

PENGARUH KOMUNIKASI SENIOR TERHADAP KINERJA PETUGAS PERTOLONGAN KESELAMATAN PENERBANGAN DAN PEMADAM KEBAKARAN (PKP-PK) ANGKATAN CCCXXVIII-XXI

Paulinus Juardiyanto¹, Nugrawan Saharuddin²

¹Universitas Terbuka, Jl. Basuki Rahmat, Sorong, Indonesia

²Institut Agama Islam DDI Sidenreng Rappang, Jl. Tugu Tani, Sidenreng Rappang, Indonesia

Email: juardiyanto1992@gmail.com

Article History

Received: 15-04-2025

Revision: 18-04-2025

Accepted: 18-04-2025

Published: 18-04-2025

Abstract. Aircraft Rescue and Fire Fighting (ARFF) personnel are essential service providers required at airports to ensure public safety and emergency response. As frontliners in handling emergency situations at airports, optimal performance from ARFF personnel is crucial. Enhancing both individual and organizational performance necessitates strong collaboration between experienced personnel (seniors) and newly assigned members. In this context, communication serves as a critical bridge connecting the two parties. This study aims to analyze the influence of senior communication on the performance of ARFF personnel from the CCCXXVIII-XXI cohort. The research employs a quantitative descriptive approach, involving 60 respondents selected as samples. Data were collected using an online questionnaire distributed via Google Forms. The analysis was conducted using SPSS version 17 through a series of tests including normality, validity, reliability, coefficient of determination, and hypothesis testing. The findings indicate a significant linear relationship between senior communication and ARFF personnel performance. The communication variable demonstrated a meaningful contribution to improving personnel effectiveness in carrying out operational duties. These results suggest that effective communication within teams—especially between senior and junior members—can significantly enhance performance outcomes.

Keywords: Performance, Communication, ARFF

Abstrak. Petugas Pertolongan Kecelakaan Penerbangan dan Pemadam Kebakaran (PKP-PK) memiliki peran penting dalam sistem pelayanan bandara, khususnya dalam memberikan layanan darurat kepada masyarakat. Sebagai unit yang berada di garis depan saat situasi kritis, kinerja maksimal dari petugas PKP-PK menjadi hal yang sangat esensial. Untuk mencapai performa kerja yang optimal, diperlukan kolaborasi yang solid antara petugas senior yang telah lebih dahulu mengenal lingkungan kerja dengan petugas baru. Dalam hal ini, komunikasi memegang peranan kunci sebagai penghubung antara kedua pihak. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji sejauh mana pengaruh komunikasi dari senior terhadap kinerja personel PKP-PK Angkatan CCCXXVIII-XXI. Penelitian dilakukan dengan pendekatan deskriptif kuantitatif, melibatkan 60 responden yang dipilih sebagai sampel penelitian. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner secara daring menggunakan platform Google Form. Pengolahan data dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 17 melalui serangkaian uji, seperti uji normalitas, validitas, reliabilitas, koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan linear yang signifikan antara komunikasi yang dilakukan oleh senior dengan peningkatan kinerja petugas PKP-PK. Variabel komunikasi terbukti memberikan kontribusi positif terhadap efektivitas pelaksanaan tugas. Temuan ini menegaskan bahwa komunikasi yang terjalin baik, khususnya antara petugas senior dan junior, dapat mendukung peningkatan kinerja dalam lingkungan kerja tim.

Kata Kunci: Kinerja, Komunikasi, PKP-PK

How to Cite: Juardiyanto, P. & Saharuddin, N. (2023). Pengaruh komunikasi senior terhadap kinerja petugas pertolongan keselamatan penerbangan dan pemadam kebakaran (pkp-pk) angkatan cccxxviii-xxi. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, 5 (2), 4545-4554. [10.54373/ifjeb.v5i2.3000](https://doi.org/10.54373/ifjeb.v5i2.3000)

PENDAHULUAN

Personil atau Petugas Pertolongan Kecelakaan Penerbangan dan Pemadam Kebakaran (PKP-PK) Angkatan CCCXXVIII-XXI merupakan forum yang beranggotakan Aparatur Sipil Negara (ASN) dari Direktorat Jenderal Perhubungan Udara (DJPU), Kementerian Perhubungan. Forum ini dibentuk pada tahun 2021 dan terdiri dari 328 anggota, sebagaimana disebutkan dalam Lampiran I Surat Nomor: PG.28 Tahun 2021 tertanggal 24 Desember 2021 yang diterbitkan oleh Sekretariat Jenderal Kementerian Perhubungan. Para petugas tersebut ditugaskan di berbagai wilayah di Indonesia.

Berdasarkan Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PR 30 Tahun 2022, peran personil PKP-PK sangat penting dalam menjamin keselamatan serta keamanan operasional di lingkungan bandara. Tugas mereka mencakup pengoperasian serta pemeliharaan peralatan, pelaksanaan tindakan penyelamatan pada saat maupun setelah terjadi kecelakaan pesawat, serta tanggung jawab dalam upaya pencegahan, pengendalian, dan pemadaman kebakaran di area bandara.

Kinerja petugas PKP-PK akan mencapai tingkat optimal apabila ditunjang oleh komunikasi yang berkualitas antara petugas senior dan petugas baru. Senior dalam hal ini memiliki peran sebagai pembimbing yang memberikan arahan dan dukungan. Melalui komunikasi terbuka dan membangun, senior dapat mentransfer pengalaman, menyampaikan umpan balik, dan menjawab berbagai pertanyaan yang muncul. Hal tersebut dapat meningkatkan motivasi serta rasa percaya diri petugas baru dalam menjalankan tugasnya. Sebaliknya, komunikasi yang kurang efektif dapat memicu kesalahpahaman, menurunkan semangat kerja, dan menghambat pencapaian hasil kerja yang diharapkan.

Menurut Hadyanto dan Anwar (2023), komunikasi merupakan proses penyampaian informasi dan makna dari satu pihak ke pihak lainnya. Komunikasi berperan sebagai penghubung yang memungkinkan terjadinya pertukaran gagasan, perasaan, serta pengetahuan antara individu. Tingkat keberhasilan komunikasi sangat ditentukan oleh berbagai elemen, antara lain pemilihan kata, media yang digunakan, serta latar belakang sosial dan budaya yang melingkupi proses komunikasi tersebut.

Dalam pandangan Purbaningrum (2019), komunikasi dalam organisasi memiliki tujuan utama untuk menghadapi ketidakpastian lingkungan melalui proses pertukaran dan penciptaan pesan di antara individu yang saling bergantung. Komunikasi organisasi bukan sekadar

menyampaikan informasi, tetapi juga memainkan peran penting dalam merespons dinamika lingkungan, membangun hubungan kerja, serta mengelola kompleksitas yang dihadapi organisasi. Komunikasi yang berjalan secara efektif akan memperlancar koordinasi, membantu pemecahan masalah, dan memperkuat hubungan antar anggota organisasi.

Secara umum, komunikasi dipahami sebagai proses aktif dan dinamis yang melibatkan pertukaran informasi dan pemaknaan antara individu maupun kelompok. Proses ini tidak hanya fokus pada penyampaian pesan, tetapi juga pada pembentukan kesepahaman bersama, pembinaan hubungan, dan pengelolaan sistem sosial. Dalam konteks hubungan antarpribadi dan organisasi, komunikasi menjadi alat yang sangat penting untuk menciptakan keharmonisan, mengurangi ketidakpastian, serta mencapai tujuan yang diinginkan. Efektivitas komunikasi akan dipengaruhi oleh faktor seperti bahasa yang digunakan, medium komunikasi, serta latar belakang sosial-budaya. Pada dasarnya, komunikasi adalah dasar utama dalam menjalin interaksi sosial, memperkuat kerja sama, dan membangun masyarakat yang produktif.

Kinerja karyawan merupakan cerminan dari kemampuan, keterampilan, serta hasil kerja yang ditampilkan oleh individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja ini mencakup keberhasilan dalam mencapai target, tingkat produktivitas, mutu hasil pekerjaan, serta kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Secara umum, kinerja juga dapat diartikan sebagai keluaran atau hasil yang diperoleh karyawan dari aktivitas kerjanya. Penilaian terhadap kinerja menjadi bagian penting dalam manajemen sumber daya manusia karena berperan dalam pemberian penghargaan, pengembangan karier, hingga pengambilan keputusan terkait ketenagakerjaan. Beberapa faktor yang memengaruhi performa karyawan antara lain adalah efektivitas komunikasi, hubungan antar rekan kerja, sistem kompensasi, dan kondisi lingkungan kerja (Poppy, 2023).

Menurut Wibowo (2010), kinerja adalah perwujudan dari pelaksanaan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Pelaksanaan tersebut dilakukan oleh pegawai yang memiliki motivasi, kompetensi, dan kepentingan tertentu. Sikap serta perilaku pegawai dalam bekerja sangat dipengaruhi oleh bagaimana organisasi memberikan penghargaan dan perlakuan terhadap mereka. Artinya, kinerja merupakan hasil interaksi antara aspek internal individu seperti motivasi dan kemampuan, dengan faktor eksternal organisasi seperti budaya kerja dan lingkungan. Kinerja akan mencapai hasil yang maksimal apabila individu merasa didukung, memiliki kompetensi yang sesuai, dan bekerja dalam suasana yang positif.

Dari pandangan para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil akhir dari usaha individu maupun kelompok dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kinerja tidak sekadar aktivitas rutin, namun mencerminkan tingkat keberhasilan dalam memenuhi target

yang telah ditetapkan. Kinerja ditentukan oleh gabungan antara faktor internal seperti motivasi dan kemampuan, serta faktor eksternal seperti dukungan organisasi dan lingkungan kerja. Dengan demikian, kinerja menjadi cerminan dari efektivitas pelaksanaan tugas serta kontribusi terhadap keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Kinerja optimal petugas PKP-PK merupakan hasil dari interaksi berbagai aspek, salah satunya adalah komunikasi yang berjalan secara efektif. Komunikasi tidak hanya menjadi media penyampaian informasi, tetapi juga memainkan peran penting dalam membangkitkan semangat kerja, membangun rasa percaya, serta menciptakan sinergi dalam tim. Ketika komunikasi dalam tim berjalan dengan baik, maka kerja sama, pertukaran pengetahuan, serta pemecahan masalah akan menjadi lebih efisien, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan mutu layanan publik.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis sejauh mana komunikasi dari petugas senior memengaruhi kinerja personil PKP-PK Angkatan CCCXXVIII-XXI. Diharapkan hasil dari studi ini dapat memberikan wawasan bagi pengambilan kebijakan strategis dalam meningkatkan kinerja petugas di lingkungan Direktorat Jenderal Perhubungan Udara, Kementerian Perhubungan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis deskriptif. Data utama yang digunakan dalam studi ini merupakan data primer, yang diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah anggota dari forum petugas PKP-PK Angkatan CCCXXVIII-XXI yang berstatus sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Direktorat Jenderal Perhubungan Udara (DJPU), Kementerian Perhubungan, dengan jumlah keseluruhan sebanyak 328 orang.

Menurut Arikunto (2018), dalam suatu penelitian tidak selalu diperlukan untuk meneliti seluruh elemen dalam populasi. Peneliti dapat mengambil sebagian dari populasi tersebut sebagai representasi atau sampel yang dianggap mewakili keseluruhan kelompok yang diteliti. Oleh karena itu, dalam studi ini, peneliti menetapkan jumlah sampel sebanyak 60 responden. Sebagaimana dijelaskan oleh Sugiyono (2017), minimal 30 responden sudah dianggap cukup untuk sebuah penelitian, namun jumlah responden yang lebih banyak akan memberikan hasil yang lebih akurat dan berkualitas. Oleh sebab itu, penggunaan 60 sampel dipilih agar hasil penelitian tidak mengalami bias atau ketidakabsahan data.

Teknik pengambilan sampel sendiri secara umum dibedakan menjadi dua kategori, yaitu *probability sampling* dan *non-probability sampling*. Menurut Sugiyono (2017), *probability*

sampling merupakan metode pengambilan sampel yang memberikan kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi untuk terpilih menjadi sampel. Dalam penelitian ini, metode *simple random sampling* diterapkan. Teknik ini memungkinkan seluruh anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih, tanpa mempertimbangkan pembagian berdasarkan kelompok atau kategori tertentu.

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara daring (online) menggunakan platform Google Form. Tautan dari formulir tersebut disebarluaskan melalui aplikasi WhatsApp ke dalam grup WhatsApp PKP-PK Angkatan CCCXXVIII-XXI, sehingga seluruh anggota yang tergabung dapat mengakses dan mengisi kuesioner dengan mudah.

Adapun analisis data pada penelitian ini dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 17, yang digunakan untuk mengolah dan menguji data sesuai dengan prosedur statistik yang dibutuhkan dalam penelitian kuantitatif.

HASIL

Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji yang dimanfaatkan guna mengukur dan mengetahui hasil pengumpulan data yang diperoleh berdistribusi normal maupun tidak berdistribusi normal, dan apakah kumpulan data yang didapatkan bersumber dari populasi yang memiliki distribusi normal (Gunawan, 2020).

Tabel 1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardi zed Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.70541054
Most Extreme Differences	Absolute	.094
	Positive	.094
	Negative	-.084
Kolmogorov- Smirnov Z		.729
Asymp. Sig. (2- tailed)		.662
a. Test distribution is Normal.		

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17

Berdasarkan uji normalitas dengan metode Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,662. Nilai ini lebih besar dari batas signifikansi yang ditentukan, yaitu 0,05. Oleh karena itu, hipotesis nol yang menyatakan bahwa data berdistribusi normal tidak dapat ditolak. Dengan terpenuhinya syarat ini, hasil analisis regresi dianggap valid dan dapat digunakan untuk mewakili populasi yang lebih luas.

Uji Regresi Linear Sederhana

Sugiyono berasumsi, analisis regresi linear sederhana dipakai guna melihat pengaruh maupun hubungan secara linear antara satu variabel independen terhadap satu variabel dependen (Ruslan & Kurbani, 2020). Analisis regresi linear sederhana dipakai untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 2. Regresi Linear Sederhana

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30.906	3.186		9.701	.000
	Komunikasi	.312	.079	.460	3.941	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17

Dari hasil analisa regresi yang ditampilkan pada tabel, didapati fakta nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai tersebut berada jauh lebih kecil dari nilai signifikansi yang umum digunakan, yaitu 0,05. Hal tersebut mengafirmasi bahwa terdapat pengaruh variabel Komunikasi Senior (X) terhadap variabel Kinerja Petugas PKP-PK (Y) adalah sangat signifikan di dalam uji statistik.

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi atau di sebut *R square* merupakan salah satu uji yang menjelaskan bagaimana data dependen bisa dijelaskan oleh data independensi. Nilai *R square* berkisar 0 – 1 dengan ketentuan, apabila mendekati angka satu maka semakin baik. Jika nilai *R-square* kecil menunjukkan komponen error yang besar.

Tabel 3. Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.460 ^a	.211	.198	3.737

a. Predictors: (Constant), Komunikasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17

Dari hasil output analisis regresi, didapati nilai koefisien korelasi (R) sejumlah 0,460. Nilai ini mengafirmasi adanya hubungan linear yang nyata antara variabel Komunikasi Senior dan Kinerja Petugas PKP-PK. Artinya, semakin besar tingkat komunikasi senior, maka semakin besar juga kinerja petugas PKP-PK. Selain itu, poin koefisien determinasi (*R-squared*) sejumlah 0,211 (21,1%) mengindikasikan bahwa sekitar 21,1% variabilitas dalam kinerja petugas PKP-PK dapat dijelaskan oleh variabel Komunikasi Senior. Sisanya, 78,9% variabilitas kinerja disebabkan oleh variabel-variabel lain yang tidak dipakai dalam uji regresi penelitian ini, misalnya motivasi kerja, pengalaman kerja, atau faktor lingkungan kerja lainnya.

DISKUSI

Dari hasil analisa regresi yang ditampilkan pada tabel, didapati fakta nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai tersebut berada jauh lebih kecil dari nilai signifikansi yang umum digunakan, yaitu 0,05. Hal tersebut mengafirmasi bahwa terdapat pengaruh variabel Komunikasi Senior (X) terhadap variabel Kinerja Petugas PKP-PK (Y) adalah sangat signifikan di dalam uji statistik. Sehingga peneliti dapat menyampaikan menolak hipotesis nol yang berpendapat bahwa tidak ada hubungan antara variabel komunikasi senior dan kinerja petugas PKP-PK.

Dalam jurnal yang ditulis oleh Malahayati (2022) berjudul “Pengaruh Hubungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (Disdukcapil) Kabupaten Dogiyai – Papua”, disebutkan bahwa hubungan kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,086 yang lebih besar dari t_{tabel} 1,996, serta nilai signifikansi 0,045 yang berada di bawah

batas 0,05. Temuan tersebut menunjukkan bahwa hubungan kerja yang harmonis, baik antara atasan dan bawahan maupun antar sesama rekan kerja, berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai. Indikator hubungan kerja yang dikaji dalam penelitian ini mencakup aspek konsistensi, kepedulian dan keselamatan kerja, serta hubungan jangka panjang.

Selain itu, variabel komunikasi juga ditemukan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,389 yang lebih tinggi daripada t_{tabel} 1,996 dan tingkat signifikansi sebesar 0,023 ($< 0,05$). Ini mengindikasikan bahwa komunikasi memainkan peran penting dalam membentuk kinerja yang optimal. Indikator komunikasi dalam penelitian tersebut meliputi pemahaman, rasa senang, pengaruh terhadap sikap, peningkatan hubungan interpersonal, serta tindakan. Sementara itu, kinerja pegawai diukur berdasarkan beberapa indikator seperti kualitas hasil kerja, tingkat kehadiran, ketepatan waktu, inisiatif, dan kemampuan kerja—yang kesemuanya dapat dipengaruhi secara positif oleh kualitas hubungan kerja dan komunikasi yang terjalin di lingkungan kerja.

Pandangan yang dikemukakan oleh Mathis dan Jackson (2012) menyatakan kinerja merupakan seberapa bagus karyawan melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka jika dibanding dengan batas minimum yang telah ditetapkan, kemudian menyampaikan informasi. Pendapat lain disampaikan oleh Mangkunegara (seperti dikutip dalam Salfadri, 2022) menyatakan dalam menghadirkan kinerja yang optimal dibutuhkan penyampaian pesan yang efektif. Penyampaian pesan yang efektif dapat mengoptimalkan kerjasama yang berdampak pada cita-cita organisasi yang tergapai dan kinerja karyawan optimal. Kedua teori ini mengafirmasikan bahwa ada pengaruh yang kuat antara kinerja seorang karyawan dengan kualitas komunikasi di dalam sebuah organisasi. Artinya, semakin baik kualitas komunikasi yang terjalin antara senior dan junior, maka semakin tinggi pula kinerja yang dapat dicapai oleh petugas PKP-PK. Dengan demikian, model regresi yang telah dibangun dapat digunakan untuk memprediksi kinerja petugas PKP-PK berdasarkan tingkat komunikasi senior.

Hasil studi ini didukung oleh penelitian sebelumnya oleh Agustina, dkk (2024) dengan judul analisis pengaruh komunikasi, insentif, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Tunas Artha Mandiri Syariah KCP Ngadiluwih Kediri, dengan temuan adanya pengaruh signifikan komunikasi terhadap kinerja karyawan. Hasil studi lain yang selaras dengan studi ini pernah diteliti oleh Wandi (2022), berjudul pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai, dimana sebagai objek penelitian adalah karyawan BPBD Kabupaten Serang. Hasil penelitian ini mengungkapkan terdapat pengaruh secara statistik variabel komunikasi terhadap variabel kinerja karyawan. Selain itu, studi lain dilakukan Putra

& Haryadi (2022), dengan judul pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mackessen Indonesia juga menyatakan hal yang sama yaitu komunikasi berpengaruh secara statistik terhadap kinerja karyawan di PT. MAckessen Indonesia.

Melengkapi temuan dari sejumlah penelitian sebelumnya, Winata (2023) turut meneliti peran komunikasi dan hubungan kerja di PT. Bandara Sumatera Indonesia pada bulan September 2023. Dalam penelitiannya, Reihan menegaskan bahwa komunikasi memainkan peran strategis dalam mendukung kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Komunikasi yang efektif di lingkungan organisasi menjadi salah satu elemen krusial yang berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kinerja tenaga kerja. Tidak hanya itu, komunikasi yang terbangun dengan baik turut menciptakan lingkungan kerja yang terbuka, sehat, dan penuh transparansi.

Reihan juga menyoroti pentingnya memperhatikan kreativitas serta dedikasi karyawan sebagai bagian dari upaya menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan produktif. Oleh karena itu, komunikasi yang berkualitas mutlak diperlukan dalam setiap organisasi maupun perusahaan. Di samping itu, pengaruh media sosial terhadap pola interaksi manusia, baik dalam kehidupan sehari-hari maupun di dalam konteks organisasi yang lebih luas, juga menjadi bagian penting yang perlu dipertimbangkan.

Temuan berikut memiliki implikasi yang penting bagi upaya peningkatan kinerja petugas PKP-PK. Pihak terkait dapat lebih fokus pada upaya meningkatkan kualitas komunikasi di antara anggota tim, misalnya melalui pelatihan komunikasi efektif atau penyediaan saluran komunikasi yang lebih baik. Dengan demikian, diharapkan dapat meningkatkan kinerja petugas PKP-PK secara keseluruhan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kualitas komunikasi dari senior dengan kinerja tim PKP-PK (Pertolongan Kecelakaan Penerbangan dan Pemadam Kebakaran). Artinya, komunikasi yang baik dari senior berperan penting dalam meningkatkan efektivitas kerja tim dalam menjalankan tugas-tugas operasional.

Hasil ini mendukung teori-teori komunikasi organisasi yang menyatakan bahwa komunikasi yang efektif dapat meningkatkan kinerja baik secara individu maupun kelompok. Penelitian ini juga menambah wawasan mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja petugas PKP-PK, khususnya dalam interaksi antar generasi di lingkungan kerja.

Berdasarkan temuan penelitian ini, disarankan agar Kementerian Perhubungan,

khususnya Direktorat Jenderal Perhubungan Udara, dapat mengambil langkah-langkah konkret untuk meningkatkan kualitas komunikasi di antara petugas PKP-PK. Metode-metode yang dapat dilakukan antara lain dengan mengadakan pelatihan komunikasi efektif, membangun saluran komunikasi yang efektif, mengukur kualitas komunikasi, dan memberikan apresiasi/penghargaan.

REFERENSI

- Agustina, L. dkk.(2024). Analisis Pengaruh Komunikasi, Insentif, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Tunas Artha Mandiri Syariah Kcp Ngadiluwih Kediri. *Jurnal Riset Bisnis dan Ekonomi*, 05(01), 4-13.
- Arikunto, S. (2018). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Gunawan, C. (2020). *Mahir Menguasai SPSS . Panduan Praktis Mengolah Data Penelitian*. CV. Budi Utama.
- Hadiyanto, F. & Anwar, U.A.A. (2023). *Komunikasi Bisnis (Edisi 3)*. Universitas Terbuka. Keputusan
- Malahayati, N.F. (2022). Pengaruh Hubungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil (Disdukcapil) Kabupaten Dogiyai – Papua. *Al-Misbah*.
- Mathis, R. L. & Jackson, J. H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Purbaningrum, D. (2019). *Komunikasi Organisasi (Edisi 3)*. Universitas Terbuka.
- Putra, B.P. & Haryadi, R.N.(2022).Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Karyawan Pada PT. Mackessen Indonesia. *Jurnal Astina Mandiri*, 1(3), 154-159.
- Ruslan. Kurbani, A.(2020). Pengaruh Pengawasan dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Tinggi Sumatera Selatan. *Jurnal Manivestasi*, 1(1), 94-111.
- Salfadri, dkk. (2020). Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Sutura Kabupaten Pesisir Selatan. *Jurnal Matua*, 4(4), 784-799.
- Poppy. (2023). *Kinerja Karyawan: Definisi, Jenis, Faktor, Indikator Kinerja Pegawai*. Mekari Talenta. <https://Www.Talenta.Co/Blog/Kinerja-Karyawan-Dan-Faktor-Faktor-Yang-Memengaruhinya/>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV. Alfabeta.
- Wandi, D. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia*, 1(1), 21-30.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Press.
- Winata, R.A. (2023). Peran Komunikasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Pt. Bandar Sumatra Indonesia. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*.