

Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan *Airport Security* PT. Angkasa Pura I Bandara Internasional Juanda Surabaya

Putri Sariva Hamiiday Yulintyani^{1*}, Setya Prihatiningtyas², Chasan Azari³

^{1,2,3}Program Studi Administrasi Bisnis, Universitas Hang Tuah Indonesia

Email: putrisariva07@gmail.com

Abstract

Study aims to determine the effect of competence and compensation on the performance of Airport Security employees of PT. Angkasa Pura I Juanda International Airport Surabaya using quantitative methods with a casual relationship approach. The sampling technique used is Stratified Random Sampling. The total population is 111 employees with a sample of 53 employees of the Airport Security section of PT. Angkasa Pura I Juanda International Airport Surabaya. The results of this study proved that the partial test (t-test) of the Competency variable (X1) obtained a significant value of $0.000 < 0.05$ and tcount $3,824 > \text{table 2,009}$ which had a significant effect, while the partial test (t-test) of the Compensation variable (X2) obtained a significant value of $0.000 < 0.05$ and the tcount test of $7,942 > \text{table 2,009}$ which had a significant effect. Simultaneously (Test F) by obtaining significant values of $0.000 > \alpha 0.05$ and Fcalculate $108.844 > \text{a value of Ftable 3.18}$ means that it has a significant effect on employee performance. The importance of attention to employee competency development and compensation system improvement as a strategy to improve performance in the Airport Security sector of PT. Angkasa Pura I Juanda International Airport Surabaya. This research is expected to provide guidance for PT Angkasa Pura in designing more effective human resource policies, focusing on developing employee competencies and improving the compensation system.

Keywords: Competence, Compensation, Employee performance.

1. PENDAHULUAN

Penyebaran pandemi COVID-19 telah memaksa pemerintah di negara-negara kawasan Asia dan Pasifik untuk menerapkan kebijakan pembatasan wilayah dan pembatasan sosial dalam skala besar. Sebagai akibatnya, aktivitas ekonomi dan sosial terganggu ini berdampak pada perekonomian secara keseluruhan, termasuk terganggunya pasar tenaga kerja serta penurunan tingkat pendapatan pekerja di seluruh wilayah. Mengendalikan penyebaran virus telah menyebabkan banyak perusahaan gulung tikar dan mengalami kebangkrutan. Ini berdampak pada pengurangan jumlah pekerja dan juga pemutusan hubungan kerja (PHK). Fahrika dan Roy (2020) mengatakan "Dampak Virus Corona atau Covid-19 nampaknya berimbas pada semua sektor terutama pariwisata dan sektor-sektor lainnya" sektor yang mengalami perubahan seperti industri, pariwisata, perusahaan maskapai penerbangan, manufaktur dan umkm terutama pada sumber daya manusia (Musleh, 2023; Musleh & Rosa,

2024).

Sumber daya manusia sangat penting untuk menjalankan suatu perusahaan dalam menyikapi daya saing terhadap tujuan perusahaan. Dalam suatu perusahaan harus memiliki kriteria yang sesuai dengan prosedur agar dapat mendorong terciptanya sikap dan tindakan karyawan serta kepentingan perusahaan dalam meninjau kinerja karyawan agar tetap terjaga. Menurut Society For Human Resource Management, yang mewakili lebih dari 258.000 anggota lebih dari 165 negara, salah satu tantangan utama yang dihadapi oleh sumber daya manusia saat ini adalah pertumbuhan atau persaingan dalam mendapatkan talenta. SHRM berpendapat bahwa ada peningkatan permintaan global akan sumber daya manusia yang memiliki kualitas dan pelatihan yang baik, tetapi saat ini produktivitas dan kualitas sumber daya manusia masih berada pada tingkat yang rendah (Larasati, 2022. Kumparan.com, 23 maret 2023). Tidak dapat disangkal bahwa peran sumber daya manusia sangat krusial dalam menggerakkan operasional suatu perusahaan. Jika kualitas sumber daya manusia perusahaan tidak memadai, hal ini dapat berdampak negatif pada performa keseluruhan karyawan. Oleh karena itu, Perusahaan perlu fokus untuk meningkatkan kompetensi sumber daya manusia guna memastikan kelancaran operasional dan daya saing yang optimal terhadap pesaing.

Melimpahnya sumber daya manusia yang ada saat ini mengharuskan berpikir secara bersama yang bagaimana dapat memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal (Djafar,dkk.2016). Kualitas sumber daya manusia akan terpenuhi apabila kepuasan kerja sebagai unsur yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat tercipta dengan sempurna. Kinerja (performance) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (job requirement). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (job standard) (Bangun,2012).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kompetensi. kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal- hal yang menyangkut pengetahuan (Knowledge), keahlian (Skill), dan sikap (Attitude) (Edison dkk. 2016) . Kompetensi seseorang dapat berdampak pada kualitas kerja yang dihasilkan. Kompetensi salah satu faktor yang mempengaruhi pemahaman seseorang terhadap bidang kerja.

Selain faktor kompetensi perusahaan juga harus mempertimbangkan pemberian kompensasi. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan 2017). Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan PT. Angkasa Pura I Bandara Internasional Juanda Surabaya merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa khususnya transportasi penerbangan. Transportasi penerbangan nasional menjadi tulang punggung transportasi dan konektivitas nasional serta penggerak utama perekonomian Indonesia (Musleh, Subianto, & Prasita, 2023; Musleh, Subianto, Tamrin, et al., 2023). Sehingga perusahaan PT. Angkasa Pura I Bandara Internasional Juanda Surabaya harus memperhatikan dengan cermat sumber daya manusianya. Perusahaan perlu memiliki tenaga kerja yang memiliki karakteristik sesuai dengan kebutuhan yang benar-benar diperlukan untuk mengembangkan perusahaan. Sebagai bandara dengan status internasional, upaya menyeluruh diperlukan untuk memberikan layanan yang unggul kepada seluruh pengguna transportasi udara, sehingga kualitas pelayanan yang diberikan mencapai standar internasional. Petugas Airport Security merupakan salah satu unsur karyawan yang

bertugas di bandara udara.

Airport Security adalah Personil Keamanan Penerbangan yang wajib memiliki lisensi atau Surat Tanda Kecakapan Petugas (STKP) yang diberikan tugas menjaga keamanan dan kenyamanan penumpang bandara. Airport Security memiliki tanggung jawab untuk menjaga keamanan, keselamatan, dan ketertiban di bandara maupun di penerbangan. Tugas dari Airport Security melakukan pemeriksaan penumpang dan dokumen, pemeriksaan barang bawaan penumpang, penertiban dan pengawasan secara umum. Sebagai perusahaan yang fokus pada keamanan penerbangan Airport Security menyadari bahwa keunggulan dalam persaingan sangat bergantung pada cara perusahaan mendapatkan karyawan yang memiliki kompetensi berkualitas. Sebagai petugas Front Liner yang berinteraksi langsung dengan penumpang, petugas Airport Security diharapkan untuk menunjukkan kinerja unggul dengan memberikan layanan terbaik kepada seluruh penumpang dan pengguna jasa bandar udara. Terdapat standar minimal yang harus dipenuhi dalam pelayanan yang dikenal dengan istilah 3S+1C yang mencakup Safety, Security, Services dan Compliance.

Petugas keamanan bandara memiliki peran yang sangat penting dalam menjaga keamanan dan keselamatan penumpang yang berada di bandara. Mereka berusaha dengan sebaik mungkin untuk memberikan pelayanan terbaik kepada penumpang dan memenuhi harapan serta kepuasan mereka. Petugas ini menjalankan tugas mereka sesuai dengan regulasi ICAO (Organisasi Penerbangan Sipil Internasional di bawah PBB), yang menjadi pedoman internasional dalam industri penerbangan. Untuk menjaga keamanan di bandara, para personil atau petugas Airport Security Setiap petugas Airport Security harus memiliki standar kompetensi yang telah ditentukan. Kompetensi memiliki beberapa indikator antara lain keterampilan, pengetahuan, konsep diri, inovasi, sikap dan sifat. Pengamatan penulis terdapat indikator kompetensi yang bermasalah antara lain pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Penting bagi setiap karyawan untuk memiliki pemahaman yang baik terkait dengan tugas pokok dan fungsi agar dalam pelaksanaanya bisa menunjang kelancaran operasional. Seorang petugas Keamanan Penerbangan Airport Security dapat dianggap profesional jika ia mampu menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik. Untuk menjalani tugas sebagai Airport Security yang baik, peralatan pendukung sangat penting.

Salah satu fasilitas pendukung Keamanan Penerbangan adalah alat X-Ray. Alat ini digunakan oleh petugas Airport Security untuk memeriksa barang bawaan calon penumpang secara visual. Dengan menggunakan X- Ray, petugas Airport Security dapat mendeteksi apakah ada barang bawaan yang dapat membahayakan keselamatan penerbangan. Selain X-Ray, ada juga detektor logam berjalan (Walk-Through Metal Detector atau WTMD) yang digunakan untuk memeriksa barang bawaan yang mungkin tersembunyi di dalam pakaian penumpang. Tugas dari Airport Security yang masih sering terjadi dalam pengecekan ulang terhadap barang penumpang karena kurang akuratnya petugas dalam membaca hasil scanning sehingga hal ini menyebabkan penumpang harus mengulang proses untuk memasukkan kembali barang-barangnya ke dalam mesin X-ray. Tentu hal ini akan membuat waktu pemeriksaan semakin panjang. Pemahaman terhadap tugas dari karyawan Airport Security masih tampak kurang dan akhirnya menghambat pekerjaan yang telah di tugaskan. Seperti halnya hasil wawancara terhadap penumpang bapak Kasto pada tanggal 17 April 2023 pukul 13.00 WIB beliau sempat mengalami hal yang kurang mengenakan dalam hal pengecekan barang yang mana beliau harus menunggu dengan waktu yang cukup lama. Akan tetapi terdapat juga petugas yang mengalami kelalaian saat pemeriksaan tanpa menggunakan mesin

X-ray ketika barang bawaan yang dilarang lolos dalam pemeriksaan. Selain itu terdapat barang dari penumpang yang mengalami kerusakan saat melakukan pemeriksaan.

Fenomena lain tentang petugas Airport Security dapat dilihat berdasarkan observasi di lapangan pada tanggal 17 April 2023 terhadap karyawan terkait pengetahuan, keahlian, sikap yang belum dikuasai oleh sebagian besar petugas Airport Security yaitu keterampilan dalam berkomunikasi. Keluhan – keluhan yang muncul dari penumpang masih tentang bagaimana penumpang merasa cara komunikasi yang digunakan oleh petugas Airport Security masih cenderung kurang komunikatif sehingga dapat mengecoh dan mempersulit penumpang yang mengejar jam terbang pesawat. Dari hasil wawancara dengan salah satu penumpang pesawat yang bernama Siskirana pada tanggal 17 April 2023 pukul 15.00 WIB bahwasanya pernah mengalami salah gate yang mana pada waktu itu sedang mengejar waktu dan bertanya pada salah satu karyawan airport security. Selain itu keahlian dalam masalah yang diamati dilapangan terkait masih terlihat sikap yang cenderung kurang ramah.

Kinerja dari karyawan Airport Security terlihat kurang baik dalam menjalankan tugasnya tidak sesuai antara dilapangan dengan tugas yang di berikan dengan kompetensi yang di miliki ,selain kompetensi juga terdapat kompensasi yang belum terpenuhi sehingga beberapa karyawan merasa kurang bersemangat dalam melakukan pekerjaan ini. Hal ini juga di perkuat dari penelitian terdahulu berdasarkan penelitian kompetensi terhadap kinerja karyawan yang di teliti oleh Castana (2021), Irawan (2016) dan Jayanti (2019) membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ratnasari (2021) bertentangan karena kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan Penelitian kompensasi terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Martinus (2016), Castana (2021), dan Asmayana(2018) membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wijaya (2019) bertentangan karena kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari beberapa penelitian di atas terlihat bahwa variabel kompetensi dan kompensasi tidak sepenuhnya mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan, sehingga dengan adanya kondisi ini, maka diantara hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dalam mengukur pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja masih inkonsistensi sehingga dengan timbulnya fenomena ini masih diperlukan untuk dilakukan penelitian lebih lanjut. Upaya dalam mengoptimalkan kinerja karyawan di suatu perusahaan memperhatikan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut, suatu perusahaan perlu didukung dengan perusahaan yang kondusif dan sesuai guna meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang diatas dengan demikian penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Airport Security PT. Angkasa Pura I Bandara Internasional Juanda Surabaya".

2. KAJIAN LITERATUR

Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia menurut Menurut Wibowo (2007) kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tertentu, dengan indikatornya adalah sebagai berikut : Pengetahuan (*Knowledge*),Keterampilan (*Skill*), Sikap (*Attitude*).

Kompetensi

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Menurut Wibowo (2014), menyebutkan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas ketrampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi merupakan Menurut Edison dkk. (2016) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*Knowledge*), keahlian (*Skill*), dan sikap (*Attitude*).

Kompensasi

Menurut wikipedia Indonesia kompensasi adalah istilah yang menggambarkan suatu bentuk ganti rugi, kompensasi dapat merujuk pada pemberian barang dapat dipergunakan dalam pembayaran sebuah denda akibat kesalahan pemberian barang merupakan bentuk dari kompensasi yang bisa digunakan sebagai pemecah solusi dalam menyelesaikan permasalahan dengan melakukan perjanjian dari kedua belah pihak contohnya barang diberikan untuk melunasi piutang barang yang diberikan seharga dengan utangnya. Menurut Afandi, (2018) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan untuk memberikan kepuasan kerja bagi karyawan. Menurut Simamora (2015), indikator untuk mengukur kompensasi karyawan di antaranya sebagai : Upah dan Gaji, Insentif, Tunjangan dan fasilitas.

Kinerja Karyawan

Dalam istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Perfomance* yang artinya prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Adanya pengertian kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksana suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan dan visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perancanaan strategis suatu organisasi. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mangkunegara (2017) menyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut: Kualitas pekerjaan, Kuantitas Kerja, Pelaksanaan Tugas dan Tanggung Jawab.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan hubungan kasual, yaitu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 111 karyawan dengan mennggunakan teknik sampel Stratified Random Sampling. Penghitungan sampel dari semua populasi menggunakan teknik slovin sehingga didapatkan sebanyak 53 responden. Teknik pengumpulan data melalui observasi dan wawancara. Teknik analisis yang digunakan menggunakan teknik analisis regresi

linear berganda.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Umum Responden Penelitian

Berdasarkan hasil data penelitian yang diperoleh dari penyebaran kuisioner yang dilakukan terhadap 53 karyawan sebagai subjek penelitian ini. Data responden diambil dari data yang variatif yaitu data identitas responden yang didalamnya meliputi: (1) Jenis Kelamin, (2) Umur/Usia, (3) Masa Kerja (4) Tingkat Pendidikan

a. Karakter Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penyebaran kuisioner, berikut adalah gambaran dari karakteristik responden dengan berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase(%)
Laki-Laki	46	86,8
Perempuan	7	13,2
Total	53	100

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan gambar 4.1 diatas menjelaskan bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki sejumlah 46 responden dengan persentase 86,8%. Sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 7 responden dengan persentase 13,2%. Hal ini dikarenakan banyaknya pandangan sosial terhadap pekerjaan di bidang keamanan lebih sesuai untuk pria, selain itu pekerjaan bagian *Airport Security* memiliki resiko kerja yang tinggi dalam pengamanan penerbangan sehingga di butuhkannya kekuatan fisik yang lebih besar.

b. Karakter Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil data penelitian yang diperoleh dari penyebaran kuisioner yang dilakukan terhadap 53 karyawan sebagai subjek penelitian, maka diperoleh data tentang usia responden yang disajikan pada tabel 2 sebagai berikut.

Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Usia	Frekuensi	Presentase(%)
18-35	37	69,8
36-46	14	26,4
47-57	2	3,8
Total	53	100

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan gambar 4.2 di atas menjelaskan bahwa jumlah responden yang memiliki komposisi usia 18-35 berjumlah 37 responden dengan presentase 69,8 % lalu komposisi usia 36-46 berjumlah 14 responden dengan presentase 26,4% dan komposisi usia 47-57 berjumlah 2 responden dengan presentase 3,8%. Hal ini dikarenakan pada tingkat usia 18-35 tahun merupakan masa yang produktif dan memiliki tingkat kematangan dalam bekerja

sehingga dapat melakukan pengamanan penumpang dengan baik.

c. Karakter Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan hasil data penelitian yang diperoleh dari penyebaran kuisioner yang dilakukan terhadap 53 karyawan sebagai subjek penelitian, maka diperoleh data tentang usia responden yang disajikan pada tabel 3 sebagai berikut

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Presentase(%)
1-5 tahun	2	3,8
6-11 tahun	35	66
Diatas 11 tahun	16	30,2
Total	53	100

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan gambar 4.3 diatas menjelaskan klasifikasi masa kerja dengan rentan 1-5 tahun 2 responden dengan presentase 3,8% lalu rentan masa kerja 6-11 tahun 35 responden dengan presentase 66 % dan yang terakhir diatas 11 tahun 16 responden dengan presentase 30,2% . Hal ini disimpulkan masa kerja pada *Airport Security* rata-rata 6-11 tahun yang artinya karyawan sudah mengikuti pelatihan agar mendapatkan lisensi atau Surat Tanda Kecakapan Petugas (STKP) sehingga masa kerja karyawan cukup memiliki pengalaman dan pengetahuan yang memadai terkait dengan pekerjaan di *airport security*.

Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas ini digunakan untuk mengukur suatu tingkat kevalidan instrumen angket. Dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item total. Dimana skor item tersebut penjumlahan dari keseluruhan item . Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ dinyatakan valid dan sebaliknya $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ dinyatakan tidak valid. Rumus dari r_{tabel} adalah $df = N-2$, dimana N adalah jumlah responden sehingga besarnya df dapat dihitung $df = 53-2 = 51$ dengan signifikan 5% maka diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,279.

Tabel 4. Uji Validitas

Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket
X1.1	0,683	0,279	Valid
X1.2	0,780	0,279	Valid
Kompetensi	X1.3	0,786	0,279
i	X1.4	0,745	0,279
	X1.5	0,893	0,279
			Valid

	X2.1	0,812	0,279	Valid
	X2.2	0,820	0,279	Valid
	X2.3	0,744	0,279	Valid
Kompensasi	X2.4	0,856	0,279	Valid
	X2.5	0,870	0,279	Valid
	X2.6	0,749	0,279	Valid
	X2.7	0,834	0,279	Valid
	X2.8	0,671	0,279	Valid
Kinerja Karyawan	X1.1	0,822	0,279	Valid
	X1.2	0,830	0,279	Valid
	X1.3	0,895	0,279	Valid
	X1.4	0,790	0,279	Valid
	X1.5	0,815	0,279	Valid
	X1.6	0,846	0,279	Valid
	X1.7	0,869	0,279	Valid

Sumber: Data diolah (2024)

Dari tabel 4.4 dapat diketahui bahwa hasil uji validitas menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu Kompetensi (X1) dan Kompensasi (X2) serta variabel terikat yaitu variabel Kinerja

Karyawan (Y) memiliki nilai rhitung yang lebih besar daripada r tabel yang artinya indikator yang digunakan pada variabel penelitian pada seluruh pernyataan layak untuk digunakan. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini lolos dalam uji validitas dan dinyatakan valid sebagai alat ukur penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas data digunakan untuk mengetahui apakah indikator yang diperoleh dapat terpercaya sebagai alat ukur variabel. Indikator dapat dikatakan reliabilitas jika nilai alpha cronbach yang diperoleh $\geq 0,60$. Hasil uji reliabilitas yang dilakukan peneliti menggunakan bantuan SPSS versi 25.0 dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompetensi (X1)	0,837	Reliabilitas
Kompensasi (X2)	0,914	Reliabilitas
Kinerja Karyawan (Y)	0,928	Reliabilitas

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa semua variabel yang digunakan pada penelitian ini memiliki nilai *cronbach's alpha* > 0,6. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa semua butir pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabilitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas (independent) terhadap variabel terikat (dependent). Adapun yang akan dikaji dalam penelitian ini yaitu pengaruh kualitas pelayanan dan kepuasan pelanggan terhadap loyalitas pelanggan berdasarkan hasil pengujian SPSS diperoleh hasil analisis regresi linear berganda yang bisa dilihat pada tabel 6.

Tabel 6. Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Beta	
Constan	0,007	-	
Kompetensi (X1)	0,563	0,317	
Kompensasi (X2)	0,521	0,657	

Sumber: Data diolah (2024)

Hasil uji analisis regresi linier berganda diatas dapat disimpulkan hasil output tersebut memperoleh persamaan yaitu: $Y = 0,007 + 0,563 X_1 + 0,521 X_2 + e$ dari persamaan tersebut dapat dianalisis beberapa hal sebagai berikut:

A. Koefisien konstanta : 0,007

Nilai konstanta (a) memberikan nilai positif yang dimana tanda positif menunjukkan arti pengaruh yang searah antara variabel independen dan dependen. Hal ini disimpulkan jika variabel kompetensi (X1) dan kompensasi (X2) bernilai 0 persen atau tidak mengalami perubahan.

B. Nilai Koefisien Regresi Variabel Kompetensi (X1) : 0,563

Nilai Koefisien Regresi Variabel Kompetensi sebesar 0,563 menunjukkan pengaruh positif yang artinya searah antara variabel independen dan dependen. Dimana jika Kompetensi ditingkatkan satu satuan maka variabel Kinerja Karyawan meningkat 0,563 dengan asumsi independen lainnya di anggap konstan.

C. Nilai Koefisien Regresi Variabel Kompensasi (X2) : 0,521

Nilai Koefisien Regresi Variabel Kompensasi sebesar 0,521 menunjukkan pengaruh positif yang artinya searah antara variabel independen dan dependen. Dimana jika Kompensasi

dingkatkan satu satuan maka variabel Kinerja Karyawan meningkat 0,521 dengan asumsi independen lainnya di anggap konstan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentase kontribusi variabel kualitas pelayanan dan kepuasan pelanggan terhadap loyalitas pelanggan. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R Square sebagaimana dapat dilihat pada tabel 7.

Tabel 7. Koefisien Determinasi(R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error of the Estimate
1	.902 ^a	.813	.806	1.404

Sumber: Data diolah (2024)

Dapat disimpulkan memperoleh nilai R^2 sebesar 0,813 yang artinya 81,3% Kinerja karyawan di pengaruhi oleh variabel Kompetensi (X1) dan Kompensasi (X2). Hal tersebut memperlihatkan variabel Kompetensi (X1) dan Kompensasi (X2) berpengaruh 81,3% terhadap kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan yang sangat tinggi, kemudian sisanya sebesar 18,7% disebabkan oleh pengaruh dari variabel independen lainnya yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Uji t

Uji t (uji parsial) digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel Kompetensi(X1) dan Kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Kriteria pengujian dengan tingkat signifikansi (α) = 0,05. Dibawah ini pengujian secara parsial nilai signifikan $\leq 0,05$ atau nilai hitung \geq nilai ttabel sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	Ttabel	Thitung	sig
Kompetensi (X1)	2,009	3,824	0,000
Kompensasi (X2)	2,009	7,942	0,000

Sumber: Data diolah (2024)

- Pengelolaan data pada program bantu SPSS versi 25.0 memperoleh nilai hitung (3.824) \geq ttabel (2.009), sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial Kompetensi (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (H_0 ditolak)
- Pengelolaan data pada program bantu SPSS versi 25.0 memperoleh nilai hitung (7.942) \geq ttabel (2.009), sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial Kompensasi (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (H_0 ditolak).

Uji F

Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai Fhitung dengan Ftabel. Untuk $F_{tabel} = k; n-k$, dimana k adalah jumlah dari keseluruhan variabel bebas dan terikat sebesar yaitu sebanyak 2, dan n adalah jumlah sampel, dalam penelitian ini jumlah sampel sebanyak 53 karyawan, sehingga $F_{tabel} = 2; 53-2 = 2; 51 = 3,18$. Pada taraf signifikan 95% atau alpha (α) 5%.

Tabel 9 Hasil Uji Simultan (Uji F)

Ftabel	Fhitung	Sig
3,18	108,844	0

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel 4.9 diatas, dapat diketahui bahwa nilai Fhitung $>$ Ftabel, yaitu $108,844 \geq 3,18$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, hal ini berarti H_a diterima. Artinya variabel kompetensi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan Hasil Penelitian

a. Pengaruh Kompetensi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Angkasa Pura I Bandara Internasional Juanda Surabaya

Berdasarkan hasil penelitian variabel kompetensi menunjukkan hubungan secara parsial dari variabel kompetensi (X1) dengan kinerja karyawan dengan diperoleh nilai hitung sebesar 3,824

$\geq t_{tabel}$ 2,009 yang artinya H₀ ditolak dan H_a diterima atau berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial Kompetensi (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura I Bandara Internasional Juanda Surabaya. Hal ini selaras dengan penelitian terdahulu yang dilakukan

oleh Beny Irawan (2016), Martinus (2016), Jayanti (2019), dan Maulana (2020) yang mana variabel Kompetensi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

b. Pengaruh Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Angkasa Pura I Bandara Internasional Juanda Surabaya

Berdasarkan hasil penelitian variabel kompetensi menunjukkan hubungan secara parsial dari variabel Kompensasi (X2) dengan kinerja karyawan dengan diperoleh nilai hitung sebesar 7,942 $\geq t_{tabel}$ 2,009 yang artinya H₀ ditolak dan H_a diterima atau berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial Kompensasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura I Bandara Internasional Juanda Surabaya. Hal ini juga selaras dengan hasil penelitian terdahulu yaitu Asmayana(2018), Jayanti (2019), Maulana (2020), dan Castana (2021) yang mana hasil variabel Kompensasi (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

c. Pengaruh Kompetensi (X1) dan Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Angkasa Pura I Bandara Internasional Juanda Surabaya

Berdasarkan hasil secara simultan (Uji F) dapat diketahui bahwa variabel yang terdiri Kompetensi (X1) dan Kompensasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan bagian *Airport Security* pada PT. Angkasa Pura I (Y) dengan diperoleh Fhitung $108.844 \geq$ nilai Ftabel $3,18$ maka artinya berpengaruh signifikan antara variabel independen terhadap dependen secara simultan. Pengaruh positif dan signifikan kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar $81,3\%$ terhadap kinerja karyawan dengan tingkat hubungan sangat tinggi , kemudian sisanya sebesar $18,7\%$ disebabkan oleh pengaruh dari variabel lain. Hal ini selaras dengan penelitian terdahulu Castana (2021) yang mana hasil variabel kompetensi (X1) dan kompensasi (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan

5. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan yang telah didapatkan menggunakan SPSS versi 25.0 maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis variabel Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian *Airport Security* PT. Angkasa Pura I Bandara Internasional Juanda Surabaya .
2. Hasil pengujian hipotesis variabel Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian *Airport Security* PT. Angkasa Pura I Bandara Internasional Juanda Surabaya .
3. Hasil Pengujian hipotesis variabel Kompetensi dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian *Airport Security* PT. Angkasa Pura I Bandara Internasional Juanda Surabaya.

Saran

Dari hasil penelitian dapat dikemukakan saran dari penulis sebagai berikut:

A. Teoritis:

Hasil penelitian ini bisa menambah pengetahuan dan keilmuan untuk mahasiswa terutama administrasi bisnis serta dapat digunakan referensi untuk penelitian yang berkenaan dengan variabel kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan namun penelitian ini kurang dari sempurna. Bagi peneliti selanjutnya dapat ditambahkan variabel agar hasilnya lebih baik.

B. Praktis

- 1) Bagi perusahaan penelitian ini bisa digunakan sebagai referensi dalam pengambilan keputusan berkenaan dengan kompetensi dan kompensasi kinerja karyawan.
- 2) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan panduan bagi PT Angkasa Pura I Bandara Internasional Juanda Surabaya dalam merancang kebijakan sumber daya manusia yang lebih efektif, dengan fokus pada pengembangan kompetensi karyawan dan peningkatan sistem kompensasi. Dari kompetensi dan kompensasi

yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan hubungan yang sedang maka diharapkan untuk pimpinan perusahaan dapat meningkatkan kompetensi kinerja karyawan terutama pada indikator kemampuan (*skill*) karyawan *Airport Security* dengan melihat evaluasi kinerja karyawan agar dapat mengetahui hasil kinerja karyawan tersebut dan melakukan pelatihan-pelatihan agar kemampuan karyawan meningkat. Selain itu juga memperhatikan kompensasi terutama pada bonus karyawan agar karyawan jauh lebih semangat dalam melakukan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Akbar,Mada Faisal, et al. (2021). Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia. Solok : Insan Cendekia Mandiri.
- Asmayana. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar. In Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Vol. 2 (2).
- Bangun, W. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Erlangga.
- Bintoro dan Daryanto. (2017). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan, Penerbit Gaya Media, Yogyakarta
- Castana dan Sri Widodo.(2021).Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura Ii (Persero) Bandar Udara Halim Perdanakusuma, Jakarta. . Jurnal Ilmiah Manajemen Vol 11(1).
- Djafar,Sucipto, dkk. (2016). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Bank BRI Syariah Kota Jambi. INNOVATIO: Journal for Religious Innovations Studies 16.2
- Edison, dkk. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia.Bandung: Alfabeta.
- Edy, Sutrisno.(2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Enam.Jakarta : Pranada Media Group.
- Fahrika, A.Ika, dan Juliansyah Roy. (2020). "Dampak pandemi covid 19 terhadap perkembangan makro ekonomi di indonesia dan respon kebijakan yang ditempuh." Inovasi 206-213
- Ghozali, Imam. (2009). "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS". Semarang : UNDIP. Ghozali, Imam. (2016). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS. Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam.(2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani.(2012). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta.
- BPFE Hasibuan, Malayu. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P.(2015). Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah,Edisi Revisi, Bumi Aksara:Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta:Bumi Aksara

- Irawan, Benny.(2016). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Presol Indo Prima Palembang. *Jurnal Manajemen dan Bisnis* Vol 1 (1).
- Jayanti, Dwi Ratna.(2019). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Dewantara* Vol 2 (1).
- Kalistra.(2018). Pengaruh Kompetensi , Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero)Divisi Regional III. *Publikasi Ilmiah.* Palembang: Universitas Islam Negri Raden Fatah.
- Kasmir . (2016). Analisis Laporan Keuangan.Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Larasati,Dewi Trisna.(2022). Permasalahan SDM di Indonesia Saat ini Menuju Kompetisi Global. Diakses pada 23 maret 2023 dari <https://kumparan.com/dewi-trisna-larasati/permasalahan-sdm-diindonesia-saat-ini-menuju-kompetisi-global-1xxMzXMAET6/full>
- Lasut et al. (2017). Analisis Perbedaan Kinerja Pegawai Berdasarkan Gender, Usia dan Masa Kerja (Studi Pada Dinas Pendidikan Sitaro)' *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akutansi*, Vol. 5 No. 2
- Mangkunegara.(2011). Manajemen Sumber Daya Perusahaan: PT .Remaja Rosdakarya . Bandung. Mangkunegara.(2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : RemajaRosdakarya.
- Mangkuprawira,(2014), Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik, Penerbit Ghalia. Indonesia, Jakarta
- Martinus, Eri,(2016). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Surabaya Pada PT. Devina. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* Vol 5(1)
- Maulana,Arman.(2020). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Primer Koperasi Kartika Artilleri Berdaya Guna Sepanjang Masa Pusat Kesenjataan Artilleri Medan Kota Cimahi. *Jurnal Ilmiah Manajemen* Vol XI (2).
- Mundakir dan Zainuri (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Business Management Analysis Journal (BMAJ) Vol. 1 No. 1
- Musleh, M. (2023). Tata Kelola Wisata Pulau Gili Iyang : Perspektif Community Based Tourism. *Journal of Contemporary Public Administration*, 3(1), 42–50.
<https://doi.org/10.22225/jcpa.3.1.6853.42-50>
- Musleh, M., & Rosa, N. S. (2024). Strategi Pemanfaatan Kearifan Lokal dalam pengembangan Desa Wisata Pandean Kabupaten Trenggalek. *Journal of Contemporary Public Administration (JCPA)*, 4(1), 36–44. [https://doi.org/https://doi.org/10.22225/jcpa.4.1.2024.36-44](https://doi.org/10.22225/jcpa.4.1.2024.36-44)
- Musleh, M., Subianto, A., & Prasita, V. D. (2023). Stakeholder Interaction in the Development of Oxygen Ecotourism on Gili Iyang Island, Indonesia. *Journal of Government Civil Society*, 7(2), 297–323. <https://doi.org/10.31000/jgcs.v7i2.8251>
- Musleh, M., Subianto, A., Tamrin, M. H., & Bustami, M. R. (2023). The Role of Institutional Design and Enabling Environmental : Collaborative Governance of a Pilgrimage Tourism , Indonesia. *Journal of Local Government Issues (LOGOS)*, 6(1), 75–90.
<https://doi.org/10.22219/logos.v6i1.22218>
- Puspitawati, Herein. (2013) . Konsep, Teori Dan Analisis Gender. Bogor: Fakultas Ekologi Manusia Intitut Pertanian Bogor

Ratnasari, Sri langgeng. (2021) .Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. Jurnal Trias Politika Vol 5 (2).

Sofyandi, H. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedua. Graha Ilmu. Yogyakarta. Wibowo.(2007). Manajemen Kinerja. Edisi ketiga. Jakarta: PT.Raja Grafindo Prasada Wibowo.(2014). Manajemen Kinerja . Edisi Keempat. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada Wibowo.(2016). Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.