05$ |
|--------|-------------------|--------------|--------------------|
| 77 | 0.110 | 2.151 | 1.993 |

Sumber: hasil Pengolahan Data dengan SPSS 22

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 19 menunjukkan nilai koefisien variabel komunikasi internal terhadap kinerja karyawan $\beta = 0.110$ yang memiliki nilai t_{hitung} 2.151 lebih besar dari nilai $t_{tabel} = 0.05 = 1.993$. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka koefisien β signifikan. Dari temuan ini dapat disimpulkan bahwa komunikasi internal (X_3) berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

4) Kompensasi (X_4) Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja (Y)

Hipotesis secara statistic dirumuskan sebagai berikut: $H_0 : \beta \leq 0$ $H_1 : \beta > 0$

Pengujian hipotesis berdasarkan hasil perhitungan koefisien β dan t_{hitung} dengan menggunakan SPSS 22 sebagaimana disajikan pada tabel 30 di bawah ini :

Tabel 20 Hasil Pengujian Pengaruh Positif dan Signifikan kompensasi Terhadap Kinerja

| Sampel | Koefisien β | t_{hitung} | $t_{tabel} = 0,05$ |
|--------|-------------------|--------------|--------------------|
| 77 | 0.360 | 3.891 | 1.993 |

Sumber: Hasil Pengolahan Data Dengan SPSS 22

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 20 menunjukkan nilai koefisien variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan $\beta = 0.360$ yang memiliki nilai t_{hitung} 3.891 lebih besar dari nilai $t_{tabel} = 0.05 = 1.993$. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka koefisien β signifikan. Dari temuan ini dapat disimpulkan bahwa kompensasi (X_4) berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

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) Terdapat Pengaruh Dan Signifikan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil dari penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja. Meningkatkan kinerja karyawan melalui gaya kepemimpinan mampu mempengaruhi kinerja karyawan Menurut Nawawi (2003: 115) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya. Hasil temuan ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Arini yulianita (2017) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Cipta Nusa Sidoarjo.

2) Terdapat Pengaruh dan Signifikan Disiplin Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil dari penelitian menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja. Meningkatkan kinerja karyawan dengan kedisiplinan mampu mempengaruhi kinerja karyawan Menurut Singodimedjo yang dikutip Edy Sutrisno (2011: 86) mengatakan bahwa disiplin adalah Sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Hasil temuan ini sesuai dengan peneliian yang dilakukan oleh Nurmaida (2018) bahwa disiplin berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sekar Mulia Abadi Medan.

3) Terdapat Pengaruh Dan Signifikan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi internal berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja. Cara meningkatkan kinerja karyawan melalui komunikasi internal yang baik mampu meningkatkan kerja karyawannya. Muhammad Arni (2001: 97) mengemukakan bahwa komunikasi internal adalah Komunikasi internal adalah komunikasi yang dikirimkan kepada anggota organisasi. Dengan kata lain komunikasi internal penerima pesannya adalah orang yang berada dalam organisasi tersebut. Hasil temuan ini sesuai dengan peneliian yang dilakukan oleh Kristina munthe dan ermina tiorida (2017) bahwa komunikasi internal berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi.

4) Terdapat Pengaruh Dan Signifikan Kompensasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja. Cara meningkatkan kinerja karyawan melalui pemberian kompensasi yang sesuai dengan kerja karyawan mampu meningkatkan kerja karyawannya. Singodimedjo (dalam edy sutrisno, 2013: 182) mengemukakan bahwa kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima seorang karyawan dari perusahaannya sebagai akibat dari jasa/tenaga yang telah diberikannya pada perusahaan tersebut. Hasil temuan ini sesuai dengan peneliian yang dilakukan oleh Agung surya D dkk(2019) bahwa kompensasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Jaeil Indonesia.

5) Terdapat Pengaruh Dan Signifikan Secara Bersama-Sama Gaya Kepemimpinan, Disiplin, Komunikasi Internal Dan Kompensasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, disiplin, komunikasi internal dan kompensasi memiliki pengaruh dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja. Terlihat dalam penelitian ini bahwa gaya kepemimpinan memiliki faktor dalam memberikan pengarahan kepada karyawan unit avsec PT. Angkasa Pura II Bandara Radin Inten II, maka gaya kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bias memberdayakan karyawannya. Kedisiplinan karyawan juga memiliki factor dalam kinerja karyawan apalagi pada saat-saat sekarang ini, karyawan harus terus mematuhi protokol- protokol kesehatan agar keselamat kerjanya terjamin. Selain itu Komunkasi internal juga memliki faktor dalam kinerja karyawan, agar seluruh pekerjaan berjalan sesuai yang diinginkan maka harus terus menjaga komunikasi internal perusahaan, kompensasi memiliki faktor penting juga dalam kinerja karyawan, dengan pemberian kompensasi yang sesuai diberikan kepada karaywan, maka karyawan akan terus menjaga kinerja terbaiknya untuk perusahaan.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh peneliti terkait dengan Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin, Komunikasi Internal Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Karyawan Unit Avsec PT. Angkasa Pura II Bandara Radin Inten II Lampung maka dapat disimpulkan:

1. Variabel independen gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja (Y)
2. Variabel independen disiplin (X_2) berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja (Y)
3. Variabel independen komunikasi internal (X_3) berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja (Y)
4. Variabel independen kompensasi (X_4) berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja (Y)
5. Berdasarkan hasil uji simultan disimpulkan bahwa variabel independen yang terdiri dari gaya kepemimpinan (X_1), disiplin (X_2), komunikasi internal (X_3), kompensasi (X_4) berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

Saran

Dari kesimpulan penelitian gaya kepemimpinan, disiplin, komunikasi internal dan kompensasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

1. Gaya kepemimpinan dalam perusahaan terus dipertahankan dan lebih bisa ditingkakan lebih baik lagi.
2. Perusahaan harus terus meningkatkan kedisiplinan karyawan agar karyawan memiliki kinerja yang tinggi.
3. Komunikasi internal antar sesama karyawan maupun antar karyawan dan atasan terus dijaga dengan baik agar terciptanya kenyamanan dalam bekerja dan dapat meningkatkan kinerja
4. Perusahaan harus terus memperhatikan kompensasi karyawannya dengan cara memberikan bonus, meningkatkan tunjangan keluarga, serta bisa memberikan gaji sesuai dengan beban dan waktu kerja yang telah ditentukan.
5. Perusahaan harus terus meningkatkan gaya kepemimpinan, disiplin, komunikasi internal dan kompensasi karyawan agar kinerja para karyawan unit avsec PT. Angkasa Pura II Bandara Radin Inten II terus meningkat dan tentunya dapat memberikan keuntungan yang maksimal bagi perusahaan.

Sebaiknya peneliti selanjutnya sebaiknya memasukkan variabel lain selain gaya kepemimpinan, disiplin, komunikasi internal dan kompensasi sebagai predictor variabel bagi kinerja karyawan, sehingga diperoleh informasi yang lebih banyak tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Latief dkk. 2018. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS). *Jurnal Sistem Informasi*, 2(1). h 35-49.
- Agung Surya dkk. 2019. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 2(2). h 209-223
- Agustin, Maya Mandey, Victor P.K Lengkong. 2014. Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unsrat). 3(3). h 1383-1394.
- Andri Saputra dkk. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pusat Statistik (Bps) Kota Padang. *Journal of Economic and Economic Education*, 2(2). h 134–143.
- Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Ed Revisi VI. Penerbit PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Billy Tamarindang. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank BNI Cabang Manado. *Jurnal emba*, 5(2). h

Jurnal Manajemen Diversifikasi

Vol. 1. No. 4 (2021)

1599–1606.

- Christian Katiandagho dkk. 2014. Pengaruh Disiplin Kerja Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. 2(3) . h 1592-1602.
- Cleopatra. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Kerupuk Naga Mas Pematang siantar. Jurnal SULTANIST, 3(1)
- Febrianto , Winastyo, Jopie Jorie Rotinsulu. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Prima Inti Citra Rasa Manado. Jurnal EMBA., 3(2). h 908-916.
- Kartini, kartono. 2005. Pemimpin dan Kepemimpinan. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Kristina Munthe dkk. 2017. Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan. 3(1). h 86-97.
- Nawawi, Hadari. 2003. Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Nazir, Moh. 2014, Metode Penelitian. Ghalia Indonesia.
- Purwanto dkk. 2017. Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir Dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmiah Manajemen, 7(3). h 429–446.
- Raka Febrian dkk. 2016. Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja karyawan (Studi pada Hotel Horison Ultima Bandung bagian Room Division). e-Proceeding of Management, 3.(2). h 2447-2457
- Suparno, Sudarwati. 2014. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen. Jurnal Paradigma, 12(1). h 12-25.
- Susi Marta Tambunan. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restaurant O'flahertys Medan. 4(2). h 113-129.
- Syakarni. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Panca Konstruksi Di Kabupaten Banjar. Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis, 3(3). h 365-374.
- Tjiptono, Fandy. 2006. Manajemen Jasa. Edisi Pertama. Andi. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung. Penerbit: CV Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-3, Jakarta Prenada Media Group.