

# PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN GROUND HANDLING GAPURA ANGKASA CABANG JUANDA SURABAYA

<sup>1</sup>Lutfi Nurmahana

<sup>1</sup>DIV Manajemen Transportasi Udara, Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan Yogyakarta

## Abstrak

Penelitian ini memiliki tujuan yaitu untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan gapura angkasa cabang juanda Surabaya secara simultan dan parsial guna menjelaskan pengaruh yang baik dan hasil yang optimal. Metode penelitian dengan kuantitatif yaitu pengumpulan data penyebaran kuesioner dengan sampel sebanyak 55 responden yang menggunakan teknik purposive sampling. Teknik analisis data yang digunakan ialah dengan regresi linier berganda dan pengujian hipotesis menggunakan uji F, uji t, dan uji R<sup>2</sup>. Kinerja karyawan Gapura Angkasa Cabang Juanda Surabaya sejauh ini cukup baik. Dari hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah positif dan signifikan, dengan nilai (b1) sebesar 0,512 dan tingkat signifikansi 0,003 ( $p > 0,05$ ), dan hasil analisis menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan antara keduanya. Sedangkan Kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan nilai (b1) sebesar 0,306 dan tingkat signifikansi 0,012 ( $p > 0,05$ ). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci :** Disiplin kerja, Kompensasi dan Kinerja Karyawan

## Abstract

This study has a purpose, namely to determine the effect of work discipline and compensation on the performance of employees of Gapura Angkasa Juanda Surabaya branch simultaneously and partially in order to explain the good effect and optimal results. Quantitative research method is collecting data on questionnaires with a sample of 55 respondents using purposive sampling technique. The data analysis technique used is multiple linear regression and hypothesis testing using the F test, t test, and R<sup>2</sup> test. The performance of the employees of Gapura Angkasa Juanda Surabaya Branch so far is quite good. The relationship between work discipline and employee performance in this study is positive and significant, with a value (b1) of 0.512 and a significance level of 0.003 ( $p > 0.05$ ), and the results of the analysis show a positive and significant relationship between the two. While the compensation for employee performance with a value (b1) of 0.306 and a significance level of 0.012 ( $p > 0.05$ ). The results of this study indicate that work discipline has a positive and significant effect on employee performance and compensation has a significant positive effect on employee performance.

**Keywords:** Work Discipline, Compensation and Employee Performance

## Pendahuluan

PT. Gapura Angkasa merupakan salah satu perusahaan *ground handling* yang bersinergi dari PT Angkasa Pura I, Angkasa Pura II, dan PT Garuda Indonesia yang bergerak di bidang jasa *ground handling* seperti melayani pelayanan penumpang selama di darat seperti penumpang check-in, boarding, bagasi penanganan, pembersihan pesawat, bantuan khusus untuk penumpang, bongkar muat kargo, hingga semua jenis pesawat. Dalam sebuah perusahaan, disiplin kerja sangat berpengaruh untuk meningkatkan efisiensi kerja karyawan. Disiplin kerja di bandar udara sangat diperlukan, karena hal ini mempengaruhi efektifitas dan efisiensi kerja terhadap kinerja bandar udara. Edy Sutrisno (2016) mengemukakan bahwa kedisiplinan ini adalah perilaku individu yang sesuai dengan aturan dan tata kerja atau disiplin yang ada, dan sikap dan perilaku organisasi sesuai dengan aturan tertulis dan tidak tertulis. Pada umumnya faktor gaji yang minim menyebabkan tingkat kedisiplinan pegawai menurun. Untuk mencapai kualitas sumber daya manusia yang

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

Received 01 September 2022, Available Online 01 Desember 2022

optimal, perusahaan harus memberikan kompensasi. Pemberian kompensasi perusahaan disesuaikan dengan besarnya kinerja dalam bekerja, oleh sebab itu karyawan akan cenderung bekerja keras dan pada akhirnya meningkatkan prestasi kerja dan produktivitas. Sehingga disiplin kerja dan pemberian kompensasi harus dilaksanakan dan diberikan secara seimbang agar dapat terciptanya kinerja karyawan yang baik dan optimal.

Berdasarkan uraian diatas, tujuan penelitian ini adalah mengetahui pengaruh disiplin kerja dan pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan gapura angkasa cabang juanda Surabaya. Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan mengenai kinerja karyawan dan mengambil manfaatnya serta menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya.

## Tinjauan Pustaka

1. Bandar Udara adalah adalah kawasan di daratan dan/atau perairan dengan batas-batas tertentu yang digunakan sebagai tempat pesawat udara mendarat dan lepas landas naik turun penumpang, bongkar muat barang dan tempat perpindahan intra dan antarmoda transportasi yang dilengkapi dengan fasilitas keselamatan dan keamanan penerbangan, serta fasilitas pokok dan fasilitas penunjang lainnya
2. Ground Handling adalah kegiatan yang berada di bandara dimana terdapat keterkaitan dengan aktivitas pelayanan maupun penanganan kepada penumpang atau *passangger* saat berada di bandara. Selain itu *Ground Handling* juga melayani penanganan pesawat di apron, penanganan bagasi maupun cargo. Ruang lingkung pada *ground handling* adalah pada saat *pre flight service* dan *post flight service*.
3. Disiplin Kerja adalah aturan-aturan kelembagaan untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan kedisiplinan, sehingga seluruh pegawai dapat menegakkannya melalui kesadaran atau penegakannya sendiri. Disiplin harus diterapkan di perusahaan karena mempengaruhi kinerja karyawannya untuk keberhasilan dan kesuksesan perusahaan.
4. Kompensasi finansial adalah kompensasi yang diterima oleh karyawan dalam bentuk uang atau bernilai uang (gaji, upah, bonus, pengobatan, asuransi, dan lain- lain) (Tryono, 2012). Sedangkan menurut Simamora (2006) kompensasi non finansial adalah suatu imbalan yang diberikan oleh perusahaan yang tidak berupa uang melainkan dari lingkungan fisik maupun psikologis dari tempat seseorang bekerja
5. Kinerja Karyawan adalah pekerjaan prestasi kerja atau hasil kerja yang dilakukan seseorang untuk menyelesaikan tugas yang ditentukan oleh perusahaan. Kinerja, juga dikenal sebagai implementasi persyaratan kerja, ditunjukkan dengan jelas dalam apa yang akhirnya dicapai.

## Metode Penelitian

Peneliti memilih metode kuantitatif dengan teknik purposive sampling dengan jumlah sample sebanyak 55 responden. Dari penyebaran kuisisioner responden diminta untuk menjawab dan memilih salah satu dari jawaban yang tersedia dan tiap-tiap jawaban memiliki skor/nilai tertentu. Analisis data yang digunakan yaitu menggunakan uji Instrumen dan uji hipotesis. Pada uji kualitas instrumen yang dilakukan dalam penelitian ini adalah menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Uji instrument ini dilakukan sebelum melakukan pendistribusian kuesioner penelitian kepada responden penelitian di lapangan.

## Hasil dan Pembahasan

**Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

| Variabel       | B     | Coefficient                   |          |       |
|----------------|-------|-------------------------------|----------|-------|
|                |       | Standardized Coefficient Beta | t hitung |       |
| (Constant)     | 6,480 |                               | 2,851    | 0,006 |
| Disiplin Kerja | 0,485 | 0,512                         | 4,336    | ,000  |
| Kompensasi     | 0,340 | 0,306                         | 2,591    | 0,012 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.9 diperoleh hasil persamaan regresi, sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 6.480 + 0,485X_1 + 0,340X_2$$

Berdasarkan hasil tersebut, persamaan regresi sebagai berikut:

- Nilai konstanta positif menunjukkan pengaruh positif variabel independent (X1 dan X2)
- Variabel Disiplin Kerja (X1) memiliki nilai koefisien sebesar 0,485. Nilai positif variabel disiplin kerja menunjukkan bahwa variabel ini berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja karyawan yang artinya semakin tinggi disiplin kerja maka produktivitas pekerja semakin tinggi dapat mencapai peningkatan 1 satuan sebesar 0,485 atau 48,5%.
- Nilai koefisien kompensasi variabel (X2) sebesar 0,340. Nilai positif pada variabel gaji dan bonus menunjukkan bahwa variabel ini berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan, yaitu jika pemberian kompensasi sesuai maka Y akan meningkat sebesar 0,340 atau 34%.

**Tabel 2. Hasil Uji F (Simultan)**

|       |            | Anova          |    |             |        |       |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------|
| MODEL |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig   |
| 1     | Regression | 184,284        | 2  | 175,734     | 31,657 | 0,000 |
|       | Residual   | 151,353        | 52 | 2,911       |        |       |
|       | Total      | 335,636        | 54 |             |        |       |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Disiplin Kerja

Berdasarkan tabel diatas hasil uji F (simultan) di atas, maka hasil uji hipotesis dalam penelitian ini, sebagai berikut:

### Uji Hipotesis 1

Hasil uji F (uji simultan), nilai perbedaan signifikan adalah 0,000 atau lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ , dan yang menjelaskan bahwa disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara bersamaan (bersama-sama). Artinya hipotesis pertama (H1) diterima dalam penelitian ini.

**Tabel 3. Hasil Uji t (Parsial)**

| Variabel       | B     | Coefficient                   |          |       |
|----------------|-------|-------------------------------|----------|-------|
|                |       | Standardized Coefficient Beta | t hitung | Sig   |
| (Constant)     | 6,480 |                               | 2.851    | 0,006 |
| Disiplin Kerja | 0,485 | 0,512                         | 4,336    | ,000  |
| Kompensasi     | 0,340 | 0,306                         | 2,591    | 0,012 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pada tabel diatas hasil uji t (parsial) di atas, maka hasil uji hipotesis dalam penelitian ini, sebagai berikut:

Pada tabel tersebut T hitung pada Disiplin Kerja adalah 2,458

$$\begin{aligned} T \text{ tabel} &= (a/2 ; n-2) \\ &= ( 0,05/2 ; 55-2) \\ &= 2.008 \end{aligned}$$

### Uji Hipotesis 2

Hasil uji t menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 yang memiliki koefisien regresi sebesar 0,512 (positif)  $\alpha =$  kurang dari 0,05. Sehingga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya hipotesis kedua (H2) diterima pada penelitian ini.

### Uji Hipotesis 3

Berdasarkan hasil uji t, kompensasi memiliki nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  dengan koefisien regresi 0.306 (positif). Sehingga kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti untuk hipotesis ketiga (H3) diterima dalam penelitian ini.

**Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

| Model Summary |       |          |                   |              |
|---------------|-------|----------|-------------------|--------------|
| Model         | R     | R.Square | Adjusted R Square | Sig.F Change |
| 1             | 0,741 | 0,549    | 0,532             | 1,706        |

Berdasarkan tabel diatas hasil output SPSS model summary besarnya Adjusted R2 adalah 0,532. Hal ini berarti bahwa variasi variabel dependen, yaitu kinerja karyawan (Y) dalam model dapat dijelaskan oleh variabel independen, yaitu: disiplin kerja (X1) dan kompensasi (X2) sebesar 53,2%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 46,8% dijelaskan oleh variabel lain diluar variasi variabel penelitian ini. Faktor lain tersebut misalnya motivasi kerja, penghargaan kinerja, komitmen organisasi, kepuasan kerja dan lain-lain.

### Kesimpulan

Dalam pembahasan bab sebelumnya untuk mengetahui hubungan parsial dan simultan antara deskripsi masalah, hasil analisis, dan variabel disiplin kerja dengan kompensasi kinerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa Pada rumusan masalah pertama & kedua, yg bertujuan untuk mengetahui

interaksi secara parsial atau sendiri-sendiri menerangkan bahwa masih ada interaksi positif & signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menggunakan nilai (b1) sebanyak 0,512 & tingkat signifikansi 0,003 ( $p > 0,05$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi produktivitasnya. Sedangkan hubungan yang terbentuk antara kompensasi dengan kinerja karyawan menghasilkan hubungan yang positif dan signifikan pada nilai 0,306 (b1) dan tingkat signifikansi 0,012 ( $p > 0,05$ ). Sehingga terdapat hubungan antara variabel kompensasi dengan kinerja karyawan. Peningkatan reward akan meningkatkan kinerja pegawai dan menjadi semangat bagi karyawan Ground Handling cabang Juanda Surabaya. Rumusan masalah ketiga bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan secara simultan atau bersama-sama. Hasil analisis menunjukkan hasil yang positif dan signifikan dengan nilai Adjusted R<sup>2</sup> (Adjusted Multiple Correlation Coefficients) sebesar 0,532 dan nilai signifikan ( $p$ ) = 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 53,2. Sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

#### Daftar Pustaka

- Sari, G. A. W. P., Dewi, L. G. L. K., & Mahadewi, N. P. E. 2016. Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non-Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Internasional Ngurah Rai Bali. *Jurnal Ipta (Industri Perjalanan Wisata)*, 4(2), 82-87.
- Isvandiari, A., & Fuadah, L. 2017. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia*, 11(2), 1-8.
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Edisi Keempat, Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.