

Pengaruh Kemampuan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di Instansi Penerbangan: Studi pada Karyawan di UPBU Kelas 1 Mutiara Sis Al-Jufri Palu

Akbar Prasetyo Labaso¹, Adipura Danang Maulana²

^{1,2}Sekolah Tinggi Teknologi Kedingantaraan Yogyakarta
20090878@students.sttkd.ac.id¹, adipura.danang@sttkd.ac.id²

ABSTRACT

Effective communication is crucial for enhancing efficiency and human resource quality in aviation organizations like UPBU class 1 Mutiara Sis Al-Jufri Palu. Both leaders and employees rely heavily on communication to perform their tasks effectively. This research aims to assess the impact of communication skills on employee performance in this institution. The study employs a quantitative approach, collecting data through questionnaires and literature review. Comprehensive analysis includes testing data validity, reliability, and normality, as well as conducting simple linear regression analysis, partial t-tests, and coefficient of determination (R^2) tests to evaluate the relationship between communication skills and employee performance at UPBU class 1 Mutiara Sis Al-Jufri Palu. The findings indicate that communication skills significantly influence employee performance, with an R Square value of 0.629, suggesting that approximately 62.9% of the variability in employee performance can be explained by their communication abilities

Keywords : *Communication Skills, Employee Performance*

ABSTRAK

Komunikasi yang efektif sangat penting dalam meningkatkan efisiensi dan kualitas sumber daya manusia di organisasi penerbangan seperti UPBU Kelas 1 Mutiara Sis Al-Jufri Palu. Baik pemimpin maupun karyawan sangat bergantung pada komunikasi untuk menjalankan tugas mereka dengan efektif. Penelitian ini bertujuan untuk menilai pengaruh kemampuan komunikasi terhadap kinerja karyawan di instansi tersebut. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, di mana data dikumpulkan melalui kuesioner dan studi pustaka. Analisis komprehensif dilakukan untuk menguji validitas, reliabilitas, dan normalitas data, serta menjalankan analisis regresi linear sederhana, uji t (parsial), dan uji koefisien determinasi (R^2) guna mengevaluasi hubungan antara kemampuan komunikasi dan kinerja karyawan di lingkungan instansi penerbangan UPBU kelas 1 Mutiara Sis Al-Jufri Palu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan komunikasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai *R Square* sebesar 0,629. Hal ini mengindikasikan bahwa sekitar 62,9% variabilitas kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kemampuan komunikasi yang dimiliki.

Kata kunci : *Kemampuan Komunikasi, Kinerja Karyawan.*

PENDAHULUAN

Transportasi ialah sektor vital yang merupakan sumber kehidupan, serta pertumbuhan ekonomi, sosial, politik, dan mobilitas penduduk, mendorong kerja sama dan dapat mengikuti pertumbuhan ekonomi di berbagai bidang dan industri. Salah satu moda transportasi yang berkembang pesat adalah transportasi udara. Transportasi udara semakin diminati karena sifatnya yang efektif, cepat, aman, dan nyaman. Keunggulan ini membuatnya menjadi pilihan utama bagi banyak orang dalam berbagai kegiatan dan

perjalanan, baik domestik maupun internasional, sehingga perannya dalam mendorong dinamika ekonomi dan mobilitas masyarakat semakin signifikan (Adisasmita, 2012).

Peran transportasi udara, tepatnya yaitu transportasi niaga, sangat penting bagi pembangunan ekonomi dan sosial. Seiring dengan berjalannya waktu, masyarakat dapat menggunakan tiga alat transportasi diantara lainnya adalah darat, laut dan udara. Ketiga alat transportasi tersebut. Yaitu transportasi udara yang lebih memiliki kelebihan dan jangkauan yang luas sehingga bisa mengangkut barang maupun penumpang dengan jarak yang jauh dan cepat. Peran ini sebagian besar disebabkan oleh meningkatnya jumlah permintaan jasa penerbangan yang timbul dari pertumbuhan penumpang udara. Hal ini terlihat dari jumlah penumpang yang terus meningkat setiap tahunnya. Dari data yang telah didapatkan yaitu arus lalu lintas pesawat dan penumpang di Bandar Udara Mutiara Sis Al-Jufri Palu pada tahun 2019 sampai dengan 2023, total arus pesawat dan penumpang datang maupun berangkat. dapat dilihat di Tabel 1 berikut ini:

Tabel 1 Arus Lalu Lintas Pesawat dan Penumpang di Bandar Udara Mutiara Sis Al-Jufri Palu

No.	Tahun	Jumah Penumpang		Jumlah Pesawat	
		Datang	Berangkat	Datang	Berangkat
1.	2019	604.820	622.957	6.362	6.346
2.	2020	230.910	235.441	2.654	2.605
3.	2021	217.814	217.998	2.762	2.756
4.	2022	325.691	330.073	3.644	3.647
5.	2023	383.600	385.197	3.868	3.871

Sumber: Statistik pergerakan pesawat dan penumpang di Bandar Udara Mutiara SIS Al-Jufri Palu

Dapat di lihat dari Tabel 1, bisa dianalisis bahwa jumlah penumpang yang datang dan berangkat setiap tahun mengalami penurunan pada periode 2020-2021. Namun, dari tahun 2022 hingga 2023, jumlah penumpang menunjukkan peningkatan yang konsisten setiap tahunnya. Kondisi ini terjadi peningkatan permintaan terhadap jasa penerbangan yang tercermin dari pertumbuhan jumlah penumpang yang konsisten. Peningkatan ini menunjukkan pemulihan dan pertumbuhan industri penerbangan, yang bisa disebabkan sama faktor yang berbeda misalnya peraturan pemerintah, peningkatan kepercayaan penumpang, dan kondisi ekonomi yang membaik. Kesimpulannya, industri penerbangan mengalami pemulihan pasca-penurunan pada periode sebelumnya.

Bandar Udara Mutiara Sis Al-Jufri Palu berfungsi sebagai salah satu gerbang utama untuk angkutan penumpang dan barang melalui udara di wilayah Sulawesi Tengah. Bandara ini berlokasi di Jalan Abdul Rahman Saleh, di Kelurahan Birobuli Utara, Kecamatan Palu Selatan, Kota Palu, Sulawesi Tengah. Sebagai sebuah Bandar Udara Kelas I, Mutiara Sis Al-Jufri dikelola oleh Unit Penyelenggara Bandar Udara (UPBU) dan memiliki kode IATA: PLW serta kode ICAO: WAFF. Dengan statusnya yang strategis, Mutiara Sis Al-Jufri memainkan peran penting dalam mendukung mobilitas penduduk serta pertumbuhan ekonomi di kawasan Sulawesi Tengah. Bandara ini tidak hanya melayani penerbangan domestik tetapi juga membuka akses ke berbagai destinasi internasional, sehingga memperkuat konektivitas dan interaksi global. Melalui pengelolaan yang profesional dan fasilitas yang

memadai, Mutiara Sis Al-Jufri terus berupaya meningkatkan kualitas pelayanan demi kenyamanan dan keamanan penumpang serta efisiensi operasional.

Keberhasilan sebuah perusahaan sangat bergantung pada efektivitas komunikasi antara semua sumber daya manusia yang terlibat. Menurut Kalfried Knapp seperti yang dikutip dalam Suprpto (2009), komunikasi didefinisikan sebagai proses interaksi antarpribadi yang menggunakan simbol linguistik, baik itu verbal seperti kata-kata, maupun nonverbal. Komunikasi ini dapat terjadi secara langsung melalui pertemuan tatap muka atau menggunakan berbagai media seperti tulisan, lisan, dan visual. Lebih dari sekadar sarana untuk menyampaikan informasi, komunikasi juga menyangkut individu-individu pada suatu kelompok atau organisasi yang saling merespon dengan menciptakan pesan untuk beradaptasi dengan lingkungan sosial dan organisasional mereka.

Dalam konteks ini, komunikasi tidak hanya memfasilitasi pertukaran gagasan, ide, dan perasaan, tetapi juga memperkuat relasi interpersonal dan kohesi dalam tim dan antardepartemen. Kemampuan untuk berkomunikasi secara efektif memungkinkan individu-individu untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama dan mengatasi tantangan yang kompleks dalam lingkungan kerja yang dinamis. Dengan demikian, komunikasi yang baik bukan hanya menjadi aspek teknis dalam pengelolaan informasi, tetapi juga fondasi yang mendasari keberhasilan organisasional secara keseluruhan.

Ketika karyawan melakukan komunikasi yang baik, mereka dapat memahami dengan dapat mengoptimalkan tugas-tugas yang diberikan, sehingga tingkat kerja menjadi lebih bagus. Komunikasi yang efektif bisa menumbuhkan efisiensi sambil menambah standar sumber daya manusia. Baik pimpinan maupun karyawan sangat bergantung pada komunikasi, karena komunikasi inilah yang menghubungkan mereka untuk melaksanakan pekerjaan dan tugas masing-masing. Secara keseluruhan, komunikasi adalah kunci untuk menghubungkan pimpinan dan karyawan dalam menjalankan tugas dan pekerjaan mereka. Dengan komunikasi yang baik, tugas-tugas dapat diselesaikan dengan lebih efisien, adapun pada akhirnya meningkatkan kinerja dan efisiensi perusahaan secara keseluruhan. Oleh sebab itu, perusahaan harus terus berupaya meningkatkan kemampuan komunikasi di antara seluruh anggota organisasi.

Setiap semua perusahaan akan berupaya untuk terus meningkatkan kinerja karyawannya guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut. Meskipun demikian dibutuhkan karyawan yang memiliki etos kerja yang baik sangat diperlukan untuk mencapai tujuan karirnya. Menurut Rianto, (2020) Kinerja karyawan merupakan hasil dari pelaksanaan pekerjaan karyawan yang dicirikan dengan kuantitas, kualitas dan kemampuan bekerjasama. Permasalahan yang ada di perusahaan mengenai prestasi kerja karyawan adalah kerja karyawan tidak maksimal dan tidak sejalan dengan tujuan perusahaan karena buruknya komunikasi antara karyawan dan manajemen selama ini. Fatimah (2016) menyatakan bahwa terdapat hubungan linier yang kuat antara komunikasi internal dan kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa komunikasi internal, bersama dengan kompetensi intelektual, berperan penting dalam upaya mengembangkan kinerja karyawan. Kombinasi pada komunikasi yang efektif dalam organisasi dan kemampuan intelektual karyawan secara bersama-sama dan dengan demikian

membagikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas dan kualitas kerja.

Berdasarkan observasi yang diamati selama praktik kerja lapangan yang dilakukan oleh peneliti dibandar udara Mutiara Sis Al-Jufri Palu, Peneliti melihat adanya permasalahan yang terjadi antara Manager dan karyawan yang menjalin komunikasi yang kurang baik dan peneliti melihat ada upaya-upaya yang bisa dilakukan oleh manager untuk menjalin komunikasi yang baik yaitu disela-sela waktu manager terkadang membaur bersama karyawan seperti mengobrol dan menyapa setiap karyawan pada jam kerja. Kemudian peneliti melihat bahwa perlunya kesadaran dari manager dalam memberikan komunikasi kepada karyawan. Pernyataan diatas menunjukkan bahwa terdapat permasalahan yang dimana terkait dengan kemampuan komunikasi yang kurang baik, terutama dalam pengetahuan, skill serta sikap dari seorang karyawan dan arahan yang diberikan oleh manager kurang jelas terhadap karyawannya dan dampak permasalahan tersebut mengakibatkan kesenjangan antara karyawan dan karyawan serta manager dan karyawan dalam kemampuan komunikasi sehingga dapat menurunkan hasil kinerja karyawan dari segi kualitas, kuantitas, pelaksanaaakm tugas dan tanggung jawab dari seorang karyawan. Oleh sebab itu kemampuan komunikasi adalah hal yang bernilai penting dalam pada lembaga ataupun organisasi dimana dapat melaksanakan kerja dan menghasilkan kinerja yang baik.

TINJAUAN LITERATUR

Kemampuan Komunikasi

Komunikasi memiliki akar kata dari bahasa *Communication*, yang berasal dari kata *Communis* yang artinya "berbagai" atau "menjadi milik bersama". Istilah ini merujuk pada usaha untuk menciptakan kesamaan atau kebersamaan dalam makna. Secara terminologis, komunikasi mengacu pada proses dimana seseorang menyampaikan suatu pernyataan kepada orang lain. Purwanto (2006) menggambarkan kemampuan komunikasi sebagai keterampilan seseorang dalam menyampaikan pesan untuk memberitahu dan mengubah sikap, pendapat, atau perilaku secara langsung maupun tidak langsung. Pandangan ini menekankan pentingnya efektivitas dalam menyampaikan informasi dan dampaknya terhadap penerima pesan. Devito (2011) menambahkan bahwa kemampuan komunikasi juga mencakup pemahaman tentang bagaimana konteks lingkungan mempengaruhi konten dan bentuk pesan komunikasi, serta kesesuaian pesan dengan pendengar dan lingkungan yang spesifik.

Sihombing (2016) menekankan pentingnya komunikasi dalam struktur organisasi, sebagai proses utama untuk menyampaikan informasi, gagasan, dan pesan dari satu pihak kepada pihak lain. Secara umum, komunikasi dapat dilakukan baik secara verbal maupun tertulis, memfasilitasi saling pengertian antara semua pihak yang terlibat. Yosol Iriantara & Usep Syaripudi (2013) menjelaskan bahwa komunikasi adalah proses dimana pesan atau informasi disampaikan dari komunikator kepada komunikan dengan tujuan atau maksud tertentu.

Menurut Hermawan (2012), menjelaskan proses berlangsungnya komunikasi bisa digambarkan sebagai berikut :

1. Komunnikasi (*sender*)
2. Pesan (*massage*)
3. Fungsi Pengirim (*encoding*)
4. Media/Saluran (*channel*)
5. Fungsi penerima (*decoding*)
6. Komunikan (*receiver*)
7. Respon (*response*)
8. Komunikan memberi tanggapan dan umpan balik (*feedback*) atas pesan yang dikirimkan kepadanya.

Menurut Hutapea dan Nurianna (2008) indikator kemampuan komunikasi meliputi

1. Pengetahuan (*knowledge*)
2. Keterampilan (*skill*)
3. Sikap (*attitude*)

Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016), kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam periode waktu tertentu. Standar kinerja mencerminkan tingkat kinerja yang diharapkan dalam suatu organisasi, berfungsi sebagai tolok ukur atau tujuan yang harus dicapai. Pentingnya standar ini terletak pada keberhasilannya dalam menjadi panduan yang realistis, dapat diukur, dan mudah dipahami oleh seluruh anggota organisasi. Dengan demikian, standar kinerja yang baik tidak hanya bermanfaat bagi pengelola organisasi dalam mengukur efektivitas karyawan, tetapi juga memotivasi karyawan untuk mencapai hasil terbaik dalam pekerjaan mereka.

Kinerja ini tidak hanya mencerminkan seberapa banyak pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga seberapa baik pekerjaan tersebut dilakukan. Dalam hal ini, kualitas pekerjaan sangat penting karena mencerminkan kemampuan dan kompetensi karyawan dalam menjalankan tugas mereka. Sementara itu, kuantitas pekerjaan menunjukkan seberapa efisien dan produktif karyawan dapat menyelesaikan berbagai tugas dalam waktu tertentu. Karena itu, kinerja karyawan adalah kombinasi dari dua aspek penting tersebut, yang mencerminkan keseluruhan kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, perusahaan dapat menilai dan memberikan penghargaan yang sesuai berdasarkan hasil kerja karyawan yang memenuhi standar kualitas dan kuantitas yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut.

Indikator-indikator Kinerja Menurut Mangkunegara (2015) menyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas Kerja adalah seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung Jawab adalah kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

Pengaruh Kemampuan Komunikasi Terhadap Kinerja

Komunikasi merupakan sebuah proses yang melibatkan penguraian informasi, pesan, ide, dan konsep dari satu pihak kepada pihak lainnya. Kemampuan untuk berkomunikasi secara efektif dianggap krusial dalam konteks organisasi, karena dapat berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja individu maupun tim. Komunikasi yang efektif memainkan peran penting dalam memfasilitasi pemahaman yang baik, koordinasi yang tepat, dan kolaborasi yang harmonis di antara anggota tim dalam suatu unit organisasi seperti Unit *Ground Handling*.

Unit *Ground Handling*, sebagai bagian dari organisasi, terdiri dari berbagai sumber daya manusia yang mencakup pemimpin serta karyawan lainnya. Dalam konteks ini, komunikasi menjadi alat utama untuk memastikan bahwa kinerja karyawan mencapai tingkat maksimal guna mencapai tujuan organisasi atau perusahaan secara keseluruhan. Redding dan Sanborn (dalam Muhammad, 2005) menjelaskan bahwa komunikasi organisasi merupakan proses pengiriman dan penerimaan informasi dalam situasi organisasi yang kompleks. Pentingnya komunikasi organisasi terlihat dalam berbagai aspek, termasuk komunikasi dari atasan kepada bawahan, antar rekan kerja, serta dari karyawan ke atasan.

Kemampuan untuk berkomunikasi dengan baik tidak hanya menjadi keterampilan interpersonal semata, tetapi juga menjadi faktor kunci yang mendukung keberhasilan dan pencapaian kinerja yang optimal dalam lingkungan kerja. Pace dan Faules (2013) menekankan bahwa komunikasi organisasi tidak hanya memberikan pemahaman tentang perilaku organisasi, tetapi juga memiliki nilai praktis yang besar dalam upaya meningkatkan kinerja individu dalam konteks organisasi. Ini menunjukkan bahwa komunikasi organisasi bukan hanya sebagai sarana untuk memperbaiki kinerja, tetapi juga sebagai fondasi untuk pemecahan masalah yang efektif, kerja sama yang sukses, dan pencapaian tujuan bersama.

Dengan demikian, hubungan antara kemampuan komunikasi yang baik dan kinerja dapat dipandang sebagai saling mendukung dan saling memperkuat. Kemampuan untuk mengkomunikasikan visi, arahan, informasi, dan umpan balik dengan jelas dan efektif merupakan elemen kunci dalam memastikan bahwa setiap individu dalam organisasi dapat bekerja dengan optimal dan mencapai hasil yang diharapkan.

Bandar udara

Menurut Annex 14 dari *International Civil Aviation Organization* (ICAO), bandara didefinisikan suatu kawasan tertentu di darat dan perairan yang dimaksudkan, seluruhnya atau sebagian untuk kedatangan, keberangkatan, dan pergerakan pesawat udara. Definisi ini meliputi tidak hanya infrastruktur fisik seperti landasan pacu, tetapi juga bangunan, instalasi, dan peralatan lainnya yang mendukung operasional bandar udara. Bandar udara, sesuai dengan UU Nomor 1 Tahun 2009 tentang Penerbangan di Indonesia, ialah area yang ditetapkan di darat atau perairan dengan batas-batas yang tetap. Kawasan ini berfungsi sebagai area lepas landas dan mendaratnya pesawat udara serta sebagai hubungan untuk perpindahan intra dan antarmoda transportasi. Selain itu, bandar udara dilengkapi dengan berbagai fasilitas penting termasuk peralatan keselamatan penerbangan, serta peralatan dasar dan tambahan lainnya yang diperlukan untuk mendukung operasional udara yang aman dan efisien.

Bandar Udara Mutiara Sis Al-Jufri Palu, yang terletak di Kota Palu, Sulawesi Tengah, dioperasikan oleh Direktorat Jenderal Perhubungan Udara dan dikelola oleh Unit Penyelenggara Bandar Udara (UPBU). Bandar udara ini merupakan pusat transportasi udara yang penting, menghubungkan Kota Palu dengan berbagai kota di Indonesia seperti Jakarta, Surabaya, Makassar, Balikpapan, Luwuk, Morowali, Tolitoli, Seko, dan Ampana melalui berbagai rute penerbangan yang tersedia. Bandar udara ini melayani sejumlah maskapai penerbangan terkemuka, termasuk Garuda Indonesia, Lion Air, Batik Air, Citilink, Susi Air, dan Wing Air. Dengan layanan ini, Bandar Udara Mutiara Sis Al-Jufri Palu berperan penting dalam memfasilitasi mobilitas masyarakat lokal dan internasional, serta mendukung konektivitas ekonomi dan sosial di wilayah Sulawesi Tengah dan sekitarnya. Dengan pertumbuhan sosial ekonomi yang pesat di Kota Palu dan Provinsi Sulawesi Tengah, permintaan akan layanan transportasi udara semakin meningkat. Transportasi udara menjadi pilihan utama dalam memenuhi kebutuhan pergerakan penumpang dan barang serta mendukung kemajuan perekonomian daerah.

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian merupakan suatu cara yang digunakan oleh peneliti untuk mengetahui data atau informasi yang mengenai dengan masalah yang akan diteliti. Sifat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif yang menjelaskan hubungan korelasional. Peneliti mendeskripsikan sebuah teori untuk landasan penelitian yang dipadukan dengan hasil survei kuesioner penelitian. Untuk jenis metode penelitian yang digunakan dalam proposal Pengaruh Kemampuan Komunikasi Terhadap Kinerja karyawan di instansi penerbangan (studi pada karyawan di UPBU kelas 1 Mutiara Sis Al-Jufri Palu) adalah metode penelitian Kuantitatif, Menurut Sugiyono (2019) penelitian kuantitatif diartikan sebagai 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. Untuk teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan survei dimana dengan cara membagikan

kuesioner *online*. Tujuan dari penelitian kuantitatif adalah mendapatkan penjelasan tentang besarnya kebermaknaan dalam model yang dihipotesiskan sebagai jawaban masalah yang telah ditentukan.

Tempat dan Waktu Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini yaitu tanggal 1 Agustus – 31 September 2023. Adapun menjadi subjek penelitian ada karyawan di unit *Ground Handling* di Bandar Udara Mutiara Sis Al-Jufri Palu.

Sumber Data

Data Primer

Data Primer adalah data yang digunakan dalam penelitian yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya, yaitu data dari karyawan unit *Ground Handling*, data yang berasal dari kuesioner yang berhubungan dengan penelitian ini yang telah disetujui oleh semua pihak yang berkepentingan dalam penelitian ini.

Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2019), data sekunder merupakan sumber informasi yang tidak secara langsung diperoleh peneliti. Untuk mengumpulkan data dan informasi yang diperlukan untuk penelitian ini, peneliti mengumpulkannya melalui buku, jurnal, artikel, internet, dan penelitian yang telah diajukan sebelumnya.

Metode Pengumpulan Data

Kuesioner

Sugiyono (2018) mendefinisikan bahwa kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner dibagi menjadi dua antara pertanyaan tertutup maupun terbuka dan dapat dibagikan secara langsung atau dikirim melalui internet. Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan *ground handling* di Bandar Udara Mutiara Sis Al-Jufri Palu.

Kepustakaan

Kepustakaan merupakan penelitian yang mencari informasi yang relevan ke kepustakaan baik berupa buku dan mencari laporan dari penelitian yang terdahulu, penulis mengumpulkan data-data yang berhubungan dengan judul proposal penelitian dari berbagai sumber baik dengan membaca beberapa buku bacaan, bahan-bahan perkuliahan dan sumber lain dari materi yang berhubungan dengan judul proapsal ini.

Teknik Analisis Data

1. Uji Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah hubungan secara liner antara satu variable independen (X) dengan variable dependen (Y). Variabel yang mempengaruhi dinamakan

variabel independen (bebas) dan variabel yang dipengaruhi dinamakan variabel dependen (terikat). Regresi linier sederhana yaitu regresi linier yang hanya melibatkan dua variabel (variabel X dan variabel Y). Adapun rumus dari regresi linier sederhana sebagai berikut:

Keterangan:

$$Y = a + bX$$

dimana:

Y = Variabel terikat (Kinerja)

X = Variabel bebas (Komunikasi)

a = konstanta

b = Koefisien regresi/slop.

2. Uji T (Parsial)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui variabel bebas X (Komunikasi) berpengaruh secara individual terhadap variabel terikat Y (Kinerja), Ghazali (2016) Uji t digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variabel dependen secara parsial. Pengujian ini didasarkan pada tingkat signifikansi 0,05. Penerimaan atau penolakan hipotesis didasarkan pada kriteria sebagai berikut:

- A. Jika nilai signifikan lebih kecil < dari 0,05 maka secara variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- B. Jika nilai signifikan lebih besar > dari 0,05 maka secara parsial variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

3. Uji Koefisien Determinasi

Menurut Imam Ghazali (2016), mendefinisikan bahwa Uji Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerapkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol (0) dan satu (1). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Adapun rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

$$Kd = (r^2) \times 100 \%$$

Keterangan :

Kd = Koefisien determinasi

r = Koefisien korelasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian yang dilakukan terdapat pembahasan yang bertujuan untuk memberikan gambaran hasil yang diperoleh dari penelitian yang telah dilakukan oleh penulis. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah kemampuan komunikasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan di instansi penerbangan (studi pada karyawan di UPBU Kelas 1 Mutiara Sis Al-Jufri Palu), dan seberapa besar pengaruh

kemampuan komunikasi terhadap kinerja karyawan di instansi penerbangan (studi pada karyawan di UPBU Kelas 1 Mutiara Sis Al-Jufri Palu). Pembahasan pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Pengaruh kemampuan komunikasi terhadap kinerja karyawan di instansi penerbangan (studi pada karyawan di UPBU Kelas 1 Mutiara Sis Al-Jufri Palu).

Berdasarkan hasil analisis data dengan Uji T (uji parsial) dengan menggunakan SPSS menunjukkan bahwa variabel Kemampuan Komunikasi (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di instansi penerbangan (studi pada karyawan di UPBU Kelas 1 Mutiara Sis Al-Jufri Palu), dengan hasil signifikan sebesar $0.000 < 0.05$ dan $T_{hitung} 11.053 > T_{tabel} 1,993464$, sehingga terdapat pengaruh dan signifikan antara Kemampuan Komunikasi (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Kemampuan komunikasi yang baik antar karyawan akan mampu mengembangkan tugas yang diberikan sehingga tingkat kinerja suatu perusahaan menjadi semakin baik.

Komunikasi merupakan suatu proses penyampaian pernyataan baik berupa gagasan, fakta, pikiran, ide, dan nilai-nilai seseorang kepada orang lain, baik langsung secara tatap muka maupun tidak langsung. Komunikasi juga melibatkan suatu individu-individu dalam suatu hubungan baik kelompok, organisasi yang menciptakan pesan untuk beradaptasi dilingkungan satu sama lain, karena setiap individu dalam bekerja tidak hanya menginginkan sekedar gaji dan prestasi tetapi bekerja juga merupakan pemenuhan kebutuhan akan interaksi sosial. Komunikasi yang efektif, dapat membuat suatu organisasi semakin kokoh dan kinerja karyawan akan meningkat.

Dengan demikian dalam suatu pekerjaan seorang karyawan maupun pimpinan tidak lepas dari suatu komunikasi yang dapat menghubungkan keduanya agar dapat melaksanakan suatu tugas masing-masing. Seseorang akan terasa sulit terhubung dengan orang-orang lain tanpa adanya suatu komunikasi. Tidak dapat dibayangkan dalam satu perusahaan atau pun instansi yang melibatkan suatu kelompok atau organisasi yang terdiri dari seorang karyawan yang menjalankan tugas tanpa menggunakan komunikasi antar setiap orang. Hal ini tentunya dapat menyebabkan suatu miscommunication, sehingga pekerjaan tidak dapat berjalan dengan baik. Untuk menjalankan suatu komunikasi yang baik dan efektif maka diperlukan lah keterampilan tertentu dari pengirim dan penerima informasi. keterampilan yang diartikan tersebut meliputi membaca, menulis, mendengar, berbicara dan lain-lain. Dengan keterampilan tersebut maka akan membuat pertukaran informasi secara baik dan lancar tanpa adanya miscommunication.

Berdasarkan hasil penelitian diatas diketahui bahwa variabel Kemampuan Komunikasi (X) mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yaitu penelitian dari Alreda Claudya Kusumahendra (2020) disimpulkan bahwa komunikasi secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan dan motivasi secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Dari hasil uji t (parsial) komunikasi secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan dengan nilai $\text{sig } t < 0,05$.

Hasil tersebut juga sejalan dengan penelitian Fandi Nur Rizkyansyah (2021) menyatakan bahwa kemampuan komunikasi dan kedisiplinan secara bersama-sama

berpengaruh terhadap performa kerja. Variabel komunikasi berpengaruh terhadap performa kerja karyawan sebesar 0,198. Hasil penelitian dari Diana Azwina dan Shahnaz Yusuf (2020) bahwa komunikasi organisasi pada PT.Gapa Citramandiri sudah baik, Namun diketahui pula terdapat pengaruh positif cukup kuat dan signifikan antara komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan dengan koefisien determinasi sebesar 24,31%. Namun, ada beberapa penelitiannya terdahulu yang menunjukkan bahwa hasil variabel Kemampuan Komunikasi (X) tidak terdapat pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) yaitu hasil yang didapatkan tidak signifikan. Maka dari itu sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh akbar, M. A., Sopyani, R., Iskandar, H., & Ulum, R. B, (2021) Hasil iterasi menunjukkan Komunikasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Peran komunikasi tidak memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Faktor masalah yang terjadi dari tidak berpengaruhnya komunikasi terhadap kinerja hasil dari wawancara responden yaitu kurangnya komunikasi secara langsung di lingkungan office dan tidak dilaksanakannya *meeting weekly* yang bertujuan untuk mengkomunikasikan informasi perihal pekerjaan setiap minggunya.

Serupa dengan penelitian diatas, hasil penelitian dari Setiani, Mutia Dwina, & M. Khoirul ABS. (2020) Disimpulkan bahwa Berdasarkan analisis data secara parsial variabel komunikasi tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Lustono, Anisa Desy Hasnaeni (2019) Untuk itu dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari penjelasan diatas, penulis menarik kesimpulan bahwa pemimpin dalam suatu perusahaan harus mampu berkomunikasi dengan baik kepada bawahannya, oleh karena itu dengan tujuan untuk menjalin hubungan yang baik, meningkatkan kerja sama, dan dapat menggerakkan para karyawan agar semakin efektif dalam bekerja. Akan tetapi semua itu akan menjadi sia-sia apabila tidak ada dorongan minat dari diri para karyawan tersebut dalam memperhatikan pekerjaannya. Dengan demikian uraian dan penjelasan diatas dapat diharapkan agar komunikasi terjadi dengan baik antara pimpinan dengan karyawan atau sebaliknya antara sesama karyawan agar bisa meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

2. Sebarapa besar pengaruh kemampuan komunikasi terhadap kinerja karyawan di instansi penerbangan (studi pada karyawan di UPBU Kelas 1 Mutiara Sis Al-Jufri Palu).

Dalam penelitian ini memberikan gambaran yang penting antara variabel yang dimana menjelaskan sejauh mana variabel kemampuan komunikasi berkontribusi terhadap kinerja karyawan di instansi penerbangan (studi pada karyawan di UPBU Kelas 1 Mutiara Sis Al-Jufri Palu). Pengaruh variabel kemampuan komunikasi terhadap kinerja karyawan di instansi penerbangan (studi pada karyawan di UPBU Kelas 1 Mutiara Sis Al-Jufri Palu) adalah memfokuskan penting dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini menggunakan uji analisis regresi yang dimana untuk mencari jawaban atau mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen (kemampuan komunikasi) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) dengan cara menggunakan uji koefisien determinasi ini memberikan gambaran dan dapat menjelaskan variasi dalam data.

Berdasarkan dari hasil pengujian hipotesis yang diperoleh dari hasil koefisien determinansi (R^2) sebesar 0.629. Yang berarti bahwa kontribusi Kemampuan Komunikasi (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 62.9%. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan komunikasi terhadap kinerja karyawan di instansi penerbangan (studi pada karyawan di UPBU Kelas 1 Mutiara Sis Al-Jufri Palu) memiliki pengaruh sebesar 62,9%. Namun penting juga untuk memperhatikan bahwa sekitar 37.1% variasi belum dapat dijelaskan atau diluar cakupan penelitian ini atau faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam analisis mungkin juga memiliki pengaruh pada kinerja karyawan.

Dalam konteks praktis, pemahaman tentang pengaruh kemampuan komunikasi terhadap kinerja karyawan dapat membantu manajer dan pimpinan dalam mengelola sumber daya manusia dan merancang strategi yang lebih baik dan efektif untuk meningkatkan suatu variabel kinerja karyawan. Hal ini juga dapat membantu jalan bagi implementasi guna untuk mengoptimalkan produktifitas kinerja karyawan di perusahaan atau instansi tersebut.

Dengan demikian penelitian ini memberikan suatu kontribusi yang sangat penting dalam pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di instansi penerbangan (studi pada karyawan di UPBU Kelas 1 Mutiara Sis Al-Jufri Palu), dengan memperhatikan peran yang signifikan dari variabel kemampuan komunikasi dalam konteks tersebut.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilaksanakan sesuai judul “Pengaruh Kemampuan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Instansi Penerbangan (Studi Pada Karyawan Di UPBU Kelas 1 Mutiara Sis Al-Jufri Palu)” dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Adanya pengaruh antara variabel Kemampuan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Instansi Penerbangan (Studi Pada Karyawan Di UPBU Kelas 1 Mutiara Sis Al-Jufri Palu) yang bersifat signifikan, hal ini didukung melalui hasil uji T yang memperoleh nilai signifikan $0,000 < 0,05$.
2. Untuk menjawab rumusan masalah yang kedua, maka dari nilai koefisien determinansi sebesar 0.629, dapat disimpulkan bahwa variabel kemampuan komunikasi dalam menjelaskan variabel dependen sebesar 62,9%. Sisanya, sebesar 37,1%, dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diselidiki dalam penelitian ini atau berada di luar cakupan penelitian ini.

Dari hasil penelitian ini, dalam rangka perluasan di masa depan, penulis ingin menyarankan hal-hal berikut :

1. Bagi Perusahaan, penting bagi perusahaan, pimpinan, karyawan, dan Bandar Udara Mutiara Sis Al-Jufri Palu, Untuk selalu memprioritaskan kuantitas dan kualitas pekerjaan mereka, Hal ini memungkinkan mereka untuk menjalankan peran dan tanggung jawab mereka secara efektif guna mengaji kebijakan yang menimbulkan penurunan efektivitas kinerja seorang karyawan.

2. Bagi Akademik, penulis berharap dapat memberikan sumbangan pada pengetahuan yang lebih mendalam serta menjadi sumber bacaan di perpustakaan Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan (STTKD) Yogyakarta, sekaligus memberikan referensi bagi taruna/i di STTKD.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya, disarankan bagi penulis selanjutnya untuk memasukan variabel tambahan yang berpotensi mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan serta memperluas ukuran sampel sesuai dengan pertumbuhan jumlah karyawan. Dengan demikian, diharapkan hasil penelitian yang optimal dapat tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2010). Evaluasi Kinerja SDM, PT.Refika Aditama.
- Adisasmita, Sakti Adji, (2012). Penerbangan dan Bandar Udara, Graha Ilmu, Yogyakarta
- Abdullah, M. (2014). Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Aswaja Pressindo. Yogyakarta.
- Devito, A. Joseph. (2011). Komunikasi Antar Manusia. Edisi Kelima. Jakarta: Kharisma Publishing Group.
- Effendy, Omong Uhejana. (2011). Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Fatimah, T. (2016). Peningkatan Kemampuan Mengemukakan Pendapat Melalui Teknik Debat pada Siswa Kelas VIII SMP Negeri 2 Jatitujuh Kabupaten Majalengka Jawa Barat. E-Jurnal Bimbingan Dan Konseling, 4(5), Hal 32-41.
- Fahmi, Irham. 2014. Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi dan Kasus. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program (IBM SPSS). Edisi 8. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25 Edisi 9. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha. (2008). Kompetensi Plus: Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan organisasi yang Dinamis. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Iriantara, Yosol & Syaripudin. (2013). Komunikasi Pendidikan. Bandung: Simbiosis Rekatama Media
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2015). Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Pace, R. Wayne & Faules, Don F, (2013), Komunikasi Organisasi Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan, Terjemahan: Dedy Mulyana, Cetakan kedelapan, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Purwanto, Djoko, 2006, Komunikasi Bisnis, Edisi Ketiga, Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Peraturan Menteri Perhubungan Nomor : PM 69 Tahun 2013 tentang Tata n Kendarudaraan Nasional. (2013). Jakarta : Menteri Perhubungan Republik Indonesia.
- Sihombing, F. P. (2016). Pengaruh Komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja

- karyawan pada cafe kopi massa koktong lim ming pematang sianta. Jurnal Sultanist, 5(2), 11–20.
- Sugiyono, (2017) “Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D”, Bandung, Penerbit CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung:Alfabeta Bandung
- Tim Airport Service Group Kantor Pusat (2016). Apron Movement Control (AMC) Manual. Jakarta: PT. Angkasa Pura I.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2009 Tentang Penerbangan. Jakarta (2009).