

**PENGARUH FAKTOR KOMPENSASI DAN KEMAMPUAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ANGKASA PURA I (PERSERO)
BANDARA PATTIMURA**

Maartje Paais

Dosen Fakultas Ekonomi
Universitas Kristen Indonesia Maluku
email: maartje23_paais@yahoo.com

Abstract: *The purpose of research conducted by researchers at PT. Angkasa Pura I (Persero) Pattimura Ambon Airport is: 1). To analyze the effect of compensation and work ability partially on employee performance at PT. Angkasa Pura I (Persero) Pattimura Ambon Airport? 2). To analyze the effect of compensation and work ability simultaneously on employee performance at PT. Angkasa Pura I (Persero) Pattimura Ambon Airport? 3). To analyze the dominant influence between compensation and work ability on employee performance at PT. Angkasa Pura I (Persero) Pattimura Ambon Airport ?. Based on the results of hypothesis testing has proved that the compensation and work ability affect the performance of employees of PT. Angkasa Pura I (Persero) Pattimura Ambon Airport, either partially or simultaneously so that the resulting regression model is appropriate in describing employee performance. While the compensation variable is very dominant influence on the increase of employee performance at PT. Angkasa Pura I (Persero) Pattimura Ambon Airport compared with other variables of work ability.*

Keywords: *Compensation, Work Ability, Performance*

PENDAHULUAN

Dalam sebuah organisasi peran sumberdaya manusia sangatlah penting, dimana maju mundurnya suatu organisasi tergantung pada peran yang dijalankan oleh masing-masing sumberdaya manusia atau orang-orang yang ada di dalamnya. Penekanan perhatian pada faktor sumberdaya manusia dalam organisasi, bukan berarti bahwa faktor-faktor lain tidak memegang peranan penting, karena berbagai faktor yang diperlukan dalam organisasi saling menunjang dan melengkapi, atau dengan kata lain bersinergi satu sama lainnya.

Dalam suatu perusahaan jasa pelayanan, kepuasan konsumen menjadi hal yang penting, karena perusahaan tidak akan berarti tanpa konsumen yang merasa diperhatikan dan hal ini berkaitan erat dengan pelayanan yang dilakukan oleh

sumberdaya manusia yang ada (karyawan). Dengan memberikan kualitas layanan yang baik maka hal ini dapat menunjukkan adanya kinerja yang baik dan profesionalisme di perusahaan penyedia jasa pelayanan tersebut.

Dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan baik dalam lingkungan kerja yang semakin kompetitif, masalah ketidakpuasan karyawan mungkin saja bisa terjadi, dan penyebab dari masalah tersebut salah satunya ketika terjadi perasaan ketidakadilan dalam pemberian kompensasi. Gejala ini mungkin merupakan bagian dari keluhan karyawan. Sebaliknya bila ada keseimbangan antara kemampuan kerja dan kompensasi yang baik, merupakan tanda organisasi dikelola dengan baik dan pada dasarnya merupakan hasil dari manajemen perilaku yang efektif.

Kemampuan kerja juga dapat menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, perusahaan maupun masyarakat. Efek kemampuan kerja terhadap sikap dan tingkah laku seseorang terutama dalam produktivitas kerja dan kinerja sangatlah berkaitan.

Aspek kinerja merupakan aspek yang dinilai sebagai aspek ekstrinsik dari prestasi kerja. Sejalan dengan konsep tersebut, penelitian ini memfokuskan pada masalah yang berkaitan dengan aspek ekstrinsik tersebut, salah satunya adalah kompensasi. Hal ini didasarkan pada pemikiran bahwa kompensasi masih dianggap memegang peranan penting dalam menilai prestasi kerja, karena para anggota organisasi yang diliputi rasa tidak adil atas kompensasi yang diterima, akan memberikan dampak bagi organisasi dan bersifat sangat negatif, dan bila ketidakpuasan tersebut tidak terselesaikan dengan baik merupakan hal yang wajar apabila para anggota organisasi menyatakan keinginan untuk memperoleh imbalan yang bukan saja jumlahnya lebih besar, akan tetapi juga lebih adil.

Kompensasi dapat diartikan juga sebagai sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. (Siagian, 2002:253). Kompensasi dapat dibagi menjadi dua jenis, yaitu kompensasi finansial seperti upah, gaji, tunjangan, bonus; dan lainlain, dan kompensasi non finansial seperti seperti promosi, penghargaan dan lainlain (Umar, 2001:16).

PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Pattimura Ambon dalam beberapa tahun ini telah melakukan pembenahan di bidang sumberdaya manusianya, berbagai prosedur dan aturan kerja telah diperbaiki dan diperlakukan untuk semua karyawan. Upaya ini dilakukan, menurut pimpinan PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Pattimura Ambon adalah untuk mempertahankan stabilitas organisasi serta meningkatkan kemampuan organisasi bersifat global. Sejalan dengan upaya tersebut, pembenahan di bidang sumber daya manusia terus dilakukan, karena karyawan merupakan sumber daya yang utama bagi perusahaan, terutama untuk dapat memberikan pelayanan yang terbaik bagi para

konsumen. Oleh karena itu, maju mundurnya perusahaan sangat bergantung pada peran dan sikap karyawan serta kemampuan dalam bekerja.

Permasalahan yang perlu dicermati adalah, seseorang didorong untuk bekerja karena berharap hal tersebut akan membawa pada keadaan yang lebih baik, atau dengan kata lain bekerja adalah suatu bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kompensasi, yang bertujuan untuk meningkatkan motivasi dan kinerja (Nawawi, 2001:314). Kompensasi dirasakan penting dan perlu diperhatikan oleh pihak pengelola PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Pattimura Ambon, karena manusia sebagai faktor dan pemeran utama dalam proses kerja sangatlah memperhatikan hal ini, terlepas dari apakah pekerjaan itu memanfaatkan teknologi atau tidak, namun pada akhirnya manusialah yang akan menjadikan pekerjaan itu efektif atau tidak. Dari informasi yang kami dapat tentang kompensasi yang diberikan serta adanya kemampuan kerja yang harus dimiliki di divisi-divisi yang ada, melalui penelitian ini penulis mencoba menganalisa faktor kompensasi dan kemampuan kerja, dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Pattimura Ambon. Berkaitan dengan latar belakang masalah di PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Pattimura Ambon dan berdasarkan beberapa pokok permasalahan yang berhasil diidentifikasi dalam penelitian ini maka rumusan masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah: (1) bagaimana pengaruh kompensasi dan kemampuan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Pattimura Ambon ? (2) Bagaimana pengaruh kompensasi dan kemampuan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Pattimura Ambon ? (3) Variabel manakah diantara kompensasi dan kemampuan kerja yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Pattimura Ambon ?

TINJAUAN PUSTAKA

Kompensasi

Kompensasi bagi organisasi/perusahaan berarti penghargaan/ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Adapun tujuan pemberian kompensasi adalah untuk meningkatkan kinerja/prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan (Nawawi, 2001:315). Mangkunegara (2001:85) membagi kompensasi pegawai menjadi dua bentuk, yaitu bentuk langsung berupa upah dan gaji serta bentuk kompensasi yang tidak langsung berupa pelayanan dan benefit.

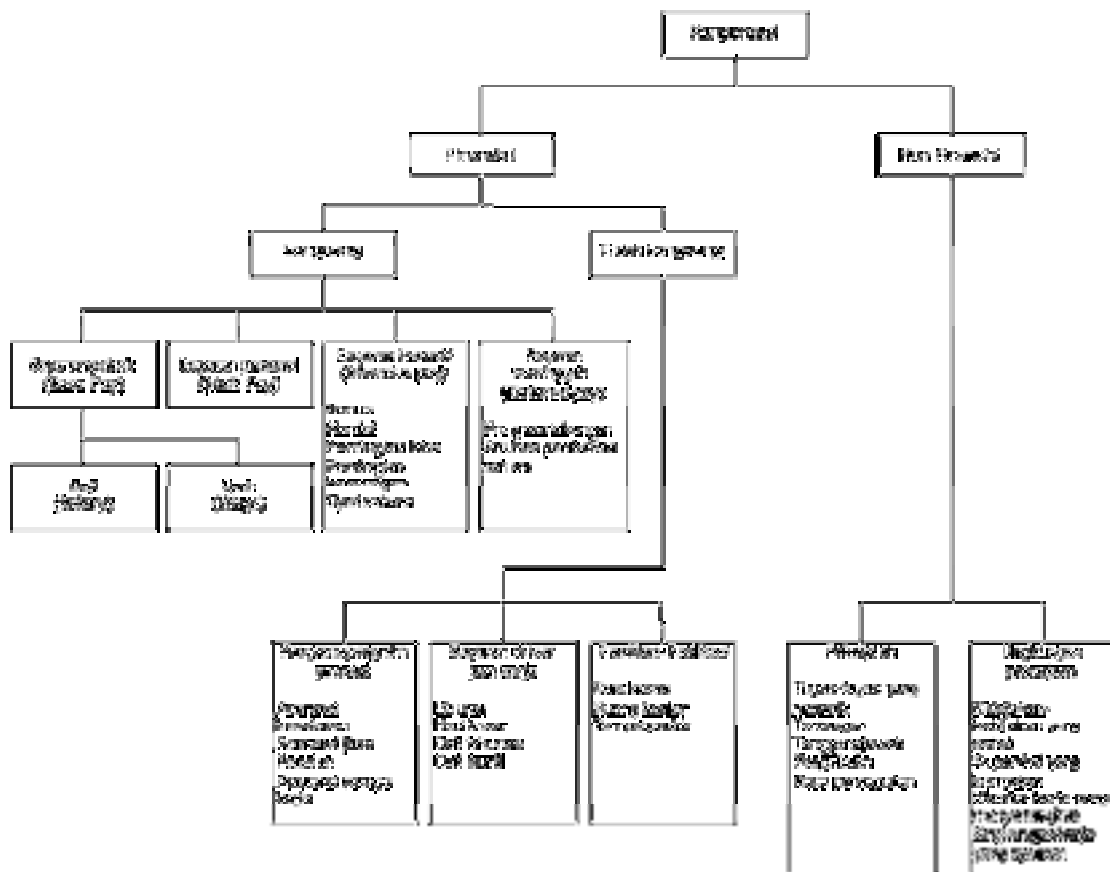
Upah adalah pembayaran berupa uang untuk pelayanan kerja atau uang yang biasanya dibayarkan kepada pegawai secara per jam, per hari, dan per setengah hari. Sedangkan gaji merupakan uang yang dibayarkan kepada pegawai atas jasa pelayanannya yang diberikan secara bulanan. Ada beberapa prinsip upah dan gaji, yaitu tingkat pembayaran, struktur pembayaran, menentukan bayaran secara individu, metode pembayaran, dan kontrol pembayaran.

- 1) Tingkat bayaran bisa diberikan tinggi, rata-rata, atau rendah bergantung pada kondisi perusahaan. Artinya, tingkat pembayaran bergantung pada kemampuan perusahaan membayar jasa pegawainya.
- 2) Struktur pembayaran berhubungan dengan rata-rata bayaran, tingkat pembayaran, dan klasifikasi jabatan di perusahaan.
- 3) Penentuan bayaran individu perlu didasarkan pada rata-rata tingkat bayaran, tingkat pendidikan, masa kerja dan prestasi kerja pegawai.
- 4) Metode pembayaran, ada dua metode pembayaran yaitu metode pembayaran yang didasarkan pada waktu (per jam, per hari, per minggu, per bulan). Kedua metode pembayaran yang didasarkan pada pembagian hasil.
- 5) Kontrol pembayaran merupakan pengendalian secara langsung dan tak langsung dari biaya kerja. Pengendalian biaya merupakan faktor utamadalam administrasi upah dan gaji. Tugas mengontrol pembayaran adalah pertama, mengembangkan standar kompensasi dasar, peningkatan fungsinya. Kedua mengukur hasil yang bertentangan dengan standar yang tetap. Ketiga, meluruskan perubahan standar pembayaran upah.

Menurut Simamora (2000:540) kompensasi merupakan apa yang diterima oleh karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Pada umumnya bentuk kompensasi adalah finansial karena pengeluaran moneter seperti ini bisa segera (kewajiban dalam periode waktu yang singkat) atau tertangguh (kewajiban perusahaan dikemudian hari). Gaji mingguan atau bulanan karyawan adalah contoh dari pembayaran segera (*immediate payment*), sedangkan pensiun, pembagian laba, atau bonus melambangkan pembayaran tertangguh (*deferred payment*). Kompensasi tidak langsung, dimana karyawan menerima kompensasi dalam bentuk-bentuk non moneter. Pada intinya, tujuan setiap organisasi dalam merancang sistem kompensasi haruslah untuk memikat dan menahan karyawan-karyawan yang cakap. Selain itu sistem kompensasi haruslah memotivasi para karyawan dan mematuhi semua peraturan hukum. Kompensasi langsung berupa gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Gaji dapat menjadi faktor penting dalam menentukan apakah seseorang karyawan akan masuk kerja pada hari tertentu. Ketidak-hadiran dapat disebabkan oleh keinginan menghindari ketidak-nyamanan suatu lingkungan kerja (pekerjaan, rekan sejawat, penyelia, kondisi kerja) atau kekecewaan terhadap struktur balas jasa organisasi (gaji, promosi,

pengakuan karyawan). Oleh karenanya ketidak-hadiran dapat menjadi salah satu cara dimana seorang karyawan dapat bereaksi pada suatu bentuk ketidak-aslian yang sesuai dengan keadilan. Simamora (2001:542) menggambarkan komponen-komponen keseluruhan program kompensasi sebagai berikut:

Gambar 1
Komponen-Komponen Keseluruhan Program Kompensasi



Sumber : Simamora (2001:542)

Kompensasi yang berarti penghargaan atau ganjaran ternyata tidak sekedar berbentuk upah atau gaji. Menurut Nawawi (2001:316) kompensasi dapat dibedakan menjadi "kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung, insentif:

- a. Kompensasi langsung. Kompensasi langsung adalah penghargaan/ganjaran yang disebut gaji atau upah, yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap (Nawawi, 2001:316). Berarti upah dan gaji dapat diartikan sebagai pembayaran dalam bentuk uang secara tunai yang diperoleh pekerja untuk pelaksanaan

pekerjaannya. Kompensasi langsung disebut juga upah dasar yaitu upah atau gaji tetap yang diterima seorang pekerja dalam bentuk upah bulanan, upah mingguan, maupun upah setiap jam dalam bekerja (Mangkunegara, 2001:85).

- b. Kompensasi tidak langsung. Kompensasi tidak langsung adalah pemberian keuntungan/manfaat lainnya bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang. Misalnya Tunjangan Hari Raya, Tunjangan Hari Natal, dan lain-lain (Nawawi, 2001:316). Jadi kompensasi tidak langsung merupakan program pemberian penghargaan/ganjaran dengan variasi yang luas, sebagai pemberian bagian keuntungan organisasi/perusahaan. Variasi yang luas karena kompensasi tidak langsung dapat berupa pemberian jaminan kesehatan, liburan, cuti dan lain-lain.
- c. Insentif. Menurut Nawawi (2001:317) insentif adalah "penghargaan/ ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu". Maksud pemberian insentif adalah memberikan upah yang berbeda karena memang prestasi yang berbeda. Jadi dua orang karyawan yang mempunyai jabatan sama bisa menerima upah yang berbeda karena prestasi yang berbeda (Heidjrachman, 2000:161).

Sedangkan menurut Mangkunegara (2001:89) insentif adalah "suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka mau bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi".

Kompensasi merupakan istilah luas yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (*financial rewards*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Simamora (2000 : 541). Pada umumnya bentuk kompensasi adalah finansial karena pengeluaran moneter seperti ini bisa segera (kewajiban dalam periode waktu yang singkat) atau tertangguhkan (kewajiban perusahaan dikemudian hari). Gaji mingguan atau bulanan karyawan adalah contoh dari pembayaran segera (*immediate payment*), sedangkan pensiun, pembagian laba, atau bonus melambatkan pembayaran tertangguhkan (*deferred payment*). Kompensasi beda langsung, dimana karyawan menerima kompensasi dalam bentuk-bentuk non moneter. Pada intinya, tujuan setiap organisasi dalam merancang sistem kompensasi haruslah untuk memikat dan menahan karyawan-karyawan yang cakap. Selain itu sistem kompensasi haruslah memotivasi para karyawan dan mematuhi semua peraturan hukum. Kompensasi langsung berupa gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Menurut Simamora (2000 : 545) mengatakan bahwa gaji dapat menjadi faktor penting dalam menentukan apakah seseorang karyawan akan masuk kerja pada hari tertentu. Ketidakhadiran dapat disebabkan oleh keinginan menghindari ketidaknyamanan suatu lingkungan kerja (pekerjaan, rekan sejawat, penyelia, kondisi kerja) atau kekecewaan

terhadap struktur balas jasa organisasi (gaji, promosi, pengakuan karyawan). Oleh karenanya ketidak-hadiran dapat menjadi salah satu cara dimana seorang karyawan dapat bereaksi pada suatu bentuk ketidak-aslian yang sesuai dengan keadilan.

Menurut Sikula (1981:316) uang yang dibayarkan kepada pegawai-pegawai sebagai pengganti atau penukar jasa mereka, dan mungkin merupakan pengeluaran organisasi yang paling banyak, sementara bagi pegawai uang yang diterima merupakan sumberpenghasilan utama. Dalam menetapkan tingkat gaji/upah, perusahaan dapat membuat keputusan dengan mempertimbangkan: (a) tingkat upah umum dalam masyarakat, (b) kebutuhan pokok tenaga kerja dan tingkat biaya hidup atau standar hidup kebutuhan fisik minimum, (c) kualitas tenaga kerja, (d) persaingan dari perusahaan lain, (e) kemampuan perusahaan untuk membayar upah dan gaji yang cukup untuk dapat menarik dan mempertahankan tenaga kerja yang dibutuhkan.

Sedangkan upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang telah disepakati. Flippo (Mas'ud, 1997:50) menyatakan bahwa yang dimaksud dengan upah ialah harga untuk jasa yang telah diberikan oleh seseorang kepada orang lain. Tingkat upah dan tingkat partisipasi kerja melalui dua daya yang saling berlawanan. Kenaikan upah disatu pihak meningkatkan pendapat (*income effect*) yang cenderung untuk mengurangi tingkat partisipasi kerja. Di lain pihak peningkatan upah membuat harga waktu relatif mahal.

Kompensasi langsung lainnya adalah insentif yaitu tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasi standar yang ditetapkan organisasi. Menurut Heidjrachman dan Suad Husnan (2000:16) mengatakan bahwa pengupahan insentif dimaksudkan untuk memberikan upah/gaji yang berbeda karena memang prestasi kerja yang memberikan upah/gaji yang berbeda karena memang prestasi kerja yang berbeda. Sedangkan menurut Simamora (2000:544) tujuan utama program insentif adalah mendorong dan mengimbali produktifitas karyawan dan efektifitas biaya.

Program-program insentif terdiri dari dua jenis yaitu: (a) program insentif individu yang diberikan berdasarkan penjualan, produktivitas, atau penghematan biaya yang dapat dihubungkan dengan karyawan tertentu, (b) program insentif kelompok yang mengalokasikan kompensasi pada sebuah kelompok karyawan (berdasarkan departemen, Divisi atau kelompok kerja) karena melampaui standar-standar profitabilitas produktifitas, atau penghematan biaya yang sudah ditentukan sebelumnya).

Menurut Handoko (2000:156) tujuan administrasi kompensasi adalah:

- a. Untuk memperoleh personalia yang *qualified*. Kompensasi yang ditetapkan cukup tinggi untuk menarik para pelamar. Karena perusahaan-perusahaan bersaing dalam pasar tenaga kerja, tingkat pengupahan harus sesuai dengan kondisi penawaran dan permintaan tenaga kerja. Kadang-kadang tingkat gaji yang relatif tinggi diperlukan

untuk menarik para pelamar yang cakap yang sudah bekerja di berbagai perusahaan lain.

- b. Mempertahankan karyawan yang sudah ada sekarang. Bila tingkat kompensasi tidak kompetitif, niscaya banyak karyawan yang baik akan keluar. Untuk mencegah perputaran karyawan, pengupahan harus dijaga agar tetap kompetitif dengan perusahaan-perusahaan lain.
- c. Menjamin keadilan. Administrasi pengupahan dan penggajian berusaha untuk memenuhi prinsip keadilan. Keadilan atau konsistensi internal dan eksternal sangat penting diperhatikan dalam menentukan tingkat kompensasi.
- d. Menghargai perilaku yang diinginkan. Kompensasi hendaknya mendorong perilaku-perilaku yang diinginkan. Prestasi kerja yang baik, pengalaman, kesetiaan, tanggungjawab dan
- e. Mengendalikan biaya. Suatu program kompensasi yang rasional membantu organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber data manusianya pada tingkat biaya yang layak.

Suatu pemberian kompensasi finansial baik yang berupa gaji, jasa produksi, tunjangan, maupun jaminan kesehatan kepada karyawan merupakan faktor penting untuk dapat menarik, memelihara maupun mempertahankan tenaga kerja bagi kepentingan organisasi. Kebijakan kompensasi baik besarnya, susunannya, maupun waktu pembayaran dapat mendorong gairah kerja dan keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang optimal, sehingga membantu terwujudnya sasaran perusahaan. Besarnya kompensasi harus ditetapkan berdasarkan analisis pekerjaan, uraian pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, posisi jabatan, konsistensi eksternal, serta berpedoman pada keadilan dan undang-undang perburuhan. Dengan kebijakan ini diharapkan terbina kerjasama yang serasi dan memberikan kepuasan kepada semua pihak. Susunan kompensasi yang ditetapkan dengan baik akan memberikan motivasi kerja bagi karyawan. Tujuan dari bentuk jenis kompensasi dalam bentuk tunjangan adalah untuk membuat karyawan "mengabdikan hidupnya" pada organisasi dalam jangka panjang. Rencana upah tambahan yang beraneka ragam itu disebut "tunjangan" (*fringe benefits*) yang membantu memotivasi para karyawan untuk meningkatkan produktivitasnya. Flippo (Mas'ud, 1997:55). Tunjangan (*benefits*) menggambarkan suatu bagian yang penting dari setiap upah karyawan, dapat didefinisikan sebagai semua pembayaran keuangan tidak langsung yang diterima seorang karyawan untuk melanjutkan pekerjaan dengan perusahaan. Tunjangan-tunjangan umumnya bersedia bagi semua karyawan sebuah perusahaan meliputi: waktu cuti yang dibayar, asuransi jiwa dan kesehatan, tunjangan pensiun. Mengatur tunjangan menggambarkan suatu tugas yang semakin terspesialisasi. Dessler (Benyamin, 1996:174). Karakteristik situasi kerja yaitu bagaimana hubungan

dengan atasan dan rekan kerja, bagaimana sistem penggajian dan kebiasaan organisasi. Ketiga faktor itu akan mempengaruhi motivasi dalam lingkup organisasi dan membagi karakteristik situasi kerja menjadi dua yaitu: (1) kebijakandan kebiasaan (kultur) organisasi, (2) lingkungan kerja langsung (Heidjrachman, 2000:76).

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 1992:183). Lingkungan kerja adalah lingkungan yang kongkrit dan abstrak yang mengelilingi kerja seseorang. Lingkungan kerja terdekat dimaksudkan adalah lingkungan kerja yang secara langsung dapat dirasakan oleh karyawan dalam hal ini adalah pekerja. Lingkungan kerja terdekat sikap dan tindakan rekan kerja dan penyelia serta iklim yang mereka ciptakan. Simamora (2000:542) menjelaskan bahwa lingkungan pekerjaan terdiri atas: (a) kebijakan-kebijakan yang sehat, (b) supervisi yang kompeten, (c) kerabat kerja yang menyenangkan, (d) lingkungan kerja yang nyaman.

Kemampuan Kerja

Kemampuan (*ability*) adalah suatu kepastian individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan” (Robbins, 1996:198 kemampuan kerja (*employee ability*) meliputi kecerdasan (*aptitude*), kepribadian (*personality*), pengalaman (*experience*), pelatihan (*training*), perhatian/ketertarikan (*interest*), pendidikan (*education*) dan daya pikir (*entelligence*).

Menurut Gibson (1996:185) kemampuan menunjukkan potensi seseorang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Kemampuan karyawan yang rendah akan menggunakan waktu dan usaha yang lebih besar dari pada karyawan yang memiliki kemampuan tinggi untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Kemampuan (ketrampilan) kerja yaitu kemampuan, pengetahuan danpenguasaan karyawan atas teknis pelaksanaan tugas yang diberikan.Setiap perusahaan didirikan untuk memiliki tujuan dan untuk mencapai tujuan tersebut harus didukung beberapa faktor.Salah satunya adalah kinerjadari karyawan perusahaan tersebut dalam mencapai produktivitas yangtelah ditetapkan perusahaan. Kinerja seorang karyawan dipengaruhi oleh beberapa variabel dimana salah satunya adalah kompensasi dan kemampuan.Untuk itu penelitian kali ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja. Terkait dengan hal diatas, maka hipotesis yang diajukan adalah kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh variabel kompensasi dan kemampuan kerja karyawan. Istilah kemampuan kerja atau kinerja merupakan pengalih bahasaan darikata performans.

Menurut Bernardin dan Russel (dalam Ruky : 2002) definisi performance adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Kemampuan menekankan pengertian sebagai hasil atau apa yang keluar (*outcomes*) dari sebuah pekerjaan dan kontribusi mereka pada organisasi. Jadi kemampuan kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2003:94). Selanjutnya menurut Swasto (1996:25) kemampuan kerja dibedakan menjadi kemampuan pengetahuan, kemampuan ketrampilan, dan kemampuan sikap yang artinya; (1) kemampuan pengetahuan; adalah pemahaman secara luas mencakup segala hal yang pernah diketahui yang berkaitan dengan tugas-tugas individu dalam organisasi. (2) kemampuan ketrampilan; merupakan kemampuan psikomotorik dan Teknik Pelaksanaan kerja yang berkaitan dengan tugas individu dan organisasi. (3) kemampuan sikap; merupakan kemampuan yang mempunyai tertentu terhadap tanggapan seseorang kepada orang lain.

Sedangkan menurut Robbins (1996) menyatakan bahwa kemampuan keseluruhan individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor yaitu faktor kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

Kinerja

Menurut pendapat Vroom dalam Luthans (2006:279) kinerja adalah tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut “*level of performance*”. Dan biasanya orang level of performance nya tinggi disebut orang yang produktif dan sebaliknya orang yang levelnya tidak mencapai standart dikatakan sebagai tidak produktif atau berperformans rendah.

Maluyu SP Hasibuan (2001:34) mengemukakan “kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Dan masih menurut hasibuan (2003:94) kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang di bebaskan kepadanya yang didasarkan atas kecapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas pelaksanaan delegasi tugas, serta peran tingkat motivasi seorang pekerja.

Menurut Barry Cushway (2002:1998) “kinerja adalah menilai bagaimana seseorang telah bekerja dibandingkan dengan target yang telah ditentukan”. Sedangkan menurut veizal rivai (2004:309) mengemukakan kinerja adalah: “merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranya dalam perusahaan”.

Menurut Robert L.Mathis dan John H. Jackson terjemahan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira (2001:78), “menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan”.kemudian masih menurut Mathis (2006:113) terdapat tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja antara lain yaitu kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi.

Jadi kinerja merupakan suatu hasil yang dihasilkan dari suatu pekerjaan dimana waktunya telah ditetapkan sebelumnya atau selama periode waktu tertentu. Atau dapat juga dikatakan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan (Leunupun, 2008)..

Menurut Bernardin & Russel (2003) untuk mengukur karyawan dapat digunakan beberapa kriteria kinerja, antara lain adalah:

1. Kualitas (*quality*) merupakan tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna.
2. Kuantitas (*quantity*) merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam suatu mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu (*timeliness*) merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain.
4. Efektivitas biaya (*cost effectiveness*) merupakan tingkatan dimana sumber daya organisasi, seperti manusia, keuangan, teknologi, bahan baku dapat dimaksimalkan dalam arti untuk memperoleh keuntungan yang paling tinggi atau mengurangi kerugian yang timbul dari setiap unit.
5. Kebutuhan akan pengawasan (*need for supervision*) adalah tingkatan dimana seorang karyawan mampu melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa membutuhkan bantuan pengawasan atau memerlukan campur tangan pengawas untuk mencegah agar hasil produksi tidak mengalami kerugian.
6. Hubungan antara perseorangan (*interpersonal impact*) merupakan tingkatan dimana seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerjasama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain dan juga pada bawaan.

METODE

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan beberapa variabel antara lain variabel bebas (X) dimana variabel yang menyebabkan atau mempengaruhi yaitu faktor-

faktor yang diukur, dimanipulasi atau dipilih oleh peneliti untuk menentukan hubungan antara fenomena yang diobservasi atau diamati. Sedangkan variabel terikat (Y) merupakan faktor-faktor yang diobservasi dan diukur untuk menentukan adanya pengaruh variabel bebas yaitu faktor yang muncul, atau tidak muncul atau berubah sesuai dengan yang diperkenalkan oleh peneliti.

Variabel bebas (X) meliputi X_1 = kompensasi, X_2 = kemampuan kerja, dan variabel terikat (Y) adalah kinerja karyawan. Variabel kompensasi (X_1) indikatornya antara lain: kompensasi finansial ($X_{1.1}$), kompensasi non finansial ($X_{1.2}$). Variabel kemampuan kerja (X_2) indikatornya antara lain: kemampuan pengetahuan ($X_{2.1}$), kemampuan ketrampilan ($X_{2.2}$), kemampuan sikap ($X_{2.3}$). Variabel kinerja (Y) indikatornya antara lain: kualitas bekerja ($Y_{1.1}$), kemampuan menjalankan program kerja ($Y_{1.2}$).

Teknik Dalam Pengambilan Data Menggunakan Data Primer Yaitu Melalui Kuesioner Dari Karyawan PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Pattimura Ambon dimana pengukuran data menggunakan skala likert 1-5 dengan ukuran sebagai berikut: Sangat Tidak Setuju (1), Tidak Setuju (2), Cukup Setuju (3), Setuju (4), Sangat Setuju (5). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh Karyawan PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Pattimura Ambon.

Berdasarkan karakteristik sebagai syarat-syarat yang ditentukan peneliti untuk dijadikan acuan sebagai responden, maka setelah memperoleh informasi berupa jumlah pegawai, lama bekerja serta usia pegawai dari bagian administrasi didapat 90 orang sebagai populasi, karena jumlah populasi target relatif kecil, sehingga dalam penelitian ini dilakukan penelitian sensus dan tidak menggunakan tehnik pengambilan sampel.

Dari seluruh kuesioner yang disebar 90 kuesioner yang kembali, setelah dilakukan tabulasi dan editing terhadap kuesioner yang kembali 50 rusak. Kuesioner yang rusak tersebut antara lain karena tidak lengkapnya responden mengisi seluruh butir pertanyaan yang ada dalam kuesioner sehingga ada beberapa butir pertanyaan untuk responden tertentu yang kosong, dimana kuesioner yang kosong tersebut dinyatakan rusak dan tidak dimasukkan dalam proses analisis data.

Selanjutnya ada 40 kuesioner yang bisa dilakukan analisis, sehingga dalam penelitian ini menganalisis 40 kuesioner tersebut. Dari jumlah tersebut sudah memungkinkan untuk dilakukan analisis terhadap kuesioner. Dalam hal ini peneliti tidak melakukan penyebaran kuesioner ulang mengingat keterbatasan proses penelitian.

Sedangkan pengolahan data, peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda yang berarti menggambarkan pengaruh linier antara variabel bebas dan variabel terikat. Rumus analisis regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan
a = Konstanta
 b_1 = Koefisien regresi Kompensasi
 b_2 = Koefisien regresi Kemampuan Kerja
 X_1 = Kompensasi
 X_2 = Kemampuan Kerja
e = Kesalahan pengganggu (error)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Daya yang dikumpulkan dianalisis dengan menggunakan program SPSS seperti terlihat pada tabel berikut:

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi

Variabel	<i>Unstandardized Coefficients (B)</i>	T hitung	Sig.
Constant	-5,116		
Kompensasi	0,446	6,784	0,000
Kemampuan Kerja	0,208	2,256	0,030
R = 0,886			
R Square = 0,758			
F hitung = 69,466			
Sig.F = 0,000			

Sumber: data primer, diolah.

Untuk uji t dari hasil sesuai tabel di atas diperoleh hasil yaitu signifikansi kompensasi (X_1) sebesar $0.000 < \alpha (0.05)$ dengan koefisien regresi yang positif 0,446. Artinya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal yang sama terjadi pula pada kemampuan kerja dengan nilai signifikansi sebesar $0,030 < \alpha (0.05)$, yang artinya kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kajian di atas menunjukkan bahwa secara parsial, masing-masing variabel independen (kompensasi dan kemampuan kerja) mempengaruhi kinerja secara signifikan. Kemudian dari uji simultan atau serempak kedua variabel independen berpengaruh signifikan juga terhadap kinerja karyawan, dilihat dari nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari alpha 0,05.

Secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa semakin meningkat kompensasi yang diberikan maka semakin meningkat pula kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pira I

(Persero) Bandara Pattimura Ambon. Demikian juga untuk kemampuan kerja semakin baik maka kinerja juga semakin baik dan meningkat.

Dari hasil analisis disimpulkan diperoleh informasi bahwa variabel kompensasi (X1) sebesar 0,446 atau 44,6% sangat dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan dibandingkan dengan variabel yang lain yaitu kemampuan kerja (X2) sebesar 0,208 atau 20,8%. Berdasarkan hasil pengujian R square diperoleh nilai sebesar 0,785 yang berarti bahwa 78,5% kompensasi dan kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan sisanya 22,7% dipengaruhi faktor lain.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Pattimura Ambon, baik secara parsial maupun simultan sehingga model regresi yang dihasilkan adalah sesuai dalam menerangkan kinerja karyawan. Sedangkan variabel kompensasi sangat dominan berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Pattimura Ambon dibanding dengan variabel lain yaitu kemampuan kerja

DAFTAR PUSTAKA

- Basri dan Veithzal Rivai, (2005), *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan & Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Carnila M.D.Parhusip.C.M.D; Musadieg. M dan Nurtjahjono.G.E, (2014), *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan AJB Bumiputera 1912 Cabang Kayutangan Kota Malang)*, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 9 No. 1 April 2014
- Dessler, Gary. (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesepuluh Jilid 2, Jakarta: PT Macanan Jaya.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., dan Donelly, J.H., (1995), *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses.*, Edisi ke-5, Jakarta: Erlangga.
- _____, (1997), *Manajemen*, Jakarta: Erlangga.
- Harlie, M., (2010). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan*. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*. Vol.11 No.2: Hal.118.

- _____, (2012), Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan, *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Volume 10 No 4
- Hasibuan, Malayu., (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- _____, Malayu, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Helmi, Avin Fadilla, (1996), Disiplin Kerja. *Buletin Psikologi. Tahun IV, Nomor 2*, Desember 1996.
- Henry Simamora, (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE.
- Herpradipta, Anggakara. (2010), Analisis Pengaruh Gaya Kempimpinan, Motivasi, Komitmen Organisasional, Terhadap Kinerja (Studi pada PT. Karyadeka Alam Lestari Semarang), Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro (Dipublikasikan).
- [http://www.bkn.go.id/Buletin Psikologi](http://www.bkn.go.id/Buletin_Psikologi), Desember 1996.
- Jacson,H., dkk., (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat.
- Leunupun Pieter. 2008. Pengaruh Insentif Finansial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Beberapa Industri Meubel Kayu di Kota Ambon. *Jurnal Peluang Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Indonesia Maluku Vol. 2 No.1*, Maret, 2008:54-64.
- Mangkunegara, A. P. (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- _____, (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- _____, (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- _____, Anwar Prabu., (2010), *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT Revika Aditama.
- Mathis, R dan Jackson, W. (2006), *Human Resources Development (Track MBA series / terjemahan)*, Jakarta: Prestasi Pustaka
- Prawirosentono, Suyadi., (1999), *Manajemen Sumber Daya Manusia. Kebijakan Kinerja Karyawan-Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia*, Yogyakarta: BPFG.
- Riduwan, (2003). *Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, Bandung: Alfabeta.
- _____, (2010). *Belajar Mudah Penelitian Untuk Karyawan dan Peneliti Pemula*, Bandung: Alfabeta.
- Rivai., Veithzal. (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Garafindo Perkasa.

- _____, Veithzal dan Basri, (2005), *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- _____, (2010), *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge, (2008), *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto, (2006), *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia – Pendekatan Administrasi dan Operasional*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Setiyawan, Budi dan Waridin, (2006), *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang*. *JRBI* . Vol 2. No 2. Hal: 181-198.
- Simamora, Henry, (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE YKPN.
- Siswanto Sastrohadiwiryo, (2002), *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Stang, (2005), *Biostatistik Inferensial*. Jurusan Biostatistik FKM Unhas.
- Sudarmanto, (2009), *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sugiyono, (2010), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2010). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: ALFABETA.
- _____, (2011), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. *Cetakan ke-12*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy., (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Prenada Media Group.
- Sutrisno, Hadi., (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rencana Prenada Media Group
- Tika, P., (2006), *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Tu'u, Tulus., (2004), *Peran Disiplin Pada Perilaku dan Prestasi Siswa*, Jakarta: Gramedia Widiasarana.
- Usman Husaini dan Akbar P.S., (2012), *Pengantar Statistika*, Edisi Kedua, Bandung: PT. Bumi Aksara.