

## Pengaruh Kedisiplinan dan Keterampilan Terhadap Kinerja Karyawan Administrasi Komunikasi di Bandar Udara Halim Perdanakusuma

Immanuel Edgar Partoguan<sup>1</sup> Hodi<sup>2</sup>

Program Studi Manajemen Transportasi Udara, Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan Yogyakarta, Kabupaten Bantul, Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, Indonesia<sup>1,2</sup>

Email: [simanjuntakeds@gmail.com](mailto:simanjuntakeds@gmail.com)<sup>1</sup>

### Abstrak

Sistem transportasi udara di suatu bandar udara merupakan salah satu aspek penting yang harus diperhatikan dalam dunia penerbangan. Tugas masing-masing divisi harus dilaksanakan dengan benar oleh setiap orang yang bekerja dalam kegiatan suatu bandar udara. Implementasi ini akan berhasil jika ada kerjasama yang baik dari karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji sikap kerjasama pegawai yaitu disiplin, keterampilan dan kinerja pegawai terhadap pekerjaannya masing-masing pada kelompok divisi administrasi komunikasi di Bandara Internasional Halim Perdanakusuma. Metode yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan perhitungan statistik objektif dari sampel orang yang diminta menjawab sejumlah pertanyaan survei. Berdasarkan survei yang dilakukan, diperoleh hasil uji T dengan analisis ANOVA pada disiplin dan keterampilan diperoleh hasil sebesar 3,076 dan 3,475 dengan nilai sig kurang dari 0,005. Dari uji-f diperoleh hasil 9612 dengan signifikansi probabilitas 0,000.

**Kata Kunci:** Kedisiplinan, Keterampilan, Kinerja Karyawan

### Abstract

*The air transport system in an airport is one of the important aspects that must be taken into account in the world of aviation. The tasks of each division must be carried out correctly by each person who works in the activities of an airport. This implementation will be successful if there is good cooperation from the employees. This study aims to examine employee cooperation attitude i.e. discipline, skill and performance of their employees towards their respective jobs in a division group of communications administration within Halim Perdanakusuma International Airport. The method used is a quantitative research method with objective statistical calculations from a sample of people who were asked to answer a number of survey questions. Based on the survey conducted, the results of the T-test with ANOVA analysis on discipline and skills were obtained at 3.076 and 3,475 with a sig value of less than 0.005. From the f-test, the result is 9612 with a probability significance of 0.000.*

**Keywords:** Discipline, Skills, Employee Performance



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

## PENDAHULUAN

Bandar Udara International Halim Perdanakusuma (Bahasa Inggris: Halim Perdanakusuma International Airport) (IATA: HLP, ICAO: WIHH) adalah sebuah bandar udara di Jakarta, Indonesia. Bandar udara ini juga digunakan sebagai markas Komando Operasi Angkatan Udara I (Koops AU I) TNI-AU Administrasi Komunikasi adalah divisi yang didirikan untuk melaksanakan kegiatan administratif dan akuntansi. Divisi ini terdapat berbagai kegiatan yang saling berhubungan dengan adanya pengaturan dan penyusunan serta pembagian tugas dari suatu usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Tentunya di dalam melaksanakan tugas administrasi terdapat organisasi di dalamnya. Suatu administrasi akan berjalan dengan baik dan lancar.

Para pegawai inilah yang akan melakukan seluruh tugas administrasi sehingga pencapaian tujuan perusahaan bisa tercapai. Visi perusahaan adalah melayani dalam bentuk administratif dan jasa akuntansi di bandar udara dengan kualitas layanan kelas dunia. Dengan misi sebagai perusahaan penyedia jasa administratif dan jasa akuntansi di bandar udara, guna berkontribusi positif positif dalam integrasi bisnis jasa penerbangan nasional. Jadi, berdasarkan uraian jelaslah tersirat bahwa keunggulan dalam persaingan juga di tentukan antara lain meningkatkan kedisiplinan dan keterampilan terhadap kinerja karyawan yang baik. Pada setiap perusahaan salah satunya beroperasi dengan menggunakan seluruh sumber daya manusia untuk menghasilkan produk yang baik barang/jasa yang bisa dipasarkan. Dalam hal ini pengelolaan sumber daya yang dimiliki perusahaan yaitu sumber daya manusia yang disiplin dan berketerampilan dalam kinerjanya. Karena sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan bersifat terbatas sehingga perusahaan dituntut mampu memberdayakan dan mengoptimalkan penggunaan sumber daya manusia untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan.

### **Tinjauan Pustaka Kedisiplinan**

Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi dibuat manajemen yang mengingat anggota instansi agar dapat dijalankan semua pegawai, baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan. Tujuan disiplin kerja terdiri atas tujuan umum disiplin kerja demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif organisasi bagi yang bersangkutan baik hari ini maupun hari esok (Sinambela, 2016). Menurut Rivai & Sagala (2013), menyatakan terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja. Keempat perspektif tersebut antara lain:

1. Disiplin Retributif, yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
2. Disiplin Korektif, yaitu yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilaku – perilaku yang tidak tepat
3. Perspektif hak-hak individu, yaitu berusaha melindungi hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
4. Perspektif Utilitarian, yaitu berfokus pada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

### **Keterampilan**

Menurut Ishartiwi (2017) Kecakapan hidup diperlukan oleh setiap individu dalam upaya kelangsungan hidupnya. Kecakapan hidup tidak muncul dengan sendirinya tetapi sebagai salah satu keterampilan yang dikembangkan melalui belajar. Keterampilan sosial memiliki tiga aspek yang meliputi timbal balik sosial, partisipasi sosial/menarik diri, dan perilaku sosial yang merugikan. Timbal balik sosial meliputi hal-hal yang berkaitan dengan perlindungan aktif interaksi sosial dan menunjukkan keterampilan pengambilan sudut pandang. Partisipasi sosial terdiri dari hal-hal yang berkaitan dengan keterlibatan sosial atau penarikan diri dari partisipasi sosial. Perilaku sosial yang mengganggu meliputi perilaku yang tidak pantas dilakukan secara sosial yang dapat mengarah langsung ke interaksi negatif pada teman (Bellini & Hopf, 2007)

### **Kinerja Karyawan**

Wirawan (2015), mendefinisikan tentang kinerja sebagai keluaran yang dihasilkan dari aktifitas atau pekerjaan dalam menyelesaikan atau membuat sesuatu yang hanya memerlukan

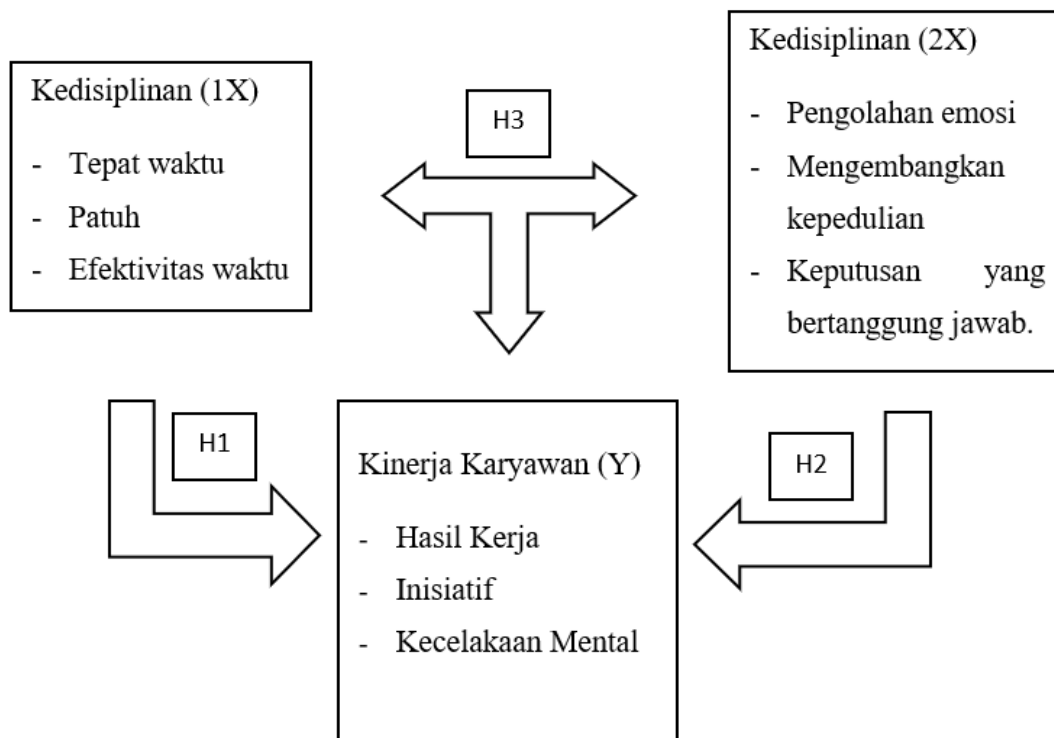
tenaga dan keterampilan pada profesi atau jabatan dalam waktu tertentu. Hasil dari pencapaian dari standar kerja yang diterapkan oleh masing-masing perusahaan biasanya sering dikaitkan dengan kinerja karyawan. Sutrisno (2014), menyatakan indicator kinerja karyawan diantaranya:

1. Hasil kerja, tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
2. Pengetahuan Pekerjaan, tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh terhadap kualitas dan kuantitas dari hasil kerja.
3. Inisiatif, tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
4. Kecekatan Mental, tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta kerja yang ada.

### Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017), perumusan hipotesis merupakan langkah ketiga dalam penelitian setelah mengemukakan kerangka berfikir dan landasan teori. Hipotesis merupakan jawaban sementara dari permasalahan yang akan diteliti. Hipotesis disusun dan diuji untuk menunjukkan benar atau salah dengan cara terbebas dari nilai dan pendapat peneliti yang menyusun dan mengujinya. Adapun beberapa hipotesis dala penelitian ini antara lain:

1. H1: terdapat pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan
2. H2: terdapat pengaruh keterampilan terhadap kinerja karyawan
3. H3: terdapat pengaruh secara simultan kedisiplinan dan keterampilan terhadap kinerja karyawan.



**Gambar 1. Hipotesis**  
(Sumber: Peneliti, 2022)

## METODE PENELITIAN

Dalam Pedoman Penulisan Skripsi disebutkan bahwa “Desain penelitian menjelaskan tentang pendekatan apa yang digunakan dalam penelitian ini, apakah kualitatif atau kuantitatif dan menyertakan alasan-alasan mengapa pendekatan ini digunakan” (PPS, 2019). Selain itu pendekatan penelitian dapat diartikan sebagai cara berfikir yang di adopsi peneliti tentang bagaimana desain riset dibuat dan bagaimana penelitian akan dilakukan (Pendekatan Penelitian, 2018).

### Populasi dan Sampel

1. Populasi. Sugiyono (2017), menjelaskan mengenai pengertian populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan divisi administrasi komunikasi di Bandar Udara Halim Perdanakusuma pada September 2022.
2. Sampel. Sampel dapat diartikan sebagai suatu bagian dari keseluruhan dan karakteristik yang dimiliki oleh sebuah populasi. Apabila populasi dirasa terlalu besar sehingga peneliti tidak memungkinkan untuk dipelajari keseluruhan dikarenakan timbulnya beberapa kendala seperti keterbatasan dana, tenaga dan waktu maka dalam hal ini sampel dari populasi itu perlu digunakan. Kemudian dapat ditarik kesimpulan yang dipelajari dari sampel untuk diberlakukan pada populasi (Sugiyono, 2017).

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengambilan sampel acak (simple random sampling), Sugiyono (2017), menyatakan Teknik random sampling merupakan Teknik pengambilan sampel dari anggota populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Adapun penelitian ini menggunakan perhitungan sampel menurut rumus slovin (Sugiyono, 2017).

$$n = N1 + Ne 2$$

Keterangan :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = kelonggaran ketidaktelitian atau derajat toleransi

### Teknik Pengumpulan Data

#### Data Primer

Sugiyono (2017), menjelaskan data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data ke pengumpulan data. Dalam hal ini penulis mendapatkan data primer dari menyebar kuesioner ke karyawan divisi administrasi komunikasi Bandar Udara Halim Perdanakusuma. Kuesioner merupakan Teknik pengumpulan data dengan memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada responden untuk dijawab. Adapun kuesioner dalam penelitian ini diukur dengan skala likert. Penggunaan skala likert adalah untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi, seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social. Selanjutnya responden harus memilih jawaban terhadap skala ukur yang diberikan (Sugiyono, 2017). Hasil dari Skala *Likert* ini dapat dilihat dalam table sebagai berikut:

Tabel 1. Skala *Likert*

| Pilihan Jawaban    | Bobot Nilai |         |
|--------------------|-------------|---------|
|                    | Positif     | Negatif |
| Sangat Setuju (SS) | 5           | 1       |

|                           |   |   |
|---------------------------|---|---|
| Setuju (S)                | 4 | 2 |
| Netral (N)                | 3 | 3 |
| Tidak Setuju (TS)         | 2 | 3 |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 | 5 |

### Data Sekunder

Menurut Sugioyono (2017), mendefinisikan data sekunder sebagai sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data, misalnya lewat orang lain atau dokumen. Dalam penelitian ini penulis mendapat data sekunder dari berbagai sumber yaitu: Jurnal-Jurnal Ilmiah, Studi Kepustakaan, Internet dan Sumber-sumber lainnya yang berkaitan dengan objek yang diteliti.

### Uji Instrumen

Banyak yang menggunakan kuesioner sebagai skala pengukuran variabel penelitian. Kriteria kuesioner yang baik salah satunya memenuhi Validitas dan Reliabilitas.

### Uji Validitas

Digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Uji Validitas menggunakan korelasi bivariate person, analisis ini dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total.

### Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik.

### Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi Linear Berganda. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk memprediksi besar variabel dependen dengan menggunakan data variabel independen yang sudah diketahui besarnya (Sugiyono, 2017). Adapun rumus persamaan regresi yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + X_1b_1 + X_2b_2 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel Dependen (Kinerja Karyawan)

a = Konstanta

X<sub>1</sub> = Kedisiplinan

X<sub>2</sub> = Keterampilan

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> = Koefisien regresi untuk masing-masing variabel independent

2. Uji Parsial (Uji Statistik t). Penggunaan uji statistic t dimaksudkan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini dalam menerangkan variasi dependen. Dengan dasar perhitungan jika nilai probabilitas signifikansi > 0,05 maka hipotesis ditolak dan sebaliknya jika nilai probabilitas signifikansi < 0,05 maka hipotesis diterima (Ghozali, 2018)

3. Uji Simultan (Uji Statistik F). Uji statistik F berfungsi untuk menunjukkan apakah semua variabel independen berpengaruh bersama-sama terhadap variabel dependen dengan nilai signifikan sebesar 0,05 (Ghozali, 2018).

4. Uji Koefisien Determinasi (R Square). Koefisien determinasi ( $R^2$ ) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Batasan nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai ( $R^2$ ) yang kecil menunjukkan kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Jika nilai mendekati satu maka variabel-variabel independen memberikan hamper semua variabel untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2018).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Karakteristik Responden

#### 1. Rincian penyebaran kuesioner

Pembahasan hasil penelitian ini dimulai dari uraian berdasarkan karakteristik responden karyawan di Bandara Halim Perdanakusuma-Hatta, sebagai berikut.

**Tabel 2. Rincian Penyebaran Kuesioner**

| NO | Daftar Klarifikasi                   | Jumlah |
|----|--------------------------------------|--------|
| 1. | Kuesioner yang disebar               | 40     |
| 2. | Kuesioner yang kembali               | 40     |
| 3. | Kuesioner yang dapat diolah          | 40     |
| 4. | Kuesioner yang tidak kembali         | 0      |
| 5. | Kuesioner yang tidak memenuhi syarat | 0      |

Dari tabel 2 diatas dapat menunjukkan bahwa data kuesioner yang disebar kepada para karyawan adminisitrasi komunikasi di Bandara Halim Perdanakusuma adalah sebanyak 40 responden dan kuesioner yang kembali sesuai dengan kuesioner yang disebar.

#### 2. Karakteristik Responden

Sebelum kuesioner disebar, karakteristik responden dapat diklasifikasikan berdasarkan karakteristik sebagai berikut:

**Tabel 3. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

| Karakteristik Responden | Responden | Total     | Presentase |
|-------------------------|-----------|-----------|------------|
|                         |           | Responden |            |
| Jenis Kelamin           | Laki-Laki | 24        | 24%        |
|                         | Perempuan | 16        | 16%        |
| Total                   |           | 40        | 40%        |

Dari tabel 3 dapat diidentifikasi bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yaitu: laki-laki 24 responden (24%) dan perempuan 16 responden sebesar (16%). Maka kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan jenis kelamin ialah responden perempuan mendominasi laki-laki.

**Tabel 4. Responden Berdasarkan Usia**

| Karakteristik Responden | Keterangan  | Total     | Presentase |
|-------------------------|-------------|-----------|------------|
|                         |             | Responden |            |
| Usia                    | 20-25 Tahun | 18        | 18%        |
|                         | 26-30 Tahun | 12        | 12%        |
|                         | 31-35 Tahun | 5         | 5%         |
|                         | >36 Tahun   | 5         | 5%         |
| Total                   |             | 40        | 100%       |



Dari tabel 4 dapat dijelaskan karakteristik dari beberapa responden berdasarkan usia yaitu: 20-25 Tahun berjumlah 18 responden (818%), 26-3- Tahun berjumlah 12 responden (12%), 31-35 Tahun berjumlah 5 responden (5%), >36 Tahun berjumlah 5 responden (5%). Maka dapat disimpulkan pada usia 20-25 Tahun mendominasi responden ini.

## Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

### 1. Uji Validitas

Hasil dari uji validitas tampak nilai korelasi pearson yang ditunjukkan oleh signifikasi data. Apabila hasil signifikan kurang dari 0,05 maka item tersebut dapat dikatakan valid.

**Tabel 5. Uji Validitas Kedisiplinan (X1)**

| Kedisiplinan (X1) |          |       |            |
|-------------------|----------|-------|------------|
| Jumlah            | Nilai    | Nilai | Keterangan |
| Pertanyaan        | Korelasi | Sig.  |            |
| 1.                | 0.679    | 0.000 | Valid      |
| 2.                | 0.582    | 0.000 | Valid      |
| 3.                | 0.582    | 0.000 | Valid      |
| 4.                | 0.566    | 0.000 | Valid      |
| 5.                | 0.530    | 0.000 | Valid      |
| 6.                | 0.595    | 0.000 | Valid      |
| 7.                | 0.568    | 0.000 | Valid      |

Dari tabel 5 diatas menunjukkan hasil uji validitas yang telah dilakukan untuk menguji beberapa jumlah pertanyaan dari variable kedisiplinan (X1). Berdasarkan hasil ini dinyatakan bahwa nilai signifikasi < 0,05, dan beberapa jumlah pertanyaan ini dinyatakan valid. Sehingga layak untuk mewakili variable penelitian kedisiplinan (X1).

**Tabel 6. Uji Validitas Keterampilan (X2)**

| Keterampilan (X2) |          |       |            |
|-------------------|----------|-------|------------|
| Jumlah            | Nilai    | Nilai | Keterangan |
| Pertanyaan        | Korelasi | Sig.  |            |
| 1.                | 0.798    | 0.000 | Valid      |
| 2.                | 0.596    | 0.000 | Valid      |
| 3.                | 0.710    | 0.000 | Valid      |
| 4.                | 0.536    | 0.000 | Valid      |
| 5.                | 0.455    | 0.003 | Valid      |
| 6.                | 0.586    | 0.000 | Valid      |
| 7.                | 0.816    | 0.000 | Valid      |

Dari tabel 6 diatas menunjukkan hasil uji validitas yang telah dilakukan untuk menguji beberapa jumlah pertanyaan dari variable keterampilan (X2). Berdasarkan hasil ini dinyatakan bahwa nilai signifikasi < 0,05, dan beberapa jumlah pertanyaan ini dinyatakan valid. Sehingga layak untuk mewakili variable penelitian keterampilan (X2).

**Tabel 7. Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)**

| Kinerja Karyawan (Y) |          |       |            |
|----------------------|----------|-------|------------|
| Jumlah               | Nilai    | Nilai | Keterangan |
| Pertanyaan           | Korelasi | Sig.  |            |
| 1.                   | 0.842    | 0.000 | Valid      |
| 2.                   | 0.470    | 0.002 | Valid      |
| 3.                   | 0.490    | 0.001 | Valid      |

|    |       |       |       |
|----|-------|-------|-------|
| 4. | 0.516 | 0.001 | Valid |
| 5. | 0.470 | 0.002 | Valid |
| 6. | 0.673 | 0.000 | Valid |
| 7. | 0.653 | 0.000 | Valid |

Dari tabel 7 diatas menunjukkan hasil uji validitas yang telah dilakukan untuk menguji beberapa jumlah pertanyaan dari variable kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil ini dinyatakan bahwa nilai signifikas  $< 0,05$ , dan beberapa jumlah pertanyaan ini dinyatakan valid. Sehingga layak untuk mewakili variable penelitian kinerja karyawan (Y).

## 2. Uji Reliabilitas

Berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan, di dapatkan hasil dalam table berikut ini.

**Tabel 8. Uji Reliabilitas Kedisiplinan (X1), Keterampilan (X2), Kinerja Karyawan (Y).**

| Variabel             | Cronbach's | Keterangan |
|----------------------|------------|------------|
|                      | Alpha      |            |
| Kedisiplinan (X1)    | .676       | Reliabel   |
| Keterampilan (X2)    | .759       | Reliabel   |
| Kinerja Karyawan (Y) | .756       | Reliabel   |

Berdasarkan tabel 8 diatas hasil uji reliabilitas ditunjukkan dari hasil Cronbach's Alpha pada variable kedisiplinan (X1) sebesar 0,676, pada variable keterampilan (X2) sebesar 0,759, dan pada variable kinerja karyawan (Y) sebesar 0,756. Menurut Wiratna Sujerweni (2014) kuesioner dikatakan reliable jika nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari  $>0,6$ . Dari semua data pengujian ini sudah dikatakan reliable dalam penelitian Kedisiplinan (X1), Keterampilan (X2), dan Kinerja Karyawan (Y).

## Hasil Penelitian Uji Hipotesis

### 1. Uji T

Berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan, di dapatkan hasil dalam table sebagai berikut.

**Tabel 9. Uji t (Parsial)**

| Model | Variabel          | Standardized | t     | Sig.  |
|-------|-------------------|--------------|-------|-------|
|       |                   | Coefficients |       |       |
|       |                   | Beta         |       |       |
| 1     | (Constanta)       |              |       |       |
|       | Kedisipilan (X1)  | 0.413        | 3.076 | 0.004 |
|       | Keterampilan (X2) | 0.467        | 3.475 | 0.001 |

Penjelasan uji hipotesis 1 (H1) kedisiplinan (X1):

Berdasarkan dari hasil tabel 9 diatas uji t yaitu, kedisiplinan mempunyai nilai yang signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  dengan koefisien regresi 3,076. Maka dapat dinyatakan bahwa kedisiplinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada administrasi komunikasi. Dalam hal ini untuk hipotesis pertama (H1) dapat diterima dalam penelitian kedisiplinan (X1).

Penjelasan uji hipotesis 2 (H2) keterampilan (X2):

Berdasarkan dari hasil tabel 9 diatas uji t yaitu, keterampilan mempunyai nilai yang signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  dengan koefisien regresi 3.475. Maka dapat



dinyatakan bahwa keterampilan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan administrasi komunikasi. Dalam hal ini untuk hipotesis kedua (H2) dapat diterima dalam penelitian keterampilan (X2).

## 2. Uji f

Berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan, di dapatkan hasil dalam table sebagai berikut:

**Tabel 10. Uji f (Simultan)**

| Model          | Variabel | F     | Sig.              |
|----------------|----------|-------|-------------------|
| Regression     | 27.930   | 9.612 | .000 <sup>b</sup> |
| Residual Total | 2.906    |       |                   |

## 3. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan, di dapatkan hasil dalam table sebagai berikut:

**Tabel 11. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

| Model | Adjusted R | Std. Error Of The |
|-------|------------|-------------------|
|       | Square     | Estimate          |
| 1.    | 0.842      | 3.42127           |

Berdasarkan dari hasil tabel 11 diatas uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) tampilan dari output SPSS dengan model summary besarnya Adjusted R Square adalah 0.842. Dalam hal ini berarti variasi variable dependen, yaitu kinerja karyawan (Y) dalam model dapat dijelaskan oleh variable independen, diantaranya kedisiplinan (X1) dan keterampilan (X2) sebesar 84,2% yang dinyatakan dalam korelasi kuat dan untuk sisanya sebesar 15,8% dalam variable lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

## 3. Uji Regresi Linear Berganda

Berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan, di dapatkan hasil dalam table sebagai berikut:

**Tabel 12. Uji Regresi Linear Berganda**

| Variabel          | Unstandarized Coefficients |           | Standarized Coefficients | T      | Sig.  |
|-------------------|----------------------------|-----------|--------------------------|--------|-------|
|                   | B                          | Std.Error | Beta                     |        |       |
| (Constant)        | 51.699                     | 5.403     |                          | 10.252 | 0.000 |
| Kedisiplinan (X1) | 0.326                      | 0.106     | 0.413                    | 3.706  | 0.004 |
| Keterampilan (X2) | 0.427                      | 0.123     | 0.467                    | 3.475  | 0.001 |

Berdasarkan hasil tersebut penjelasan atas persamaan regresi sebagai berikut:

1. Koefisien dari variable kedisiplinan (X1) sebesar 0.413. Nilai yang positif pada variable kedisiplinan menunjukkan bahwa variable kedisiplinan berpengaruh terhadap variable kinerja karyawan, yang dimana jika kedisiplinan yang diberikan semakin baik dan bagus sudah bisa dipastikan kinerja karyawan di Administrasi Komunikasi semakin disiplin.
2. Koefisien dari variable keterampilan (X2) sebesar 0.467. Nilai yang positif pada variable keterampilan menunjukkan bahwa variable keterampilan berpengaruh terhadap variable kinerja karyawan, yang dimana jika keterampilan yang dilakukan sangat efisien, sudah bisa dipastikan kinerja karyawan di Administrasi Komunikasi semakin terampil.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan menunjukkan bahwa kedisiplinan dan keterampilan memiliki  $t$  hitung sebesar 3.076 dan 3.475 dengan tingkat signifikansi probabilitas sebesar 0,000 sehingga terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel kedisiplinan (X1) dan keterampilan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan uji  $f$  didapat hasil sebesar 9.612 dengan signifikansi probabilitas sebesar 0.000 yang lebih kecil dari tarafnya sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh bersama-sama (secara simultan) antara variabel kedisiplinan dan keterampilan terhadap kinerja karyawan administrasi komunikasi di Bandara Halim Perdanakusuma. Pengujian dengan menggunakan uji regresi linear berganda, hasilnya menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara kedisiplinan dan keterampilan terhadap kinerja karyawan administrasi komunikasi di Bandara Halim Perdanakusuma.

Saran Untuk peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel ataupun pengembangan model dalam penelitian terlebih meneliti Pengaruh Kedisiplinan Dan Keterampilan Terhadap Kinerja Karyawan Administrasi Komunikasi Bandara Halim Perdanakusuma. Sebagai bahan masukan dan memberi informasi kepada perusahaan untuk meningkatkan kedisiplinan dan keterampilan terhadap kinerja karyawan. Perilaku atasan dalam mengetahui kedisiplinan dan keterampilan yang diberikan, harus sampai kepada karyawan tersebut supaya mereka mengetahui adanya kedisiplinan yang perusahaan berikan dan keterampilan yang dilaksanakan agar tidak adanya aturan yang dilanggar. Sebagai bahan referensi dan memberi informasi kepada peneliti lain yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut serta menambah wawasan bagi pembaca.

## DAFTAR PUSTAKA

- About Us : PT Angkasa Pura II (Persero). 2020. Diambil kembali dari PT Angkasa Pura II (Persero): <https://www.angkasapura2.co.id/id/about?activeTab=history>. Diakses pada 27 September 2022 pukul 18.35 WIB.
- Alimudin, H, K. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan PT.Garam (Persero). *Ilmu Manajemen Magistra* 1(2): 5-10.
- Creswell, J. 2010. *Research Design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed*. Yogyakarta: PT Pustaka Pelajar.
- Dr. H. Abdul Hakim S. M. 2015. *Dinamika Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi (Pendekatan Konvensional dan Nilai-nilai Islami)*. Semarang: Banyumanik: EF Press Digimedia.
- Dr. Hendra Jaya, S. M. 2017. *Keterampilan Vokasional Bagi Anak Berkebutuhan Khusus*. Makasar: FMIPA UNM Makasar.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23. Edisi ke-9*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buni Aksara.
- Latipun, A. R. 2019. *Panduan Orang Tua untuk Melatih Keterampilan Sosial pada Anak Autism Spectrum Disorder*. Social Interaction Awareness Parenting Guide, 122.
- Magkunegara, A. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Rivai dan Segala, E. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Simanjuntak, P. J. 2011. *Manajemen Evaluasi Kinerja Edisi ke-3*. Jakarta: UI Press.

- Sinambela, L. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kerja*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sutrisno, E. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pranada Media Group.