

**PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT. ANGKASA PURA II (PERSERO) BANDAR UDARA  
HALIM PERDANAKUSUMA, JAKARTA**

**Castana dan Sri Widodo**

*Mahasiswa dan Dosen Manajemen Unsurya*  
Castana.castana@gmail.com dan wiedsa82@gmail.com

**Abstrak**

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Avsec PT. Angkasa Pura II Bandara Halim Perdanakusuma Jakarta. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi adalah 67 karyawan Avsec dengan teknik sampling jenuh. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala Likert 1 sampai dengan 5. Metode analisis data menggunakan analisis deskriptif dengan bantuan software Excell dan SPSS versi 24.00. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja; (2) Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja; (3) kompetensi dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.*

**Kata Kunci :** *kompetensi, kompensasi, kinerja*

**PENDAHULUAN**

Di era revolusi industri 4.0, setiap perusahaan dihadapkan dengan competitive advantage yang mempersyaratkan kinerja unggul. Perusahaan dituntut untuk membina karyawan agar mampu mencapai keberhasilan. Keberhasilan perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia adalah pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai evaluasi pada suatu perusahaan (Suati, 2013).

Demikian juga dengan PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandar Udara Halim Perdanakusuma Jakarta yang memiliki tugas, wewenang dan tanggung jawab kelancaran dan keamanan operasionalisasi transportasi udara dituntut mampu membina kinerja karyawannya.

Namun, kinerja karyawan Avsec PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandar Udara Halim Perdanakusuma Jakarta dari aspek kualitas dan kuantitas belum dapat dicapai maksimal. Hal ini dipengaruhi berbagai faktor diantaranya yaitu kompetensi dan kompensasi.

Kompetensi meliputi knowledge, skill, attitude, dan ability merupakan faktor kunci terhadap pencapaian kinerja tinggi. Gibson et al. (2011: 21) menyatakan “Abilities, skills, and other factors play a role in individual behavior and performance. Secara hakiki kompetensi berhubungan secara langsung dengan kinerja seseorang. Artinya, seorang karyawan tidak dapat menunjukkan kinerja yang sesuai dengan standar tanpa memiliki kompetensi yang sesuai untuk pekerjaannya (Manoppo, 2011:162-168).

Ditinjau dari aspek kelancaran dan keamanan, kompetensi karyawan Avsec masih belum sebanding dengan kualitas dan kuantitas peralatan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya, sehingga berdampak terhadap kinerja.

Kompensasi merupakan pendorong utama karyawan untuk bekerja, karena dengan kompensasi berupa finansial para karyawan dapat memenuhi kebutuhannya. Namun, kompensasi yang diterima karyawan belum memenuhi kebutuhan.

Masalah kompensasi sangat sensitif karena menjadi pendorong seseorang untuk bekerja yang berpengaruh terhadap kinerja. Jika perusahaan tidak memberikan kompensasi sesuai dengan jasa yang diberikan karyawan, maka kinerja karyawan akan menurun sehingga mengakibatkan menurunnya kinerja perusahaan. Sebaliknya, jika perusahaan memberikan kompensasi sesuai dengan balas jasa yang diberikan karyawan, maka kinerja karyawan akan mampu mencapai target perusahaan.

## TINJAUAN TEORI

### Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2011: 67). Sedangkan Aguinis (2013: 100) menyatakan "*Performance is about behavior or what employees do, not about what*

*employees produce or the outcomes of their work.*

Dimensi kinerja dalam suatu organisasi dikelompokkan menjadi tiga jenis, yaitu: hasil kerja, perilaku kerja dan sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan. Indikator kinerja meliputi kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, kecepatan tugas, ketepatan tugas, dan efektivitas tugas (Wirawan, 2014: 733-734).

### Kompetensi

Kompetensi didefinisikan sebagai suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu (Sutrisno, 2017: 202). McShane dan Glinov (2010: 36) menyatakan "*Competence are characteristics of a person that result in superior performance*". Sedangkan Aguinis menyatakan "*Competencies are measurable clusters of knowledge, skills, and abilities (KSAs), that are critical in determining how results will be achieved*". Selain itu, Ivancevich dan Konopaske (2013:170) menyatakan "*A competency is defined an underlying characteristic of a person that contributes to succesful job and organizational.* Efektif tidaknya suatu hasil pekerjaan sangat dipengaruhi oleh keterampilan, pengetahuan, perilaku (sikap) dan kemampuan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan (Yuniarsih & Suwatno, 2011: 21). Semakin lama waktu yang digunakan seseorang untuk pendidikan dan pelatihan, semakin tinggi kemampuan atau

kompetensinya melakukan pekerjaan, dan dengan demikian semakin tinggi kinerjanya. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kinerja (Simanjuntak, 2011: 11-12). Dimensi kompetensi meliputi: pengetahuan, pemahaman, nilai, kemampuan, sikap dan minat (Sutrisno dalam Busro, 2018: 33). Sedangkan indikator kompetensi yaitu pengetahuan, pemahaman, kemampuan/keterampilan (*skill*), kualitas keputusan, dan pengembangan diri (Gordon dalam Sutrisno, 2011:204).

### **Kompensasi**

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Wibowo, 2014: 289).

Sedangkan menurut Yani dalam Widodo (2015: 153) kompensasi adalah pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat. Dimensi kompensasi yaitu: kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung (Handoko dalam Sutrisno, 2017: 183).

Indikator kompensasi meliputi: gaji, tunjangan, insentif, bonus, fasilitas, penghargaan (Hasibuan, 2018: 86).

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi adalah 67 karyawan Avsec PT. Angkasa Pura II Bandara Halim Perdana Kusuma Jakarta dengan teknik sampling jenuh karena jumlah sampel kurang dari 100 orang, maka semua anggota populasi dijadikan sampel (Widodo, 2017: 69). Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala Likert 1 sampai dengan 5. Metode analisis data menggunakan analisis deskriptif dengan bantuan *software Excell* dan SPSS versi 24.00.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **Uji Normalitas**

Uji normalitas untuk memperlihatkan bahwa data sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov Smirnov. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas yaitu jika signifikan yang diperoleh  $> 0,05$ , maka data sampel dari populasi tersebut berdistribusi normal, sebaliknya jika signifikan yang diperoleh  $< 0,05$  maka data sampel dari populasi tersebut berdistribusi tidak normal.

**Tabel Hasil Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Kompetensi	Kompensasi	Kinerja
N		67	67	67
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	106,40	106,96	105,24
	Std. Deviation	16,760	16,316	16,594
Most Extreme Differences	Absolute	,084	,089	,091
	Positive	,063	,089	,089
	Negative	-,084	-,075	-,091
Test Statistic		,084	,089	,091
Asymp. Sig. (2-tailed)		,180 <sup>c,d</sup>	,098 <sup>c,d</sup>	,200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

**Tabel Hasil Uji Normalitas**

Variabel	Nilai tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$	Nilai signifikansi Kolmogorov Smirnov	Nilai $\alpha$	Keterangan
Y	0,05	0,200	0,05	Normal
X <sub>1</sub>	0,05	0,180	0,05	Normal
X <sub>2</sub>	0,05	0,098	0,05	Normal

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2019

**Uji Linieritas**

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel atau lebih yang diuji mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier. Dasar

pengambilan keputusan dalam uji linearitas adalah:

- Jika nilai probabilitas > 0,05, maka hubungan antara variabel (X) dengan (Y) adalah linier.
- Jika nilai probabilitas < 0,05, maka hubungan antara variabel (X) dengan (Y) adalah tidak linier.

**Tabel Uji Linearitas Kinerja atas Kompetensi**

ANOVA Table							
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
Kinerja * Kompetensi	Between Groups	(Combined)	16507,346	39	423,265	6,856	,000
		Linearity	14694,256	1	14694,256	238,023	,000
		Deviation from Linearity	1813,090	38	47,713	<b>,773</b>	,771
	Within Groups		1666,833	27	61,735		
	Total		18174,179	66			

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2019

Setelah dilakukan perhitungan dan analisis terhadap persamaan regresi Kinerja (Y) atas Kompetensi (X<sub>1</sub>), dari hasil perhitungan diperoleh  $F_{hitung} deviation from linearity = 0,773$ , pada signifikansi nyata  $\alpha = 0,05$  (dk =

1; 66) diperoleh  $F_{tabel} (3,96)$  untuk  $\alpha = 0,05$ . Karena  $F_{hitung} = 0,773 < F_{tabel}$  maka koefisien regresi signifikan. Karena  $F_{hitung} = 0,773 < F_{tabel} (3,96)$  maka hubungan **linear**.

Tabel Uji Linearitas Kinerja atas Kompensasi

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Kompensasi	Between Groups	(Combined)	15949,596	39	408,964	4,964	,000
		Linearity	13911,913	1	13911,913	168,850	,000
		Deviation from Linearity	2037,683	38	53,623	,651	,890
	Within Groups		2224,583	27	82,392		
	Total		18174,179	66			

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2019

Setelah dilakukan perhitungan dan analisis terhadap persamaan regresi Kinerja karyawan (Y) atas Kompensasi (X<sub>2</sub>), dari hasil perhitungan diperoleh  $F_{hitung} deviation from linearity = 0,651$ , pada signifikansi

nyata  $\alpha = 0,05$  (dk = 1 ; 66 ) diperoleh  $F_{tabel} (3,96)$  untuk  $\alpha = 0,05$ . Karena  $F_{hitung} = 0,651 < F_{tabel}$  maka koefisien regresi signifikan. Karena  $F_{hitung} = 0,651 < F_{tabel} (3,96)$  maka hubungan **linear**.

Tabel Hasil Uji Linearitas

Variabel	Nilai $F_{tabel}$	Nilai $F_{hitung}$	Keterangan	Sig
Y – X <sub>1</sub>	3,96	0,773	Linear	0,771
Y – X <sub>2</sub>	3,96	0,651	Linear	0,890

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2019

**Pengujian Hipotesis**

dua variabel atau lebih, dengan hasil pengolahan sebagai berikut:

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui koefisien regresi terhadap

Tabel Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,354	5,090		,070	,945		
	Kompetensi	,548	,075	,554	7,318	,000	,348	<b>2,870</b>
	Kompensasi	,435	,077	,428	5,655	,000	,348	<b>2,870</b>

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari hasil penelitian diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,354 + 0,554 X_1 + 0,428 X_2 + e$$

Y = Kinerja

X1 = Kompetensi

X2 = Kompensasi

a. Nilai a (konstanta) sebesar 0,354, artinya jika variabel bebas kompetensi (X1) dan kompensasi (X2) nilainya 0, maka nilai kinerja (Y) adalah 0,354. Artinya nilai kinerja (Y) tanpa kompetensi (X1) dan kompensasi (X2) adalah 0,354.

b. Nilai koefisien regresi variabel kompetensi (X1) menunjukkan angka sebesar 0,554, artinya apabila variabel kompetensi (X1) bertambah 1, maka kinerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,554.

c. Nilai koefisien regresi variabel kompensasi (X2) menunjukkan angka sebesar 0,428, artinya apabila variabel kompensasi (X2) bertambah 1, maka kinerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,428.

**Tabel Hasil Uji Hipotesis**

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,354	5,090		,060	,945
	Kompetensi	,548	,075	,554	7,318	,000
	Kompensasi	,435	,077	,428	5,655	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

**Hipotesis Parsial**

**a. Kompetensi (X<sub>1</sub>) Secara Parsial Berpengaruh Terhadap Kinerja (Y)**

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien regresi ( $\beta_{YX_1}$ ) = **0,554** dengan  $t_{hitung} = 7,318$  dan pada taraf nyata  $\alpha = 0,05$  diperoleh  $t_{tabel}(0,05) = 1,984$ , karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka tolak  $H_0$ , dengan demikian koefisien regresi signifikan. Berdasarkan temuan ini diketahui bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

**b. Kompensasi (X<sub>2</sub>) Secara Parsial Berpengaruh Terhadap Kinerja (Y)**

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien regresi ( $\beta_{YX_2}$ ) = **0,428** dengan  $t_{hitung} = 5,655$  dan pada taraf nyata  $\alpha = 0,05$  diperoleh  $t_{tabel} = 1,984$ . Karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka tolak  $H_0$ , dengan demikian koefisien regresi signifikan. Berdasarkan temuan ini diketahui bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja.

**Hipotesis Bersama-sama**

**c. Kompetensi (X<sub>1</sub>) dan Kompensasi (X<sub>2</sub>) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja (Y)**

Tabel Hasil Uji Hipotesis Bersama-sama

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,934 <sup>a</sup>	,872	,868	6,021
a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Kompensasi				

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15853,757	2	7926,879	<b>218,633</b>	,000 <sup>b</sup>
	Residual	2320,422	64	36,257		
	Total	18174,179	66			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Kompensasi

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien adjusted  $R^2 = 0,868$  dengan  $F_{hitung} = 218,633$  dan pada taraf nyata  $\alpha = 0,05$  diperoleh  $F_{tabel} = 3,98$ . Karena nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka tolak  $H_0$ , dengan demikian koefisien regresi signifikan. Berdasarkan temuan ini diketahui bahwa kompetensi dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

**Koefisien Determinasi**

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas, diketahui nilai *R Square* sebesar 0,872, artinya bahwa kontribusi pengaruh variabel kompetensi ( $X_1$ ) dan kompensasi ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap kinerja ( $Y$ ) sebesar 87,2 %, sisanya 12.8 % dipengaruhi oleh variabel lain.

**PEMBAHASAN**

**Pengaruh Kompetensi (X1) terhadap Kinerja (Y)**

Analisis hipotesis pertama menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya, peningkatan kompetensi

menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan. Dengan meningkatnya kinerja karyawan akan berbanding lurus dengan meningkatnya kinerja organisasi atau *corporate*.

Hal tersebut memberikan penegasan dan interpretasi secara empiris tentang pentingnya peningkatan kompetensi kepada karyawan *Avsec PT. Angkasa Pura II Bandara Halim Perdanakusuma Jakarta*, sehingga kinerjanya meningkat. Dengan meningkatnya kompetensi, maka karyawan *Avsec PT. Angkasa Pura II Bandara Halim Perdanakusuma Jakarta* lebih cepat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan, menguasai Tupoksi, menguasai misi dan tujuan organisasi, menguasai peraturan, terampil mengelola peralatan, mengembangkan diri, melayani serta mengambil keputusan dalam kondisi sulit.

Secara teoretik hasil penelitian ini sejalan dengan Ivancevich dan Konopaske (2013: 170) yang menyatakan bahwa kompetensi merupakan suatu karakteristik yang mendasari seseorang memberikan kontribusi untuk suksesnya pekerjaan dan

kinerja organisasi. Selain itu, sejalan dengan Simanjuntak (2011: 11-12) yang menyatakan bahwa semakin lama waktu yang digunakan seseorang untuk pendidikan dan pelatihan, semangkin tinggi kemampuan atau kompetensinya melakukan pekerjaan, dan dengan demikian semakin tinggi kinerjanya. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kinerja.

Secara empirik hasil penelitian ini mendukung penelitian relevan sebelumnya, yakni penelitian Widodo (2020), Mulyani dan Saputri (2018), Posuma (2013), dan Wahyuningsih et al. (2013) menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya, jika kompetensi karyawan *Avsec* PT. Angkasa Pura II Bandara Halim Perdanakusuma Jakarta mengalami peningkatan, maka akan meningkatkan kinerjanya dalam pengamanan bandara/penerbangan.

Dengan demikian, secara teoretik dan pembuktian secara empirik menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *Avsec* PT. Angkasa Pura II Bandara Halim Perdanakusuma Jakarta.

### **Pengaruh kompensasi (X2) terhadap Kinerja (Y)**

Analisis hipotesis kedua diterima kebenarannya, yaitu kompensasi

berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya, dengan meningkatnya kompensasi akan dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Angkasa Pura II Bandara Halim Perdanakusuma Jakarta. Hal tersebut memberikan penegasan dan interpretasi secara empiris tentang pentingnya peningkatan kompensasi kepada karyawan *Avsec* PT. Angkasa Pura II Bandara Halim Perdanakusuma Jakarta, sehingga kinerjanya meningkat. Apabila besarnya kompensasi berupa gaji, tunjangan, intensif, bonus dan penghargaan yang diberikan kepada karyawan *Avsec* PT. Angkasa Pura II Bandara Halim Perdanakusuma Jakarta sesuai dengan harapan, maka mereka akan bersikap profesional secara kualitas dan kuantitas dalam bekerja dan berusaha untuk meningkatkan kinerjanya.

Secara teoritik hasil penelitian ini selaras dengan pendapat Wibowo (2014:3) yang menyatakan bahwa kinerja sering dikaitkan dengan perilaku, prestasi kerja dan pencapaian tujuan organisasi. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusia akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja (Wibowo, 2014:3). Sedangkan kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Pemberian kompensasi kepada karyawan akan meningkatkan kinerja. (Sutrisno, 2017:182).

Secara empirik hasil penelitian ini mendukung penelitian relevan sebelumnya,

yakni penelitian Adil et.al. (2018), Tarigan dan Rustono (2017) yang menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya, jika kompensasi yang diberikan kepada karyawan Avsec PT. Angkasa Pura II Halim Perdanakusuma Jakarta sesuai dengan harapan, maka menyebabkan peningkatan kinerja karyawan Avsec dalam pengamanan bandara/penerbangan.

Dengan demikian, secara teoritik dan pembuktian secara empirik menunjukkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Avsec PT. Angkasa Pura II Bandara Halim Perdanakusuma Jakarta.

#### **Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi secara bersama-sama terhadap Kinerja.**

Berdasarkan hasil analisa menunjukkan bahwa kompetensi dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Avsec PT. Angkasa Pura II Bandara Halim Perdanakusuma Jakarta. Artinya, jika karyawan merasa puas dengan kompensasi yang diberikan perusahaan, maka akan meningkatkan kompetensi bidang kerja, sehingga karyawan menghasilkan kinerja tinggi. Hal ini memberikan penegasan dan interpretasi secara empiris tentang pentingnya kompetensi dan kompensasi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Pemberian kompensasi kepada karyawan berpengaruh pada tingginya kinerja. Perusahaan yang memberikan gaji dan insentif dengan mempertimbangkan

standar kehidupan normal, akan mendapatkan kinerja tinggi, karena tinggi rendahnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor kebutuhan minimal bagi kehidupan karyawan dan keluarganya.

Secara teoritik hasil penelitian ini selaras dengan Colquitt et al. (2015: 33) yang menyatakan "*job performance is formally defined as the value of the set of employee behaviors that contribute, either positively or negatively, to organizational goal accomplishment*". Kompetensi adalah keterampilan, pengetahuan, bakat, nilai-nilai, pengarah, dan karakteristik pribadi lainnya yang mendorong kinerja lebih unggul (McShane dan Glinov, 2010: 36). Kompensasi merupakan pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat (Yani dalam Widodo, 2015:153). Tambahan gaji dan bonus yang sesuai dengan kontribusi karyawan dapat menjadi motivator kuat terhadap peningkatan kinerja individu (Hamid, 2014:97). Hal ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang sesuai dapat menjadi pendorong seseorang dalam melakukan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik bagi perusahaan yang ditunjukkan melalui kinerjanya

Secara empirik hasil penelitian ini mendukung penelitian Posuma (2013) yang menyimpulkan bahwa kompetensi dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Dengan demikian secara teoretik dan pembuktian secara empirik menunjukkan bahwa kompetensi dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Avsec PT. Angkasa Pura II Bandara Halim Perdanakusuma Jakarta.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian, disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Avsec PT. Angkasa Pura II Bandara Halim Perdanakusuma Jakarta. Kontribusi pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan sebesar 55,4%.
2. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Avsec PT. Angkasa pura II Bandara Halim Perdanakusuma Jakarta. Kontribusi pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 42,8%.
3. Kompetensi dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Avsec PT. Angkasa Pura II Bandara Halim Perdanakusuma Jakarta. Kontribusi pengaruh positif dan signifikan kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 87,2%, sisanya sebesar 12,8%

dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, disarankan sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan: seyogyanya pimpinan PT. Angkasa Pura II Bandara Halim Perdanakusuma Jakarta meningkatkan kinerja karyawan dengan cara:
  - a. Menambah personel yang memiliki kompetensi *Junior Avsec* sehingga waktu pergantian operator mesin *x-ray* lebih singkat.
  - b. Menyediakan peralatan pendukung kerja yang lebih modern.
  - c. Mengimpelementasikan kebijakan *reward* dan *punishment* secara proporsional. Reward terkait kompensasi yakni memberikan akomodasi (mess) untuk istirahat bagi karyawan yang menunggu kegiatan penerbangan. Punishment secara tegas, yakni: 1) mengurangi potongan tunjangan bonus bagi karyawan yang terlambat hadir; 2) memberikan *punishment* bagi karyawan yang melakukan pelanggaran.
2. Bagi penelitian selanjutnya, perlu mengembangkan hasil penelitian ini dengan variabel lain yang belum diteliti.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adil, Veronica Mercy, Greis M. Sendow, Genita G. Lumintang. (2018). Pengaruh Komitmen Organizational, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmi-grasi, Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Emba*, Vol. 6 No. 4, September 2018. Hal. 3733-3742, ISSN: 2302-1174
- Aguinis, Herman. (2013). *Performance Management Third Edition*. New Jersey: Pearson Education Inc.
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: Prenadamedia.
- Colquitt, Jason A., Jeffery A. LePine dan Michael J. Wesson. (2015). *Organization Behavior Improving Performance and Commitmen in the Workplace 4th Edition*. New York: McGraw-Hill Education.
- Gaol, CHR. Jimmy. (2014). *Human Capital, Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik dan Bisnis*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich, James H. Donnelly, Jr., Robert Konopaske. (2012). *Organizations: Behavior, Structure, Processes Fourteenth Edition*. New York: McGraw-Hill Companies Inc.
- Glinov, McShane I Von. (2010). *Organizational Behavior: emerging knowledge and practice for the real world, fifth edition*. New York: McGraw-Hill Irwin.
- Hamid, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ivancevich, John M. dan Robert Konopaske. (2013). *Human Resource Management Twelfth Edition*. New York: McGraw-Hill/Irwin International Edition.
- Manoppo, Christine. (2011). *Talent Performance: Competency and Management System*. Jakarta: Salemba Empat.
- McShane, Steven L. dan Mary Ann Von Glinov. (2010). *Organization Behavior: emerging knowledge and practice for the real world fifth edition*. New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manoppo, Christine. (2011). *Talent Performance: Competency and Management System*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyani, Sitti Rizki, Saputri Mona Agus. (2019). Pengaruh Kompetensi, Penempatan Kerja, Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Solok. *Jurnal PSYCHE 165 Vol.12, No.1, Januari 2019*. ISSN: 2088-5326, e-ISSN: 2502-8766
- Posuna, Christilia O. (2013). Pengaruh Komptensi dan Kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pada karyawan rumah Sakit Ratu Buyang Manado. *Jurnal EMBA Desember 2013, Vol.1 No. 4 ISSN 2303-1174*.
- Simanjuntak, Payaman J. (2011). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja edisi 3*. Jakarta: FEUI.
- Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana.
- Tarigan, Hiskia Alexis Kelianta, Anthon Rustono. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Angkasa Pura II Cabang Husein Sastranegara

- Bandung). *Jurnal e-Proceeding of Management: Vol.4, No.2, Agustus 2017*.
- Wahyuningsih Evi, Mahlia Muis, Indrianty Sudirman. (2013). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura I Bandara Sultan Hasanuddin Makassar. *Jurnal Analisis. Juni 2013. Vol. 2 No.1: 38 – 44 ISSN 2303-100X*.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kelima*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Widodo. (2017). *Metodologi Penelitian: Populer & Praktis*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Widodo, Eko Suparno. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Widodo, Sri. (2020). The Effect of Task Competence, Placement, and Organisational Commitment on Performance: A Study in Airforce Command and Staff College in Lembang, Bandung. *International Journal of Innovation, Creativity and Change (JICC), Scopus. Volume 11, Issue 8, 2020, pp.681–697*
- Wirawan. 2014. *Kepemimpinan Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian: Contoh Aplikasi untuk Kepemimpinan Wanita, Organisasi Bisnis, Pendidikan, dan Militer*. Jakarta: RajaGrafindo.
- Suati, Y. (2013). "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tunas Hijau Samarinda YKPN". *E-Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis 1(1), 2013*.
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian*. Bandung: Alfabeta.