



Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Unit *Airport Rescue And Fire Fighting* (ARFF) Pt. Angkasa Pura I Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar

Ibnu Abbas¹, Andi Nuryadin², Jumaidah³

¹⁻³ Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Lembaga Pendidikan Indonesia Makassar, Indonesia

Alamat: Jl. Bung No.23, Tamalanrea Jaya, Kec. Tamalanrea, Kota Makassar, Sulawesi Selatan 90245

Korespondensi Penulis: iabbas1388133@gmail.com

Abstract. *Ibnu Abbas, 2024. The effect of job appraisal and compensation on employee performance at the airport rescue and fire fighting (ARFF) unit of PT Angkasa Pura I International Airport Sultan Hasanuddin Makassar. Thesis study programme of management science at STIM LPI Makassar (supervised by Dr Andi Nuryadin, S.E M.Si. and Jumaidah, S.Sos., M.Si.). This study aims to determine the effect of job appraisal and compensation on employee performance at the airport rescue and fire fighting (ARFF) unit of Angkasa Pura I International Airport Sultan Hasanuddin Makassar. The method used in this research using quantitative, quantitative method using primary data with a Likert measuring scale. Population 83 people. Sample 83 people using saturated samples. The results showed that there is a positive and significant effect of work appraisal and compensation on performance. From the results of the study, conclusions can be drawn about the of the research conducted. Basically, employee performance always shows the process and results of the employee's work efforts. Work efforts that are born from the responsibilities of employees are carried out, but performance appraisal has a better impact than compensation or compensation. performance that has a better impact than compensation or in other words, employees in the ARFF PT. in other words, employees in ARFF PT Angkasa Pura I Makassar Branch.*

Keywords: *work appraisal, compensation, employee performance.*

Abstrak. *Ibnu Abbas, 2024. Pengaruh penilaian kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada unit airport rescue and fire fighting (ARFF) PT. Angkasa Pura I Bandara internasional Sultan Hasanuddin makassar. Skripsi program studi ilmu manajemen STIM LPI Makassar (dibimbing oleh Dr. Andi Nuryadin, S.E M.Si. dan Jumaidah, S.Sos., M.Si.). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penilaian kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada pada unit airport rescue and fire fighting (ARFF) PT. Angkasa Pura I Bandara internasional Sultan Hasanuddin makassar. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif menggunakan data primer dengan skala ukur likert. Populasi 89 orang. Sampel 89 orang menggunakan sampel jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan penilaian kerja dan kompensasi terhadap kinerja. Dari hasil penelitian dapat ditarik Kesimpulan tentang Gambaran penelitian yang dilakukan. pada dasarnya kinerja karyawan selalu memperlihatkan dari proses dan hasil dari Upaya kerja yang lahir dari tanggung jawab karyawan yang diemban namun penilaian kinerja yang memberikan dampak yang lebih baik dibandingkan kompensasi atau dengan kata lain karyawan yang ada di ARFF PT Angkasa Pura I Cabang Makassar.*

Kata Kunci: *penilaian kerja, kompensasi, Kinerja karyawan.*

1. LATAR BELAKANG

Kinerja merupakan suatu hal yang mutlak dalam menentukan maju dan berkembangnya suatu perusahaan, kinerja juga merupakan salah satu indikasi keberhasilan dari suatu penyelesaian pekerjaan disetiap perusahaan. Maka dari itu banyak dari berbagai Perusahaan di berbagai tempat tidak terlepas dari persoalan persoalan kinerja karyawan mereka, semakin baik kinerja dari karyawan suatu Perusahaan maka semakin maju pula Perusahaan itu dan dapat dilihat secara riil jika memang benar bear perusahaan tersebut

mengendepankan asas kinerja seperti haknya yang sering kita dengar dalam perbincangan kaum akademik “ the right man and the right place” kata diatas menunjukkan keberpihakan pada konsep kinerja, olehnya itu setiap Perusahaan tidak akan pernah terlepas dari masalah kinerja yang selalu dihadapi walau jenisnya atau motifnya berbeda seusai dengan kondisi perusahaan tersebut ,(Falah, 2016).

Seseorang yang disiplin memiliki sikap kesadaran, kesiapan, dan kemauan untuk mematuhi hukum dan kebiasaan sosial yang berlaku di daerah lingkungan mereka. Karyawan yang disiplin memiliki sikap menghormati dan mematuhi aturan dan peraturan perusahaan, yang memungkinkan mereka dengan sukarela mematuhi aturan dan peraturan tersebut (Widari & Sutrisno, 2017). Berdasarkan defenisi tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kinerja merupakan kepatuhan pegawai terhadap aturan yang di terapkan perusahaan, dan mampu menyesuaikan diri dengan aturan yang berlaku didalam lingkungan perusahaan ia bekerja.

Tabel 1.1

Jumlah karyawan ARFF PT.Angkasa Pura I (Persero) Makassar

Jenis kelamin	Orang (karyawan)
Laki -laki	89 orang
Perempuan	
Jumlah	89 orang

Sumber : ARFF PT.Angkasa Pura I (Persero) Makassar

Dari tabel tersebut diatas menunjukkan jumlah karyawan yang memenuhi penilaian kinerja dari suatu objek penellitian yang ada di ARFF PT Angkasa pura I (Persero) Makassar, data diatas merupakan suatu fakta bahwa jumlah karyawan sebanyak 89 orang dapat memberikan dampak kinerja dalam Perusahaan, olehnya itu pentingnya penelitian ini melihat dengan jumlah tersebut diatas dianalogikan bahwa penilaian kinerja dan kompensasi penting untuk ditelaah seperti apa pengaruh dari kedua variable tersebut.

Hal yang lain namun merupakan salah satu pemicu dalam meningkatkan kinerja pegawai ialah kompensasi, Dimana insentif ini merupakan motivasi yang sudah wajib dilakukan oleh Perusahaan dalam meningkatkan gairah dan semangat karyawan dalam bekerja, adanya kompensasi menjadi suatu yang sangat diperhitungkan setiap karyawan dalam meraihnya, jika mereka merasa melakukan hal yang sesuai harapan dari Perusahaan tersebut dan menambah kinerja dari Perusahaan tersebut yang berujung pada kontribusi positif pada Perusahaan maka itu menjadi alasan kompensasi diperlukan. kompensasi yang diharapkan setiap karyawan yang menjadi tambahan pendapatan mereka membuatnya betah

dan senang dalam bekerja dan merasa memiliki atau menjadi bagian dari Perusahaan tersebut maka dari itu kompensasi ini menjadi sesuatu yang sangat penting.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen yaitu segala sesuatu yang mengatur setiap kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh setiap sumber daya baik individu atau sekelompok orang serta berbagai sumber daya lain untuk membantu dalam mencapai segala tujuan yang telah ditentukan, sedangkan individu atau sumber daya yang menjalankan proses manajemen tersebut biasa disebut sumber daya manusia. Manajemen sumber daya adalah pengembangan sumber daya manusia yang berfungsi melakukan perencanaan sumber daya manusia, penerapan, perekrutan, pelatihan, pengembangan karir karyawan atau pegawai serta melakukan inisiatif terhadap pengembangan organisasional sebuah organisasi atau perusahaan.

Tujuan utama dari MSDM adalah untuk memaksimalkan potensi dan kinerja tenaga kerja agar dapat mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Hal ini mencakup optimalisasi keefektifan karyawannya dan meningkatkan kualitas kehidupan kerja karyawan, Manajemen Sumber Daya Manusia dalam arti luas tidak hanya fokus pada fungsi operasional seperti kerusakan, pelatihan, dan pengembangan karyawan, tetapi juga mencakup strategi, budaya organisasi, dan kebijakan yang lebih holistik untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah bidang yang vital dalam setiap organisasi karena fokus pada pengelolaan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Berikut adalah gambaran umum tentang MSDM.

A. Penilaian kinerja

Banyak pandangan mengenai definisi penilaian kinerja atau performance appraisals. (Kamizal, 2015) penilaian kinerja dapat didefinisikan sebagai berikut: “Performance appraisal means evaluating an employee’s current and / or past performance relative to his / her performance standards”.

Selain definisi penilaian kinerja, (Kamizal, 2015) juga mengemukakan, bahwa: “Effective appraisal also requires that the supervisor set performance standards. And it requires that the employee receives the training, feedback, and incentives required to eliminate performance deficiencies.” Adapun pendapat lain mengenai pengertian penilaian kinerja (performance appraisals) yang diutarakan oleh Mathis dan Jackson (2006: 382), yaitu sebagai berikut: “Penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi

seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut pada karyawan”.

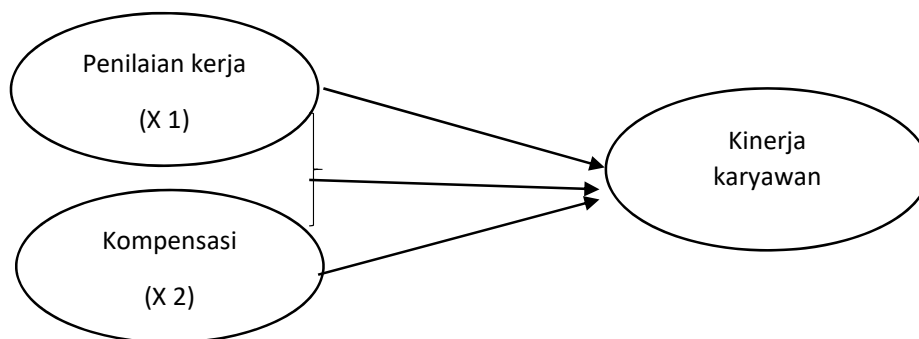
B. Kompensasi

Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan, perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Jadi, nilai prestasi atau hasil Kinerja Karyawan harus lebih besar dari kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, supaya perusahaan mendapatkan laba dan kontinuitas perusahaan terjamin ((E. A. Hasibuan & Afrizal, 2019)

Menurut (Dessler, 2015) kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Menurut (Simamora, 2011) berpendapat bahwa “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”.

C. Kerangka Pikir

Dalam penelitian ini adapun yang kerangka pikir mengenai Pengaruh penilaian kinerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada unit ARFF PT. Angkasa Pura I Bandara International Sultan Hasanuddin Makassar” yaitu:



Gambar 2. 1 Kerangka Pikir

3. METODE PENELITIAN

Waktu Jenis penelitian yang digunakan penulis pada penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif. Penelitian ini merupakan penelitian yang memiliki tujuan untuk memastikan hubungan antar satu variabel atau lebih Sugiyono (2013).

A. Penelitian

Waktu penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu selama ± 2 bulan

B. Tempat Penelitian

Tempat/lokasi penelitian yaitu di pada PT. ARFF bandara international sultan hasanuddin makassar”

C. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

- 1) Kuesioner, yaitu proses pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi seperangkat pernyataan atau pertanyaan secara tertulis untuk dijawab responden.
- 2) Observasi, yaitu proses mengumpulkan data yang dilakukan dengan cara turun langsung kelapangan untuk mengamati secara langsung objek yang diteliti.

D. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan aktivitas setelah data dari keseluruhan responden dikumpulkan, dalam analisis data terdapat beragam aktivitas, yakni: mengklasifikasi data sesuai variabel dan jenis responden, penyajian data masing-masing variabel yang di teliti, menjawab rumusan masalah berdasarkan hasil perhitungan, serta uji hipotesis (Sugiyono, 2020)

alam penelitian ini teknik analisis data yang digunakan oleh peneliti adalah statistik inferensial dan uji validitas dan reabilitas.

1) Analisis statistik inferensial

a. Analisis regresi linear sederhana

Analisis regresi linear berganda merupakan suatu metode pendekatan yang digunakan untuk mengukur hubungan variabel bebas (X) dan (X2) dengan variabel terikat(Y) rumusnya:

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

Keterangan:

Y= Kinerja karyawasn

X1= penilaian Kinerja

X2 = Kompensasi

a= konstanta

b1= koefisien regresi penilaian kinerja

b2= koefisien regresi kompensasi

b. Uji T(Parsial)

Uji T secara parsial untuk menguji koefisien regresi parsial individual yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) berkorelasi dengan variabel dependen (Y).

Adapun tolak ukur yang digunakan yaitu:

- Diterima bila nilai \leq atau nilai sig $> \alpha$
- Ditolak jika nilai \geq atau nilai sig $< \alpha$

c. Uji F (simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari suatu variable X1 dan X2 terhadap Y yang dilakukan di uji Annova

2) Uji validitas dan reabilitas

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Analisa Statistik Deskriptif

Dalam melakukan uji analisis statistic maka ada beberapa Langkah untuh mengetahui Gambaran secara umum hasil penelitian berdasarkan kuantitatifnya, (Sugiyono, 2017) Adapun Langkah yang dilakukan adalah uji statistic deskriptif dalam hal ini uji frekwensi kumulatif dan tabel frekwensi berdasarkan kelompok umur, lama bekerja dan Pendidikan. Olehnya itu berikut tabel berdasarkan item kelompok masing-masing.

Tabel 4.1 frekwensi berdasarkan umur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
25.00	4	4.5	4.5	4.5
26.00	9	10.1	10.1	14.6
27.00	1	1.1	1.1	15.7
28.00	2	2.2	2.2	18.0
29.00	4	4.5	4.5	22.5
30.00	3	3.4	3.4	25.8
31.00	1	1.1	1.1	27.0
Valid 32.00	24	27.0	27.0	53.9
33.00	17	19.1	19.1	73.0
34.00	5	5.6	5.6	78.7
35.00	8	9.0	9.0	87.6
36.00	1	1.1	1.1	88.8
37.00	1	1.1	1.1	89.9
38.00	1	1.1	1.1	91.0
39.00	3	3.4	3.4	94.4
40.00	1	1.1	1.1	95.5

41.00	2	2.2	2.2	97.8
45.00	1	1.1	1.1	98.9
56.00	1	1.1	1.1	100.0
Total	89	100.0	100.0	

Sumber: data diolah 2024

Dari tabel frekwensi berdasarkan kelompok umur tersebut diatas dapat dilihat bahwa persentase tertinggi berada pada kelompok umur 32 tahun memiliki persentase sebesar 27 persen dan yang kedua ialah kelompok umur 33 tahun dengan nilai persentase 33 tahundengan nilai persentase 19,1 persen dan tertinggi ketiga ialah kelompok umur 26 tahun dengan nilai persentase 10,1 persen, artinya dari ketiga kelompok umur tersebut diatas dapat dikatakan bahwa persentase usia produktif itu dominan dan mewakili semua kelompok umur

Tabel 4.2 frekwensi berdasarkan lama bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
0-5 TAHUN	8	8.9	8.9	11.2
6-10 TAHUN	9	10.1	10.1	19.1
11- 20 TAHUN	68	76.4	76.4	95.5
21- 30 TAHUN	1	1.1	1.1	96.6
31 TAHUN KEATAS	3	3.4	3.4	100.0
Total	89	100.0	100.0	

Sumber: data diolah 2024

Selanjutnya tabel 4.2 tersebut diatas menunjukkan bahwa persentase dari lama bekerja pada karyawan ARFF PT Angkasa Pura I cabang makassar saat ini berdasarkan data yang didapatkan dari responden menggambarkan bahwa 76, 4 persen karyawan yang telah bekerja dengan range 11-20 tahun, dan kelompok tertinggi kedua berada pada lama bekerja 6-10 tahun dan yang ketiga ialah angka dengan lama bekerja 0-5 tahun dari ketiga kelompok masa kerja ini berada pada masa atau kelompok yang berada pada rata- rata 11-20 tahun dan tergolong masa menengah dibandingkan dengan masa kerja lainnya.

Tabel 4.3 Frekwensi Berdasarkan Tingkat pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S1	19	21.3	21.3
	S2	1	1.1	22.5
	SLTA	69	77.5	100.0
	Total	89	100.0	100.0

Sumber: data diolah 2024

B. Uji Validitas & Realibilitas

Tabel 4.4 Uji Validitas

No	Indicator	R Table	R square	Keterangan
1	X1.1	206	608	valid
2	X1.2	206	585	Valid
3	X1.3	206	613	Valid
4	X1.4	206	609	Valid
5	X1.5	206	562	Valid
6	X1.6	206	576	Valid
7	X1.7	206	521	Valid
8	X1.8	206	608	valid

No	Indicator	R Table	R square	Keterangan
1	y1.1	206	819	valid
2	y1.2	206	766	Valid
3	y1.3	206	807	Valid
4	y1.4	206	817	Valid
5	y1.5	206	819	Valid
6	y1.6	206	788	Valid
7	y1.7	206	809	Valid
8	y1.8	206	819	valid

No	Indicato r	R Table	R square	Keteranga n
1	X2.1	206	776	valid
2	X2.2	206	754	Valid
3	X2.3	206	814	Valid
4	X2.4	206	745	Valid
5	X2.5	206	771	Valid
6	X2.6	206	804	Valid
7	X2.7	206	820	Valid
8	X2.8	206	776	valid

Sumber: data diolah 2024

Dari tabel uji validitas diatas dari semua indikator yang telah ditetapkan dapat diketahui bahwa nilai R tabel dari 89 jumlah responden yang didapatkan berdasarkan differensiasi N-2 maka didapatkan nilai sebesar 0,206, selanjutnya untuk nilai R square yang didapatkan dari masing-masing indikator baik varibel x1 dan x2 serta variable Y berada di angka diatas 0,206 yang artinya nilai R square lebih tinggi dari nilai R tabel maka semua indikator dinyatakan valid dan memenuhi persyaratan penelitian (Subagyo, 2020) selanjutnya.

Tabel 4.5 Uji Realibilitas	
Cronbach's Alpha	N of Items
.978	24

Sumber: data diolah 2024

Dari 24 jumlah indikator yang diuji baik dari segi validitas maupun realibilitas dapat diketahui bahwa nilai cronbach's alpha harus berada diatas 0.6 maka seluruh indicator yang diuji pun memperlihatkan bahwa angka yang didapatkan pada uji realibiltas tersebut ialah 0,978 dan berada diatas 0,6 maka ke 24 pernyataan dinyatakan realibel dan penelitian dapat dilanjutkan (Muchlis, 2023)

a) Uji korelasi dan annova penilaian kinerja terhadap kinerja karyawan

Tabel 4.6 uji Coeffisien Regresi Penilaian Kinerja terhadap Kinerja Karyawan						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.968	1.087		-.891	.375
	TOTAL_X 1	1.011	.034	.953	29.388	.000

a. Dependent Variable: TOTAL Y

Sumber: data diolah 2024

Pada tabel 4.6 diatas pada uji koefisien regresi menunjukkan bahwa hasil uji korelasi menunjukkan pada angka t statistic sebesar 29,388 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang artinya bahwa penilaian kinerja memiliki korelasi yang kuat dan hipotesis diterima ini menunjukkan bahwa penelitian dapat dilanjutkan dengan memperhatikan korelasi yang kuat tersebut.

Tabel 4.7 Uji Annova Penilaian Kinerja terhadap Kinerja Karyawan						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2285.663	1	2285.663	863.649	.000 ^b
	Residual	230.247	87	2.647		
	Total	2515.910	88			

a. Dependent Variable: TOTAL Y
b. Predictors: (Constant), TOTAL X1

Sumber: data diolah 2024

Pada tabel 4.7 uji annova tersebut diatas dapat dilihat bahwa nilai yang dapat di asumsikan dari hasil uji regresi ialah penilaian kinerja terhadap kinerja karyawan pada ARFF PT Angkasa Pura I Cabang Makassar terdapat nilai signifikan dibawah 0,05 atau nilai yang dihasilkan ialah 0,000 dengan F statistiknya sebesar 863,649, angka tersebut menunjukkan bahwa penilaian kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada ARFF PT Angkasa Pura I Cabang Makassar, asumsi ini juga diperkuat

sebelumnya pada uji hipotesis yang menunjukkan korelasi yang kuat dengan begitu pula pengaruh variable X1 dalam hal ini penilaian Kinerja berpengaruh terhadap Y atau kinerja karyawan.

b) Uji korelasi dan annova kompensasi terhadap kinerja karyawan

Tabel 4.8 uji Coefficients correlation kompensasi terhadap kinerja karyawan						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.322	2.839		2.579	.012
	TOTAL X2	.698	.084	.664	8.279	.000

a. Dependent Variable: TOTAL Y

Sumber: data diolah 2024

Dalam pembahasan dari uji diatas menunjukkan bahwa x2 dalam hal ini kompensasi memiliki korelasi yang kuat dengan nilai signifikansi 0,000 dan juga memiliki nilai T sebesar 8.279 yang artinya korelasi diatas 1,9 persen atau berada dibawah 0,05 dapat dikatakan hubungan kompensasi kuat terhadap kinerja karyawan yang ada di ARFF PT Angkasa pura I Cabang Makassar.

Tabel 4.9 Uji ANOVA^a Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1108.738	1	1108.738	68.549	.000 ^b
	Residual	1407.172	87	16.174		
	Total	2515.910	88			

a. Dependent Variable: TOTAL Y
b. Predictors: (Constant), TOTAL X2

Sumber: data diolah 2024

Selanjutnya pada tabel 4.9 diatas menguji pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada ARFF PT. Angkasa Pura I Cabang Makassar maka dilakukan uji annova, hasil dari uji annova tersebut diatas memperlihatkan angka yang signifikan yaitu berada dibawah 0,05 atau nilai signifikansinya sebesar 0.000 yang artinya kompensasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja pada karyawan ARFF PT Angkasa Pura I Cabang Makassar, Serta nilai F Statistik yang ditunjukkan sebesar 68,549 sebagai pembuktian signifikansi yang dimiliki sangat kuat.

Uji korelasi dan annova penilaian kinerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.888	1.220		-.728	.469
	TOTAL_X1	1.016	.048	.958	20.970	.000
	TOTAL_X2	-.007	.048	-.007	-.149	.882

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: data diolah 2024

(Hussein, 2015) Setelah melakukan uji korelasi dan annova dari masing- masing variable maka selanjutnya dilakukan uji Bersama dari kedua variable tersebut diatas biasanya disebut uji simultaneously atau uji simultan namun terlebih dahulu simultaneously juga dilakukan pada uji korelasinya, dan tabel 4.10 diatas menunjukkan nilai signifikan yang ditunjukkan dari X1 dalam hal ini penilaian kinerja Ketika diuji secara bersama maka penilain. korelasinya dinyatakan lemah

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2285.723	2	1142.861	426.983	.000 ^b
	Residual	230.187	86	2.677		
	Total	2515.910	88			

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

Sumber: data diolah 2024

(Saebani & Beni, 2008) Pada uji annova diatas yang menjadi predictors ialah x1 dan x2 atau penilaian Kinerja dan kompensasi terhadap Y atau kinerja karyawan dapat dilihat bahwa angka yang ditunjukkan memiliki nilai signifikansi yang kuat dengan F statistiknya menunjukkan angka sebesar 426,983 artinya Ketika kedua varibel tersebut diuji secara Bersama maka dapat di asumsikan bahwa kedua varibel tersebut memiliki pengaruh yang kuat dibandingkan dengan uji secara parsial atau masing – masing varibel.

5. PEMBAHASAN

Dalam menyelesaikan konsep permasalahan yang ada dilatar belakang menunjukkan beberapa hal yang penting untuk melakukan pembahasan mendalam tentang pengaruh variable tersebut , tingginya harapan Perusahaan terhadap kinerja pegawai dengan jumlah karyawan sebesar 88 ini seharusnya mencapai kinerja yang maksimal dan perlakuan kompensasi terhadap karyawan apakah benar mempengaruhi kinerja karyawan pada ARFF PT Angkasa Pura I Cabang Makassar.

Oleh karena permasalahan diatas maka perlu dilakukan uji statistic yang terukur dan memberikan pandangan tersendiri agar dapat melahirkan asumsi dari pembahasan tersebut. Dimulai dari permasalahan diatas dikaitkan dengan hasil uji maka asumsi yang lahir yang pertama ialah, Ketika uji secara partial atau masing-masing variable maka dapat ditunjukkan perbedaan yang mendalam untuk menjawab hipotesa awal dipenelitian ini, dari uji korelasi yang dilakukan penilaian kinerja terhadap kinerja memiliki hubungan yang kuat jika dibandingkan dengan uji korelasi kompensasi terhadap kinerja karyawan angka korelasi penilaian kinerja 29.388 sedangkan kompensasi hanya 8.279. korelasi tersebut menunjukkan perbedaan yang cukup tinggi jaraknya, maka asumsi pertama lahir bahwa penilaian kinerja lah yang memilki hubungan yang kuat yang terjadi di lingkungan ARFF PT Angkasa Pura I Cabang Makassar, selanjutnya uji annova dari kedua variable tersebut meskipun memilki nilai signifikansi yang sama yaitu berada dibawah angka 0,05 atau nilai signifikansinya 0,000 akan tetapi perbedaan terlihat jelas pada angka F statistiknya, Dimana x1 penilaian kinerja memilki nilai sebesar 863.649 sedangkan untuk kompensasi hanya memilki angka 68.549, perbedaan jarak angka tersebut membuktikan bahwa penilaian kinerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan jika dibandingkan dengan pengaruh kompensasi terhadap kinerja tersebut, selanjutnya uji simultan menunjukkan beberapa angka yang juga memberikan asumsi yang kuat, pada tabel uji korelasi yang terjadi pada tabel 4.10 menunjukkan bahwa korelasi penilaian kinerja sangat kuat dibandingkan dengan kompensasi justru kompensasi terlihat memilki hubungan yang lemah dan berada diatas angka 0,05 maka asumsi diatas menunjukkan bahwa lemahnya korelasi kompensasi melahirkan asumsi bahwa penilain kinerja lebih mempengaruhi kinerja karyawan yang ada di lingkungan ARFF PT Angkasa Pura I Cabang Makassar, angka f statistik uji simultan variable tersebut ialah 426.983 maka asumsi yang lahir bahwa jika diuji secara Bersama maka pengaruh penilaian kinerja dan kompensasi terjadi terhadap kinerja karyawan yang ada di ARFF PT Angkasa Pura I Cabang Makassar memang berpengaruh signifikan namun dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan yang terjadi lebih banyak di sebabkan oleh standar penilaian kinerja yang diberlakukan disana, meskipun kompensasi tinggi yang sering diberikan pada karyawan maka tetap saja penilaian kinerja banyak mempengaruhi kinerja karyawan yang ada di lingkungan ARFF PT Angkasa Pura I Cabang Makassar.

6. KESIMPULAN

Pada penelitian ini dapat ditarik sebuah Kesimpulan bahwa pada dasarnya kinerja karyawan selalu memperlihatkan dari proses dan hasil dari Upaya kerja yang lahir dari tanggung jawab karyawan yang diemban, meskipun kompensasi selalu menarik dan memberikan dampak positif pada karyawan namun lain halnya yang terjadi di ARFF PT Angkasa Pura I Cabang makassar yaitu penilaian kinerja yang memberikan dampak yang lebih baik dibandingkan kompensasi atau dengan kata lain karyawan yang ada di ARFF PT Angkasa Pura I Cabang Makassar termasuk karyawan yang bertanggung jawab atas kinerja tanpa mengutamakan kompensasi.

7. SARAN

Selanjutnya untuk saran dalam penelitian ini adalah peningkatan jumlah personel juga akan memberikan dampak yang lebih baik kedepannya, meskipun jumlah karyawan yang ada sudah termasuk memenuhi namun semakin tinggi jumlah personel yang ada semakin baik pula kinerja yang akan di berikan oleh karyawan karena tanpa melihat kompensasi mereka bekerja secara professional dan bertanggung jawab.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, G. (2015). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Salemba Empat. Retrieved from <http://eprints.binadarma.ac.id/7500/1/M14.pdf>
- Edy Sutrisno. (2009). Manajemen sumber daya manusia. Prenadamedia Group.
- Evita, S. N., Muizu, W. O. Z., & Atmojo, R. T. W. (2017). Penilaian kinerja karyawan dengan menggunakan metode Behaviorally Anchor Rating Scale dan Management by Objectives (studi kasus pada PT Qwords). Jurnal PEKBIS. Retrieved from <https://pekbis.ejournal.unri.ac.id/index.php/JPEB/article/download/4051/3929>
- Falah, M. F. (2016). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel interverning pada Fave Hotel Kota Rembang. Retrieved from <https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/3990>
- Ghozali, I., & Ratmono, D. (2017). Analisis multivariat dan ekonometrika: Teori, konsep, dan aplikasi dengan EVIEWS 10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haryono, S. (2016). Metode SEM untuk penelitian manajemen dengan AMOS, LISREL, PLS. Badan Penerbit PT. Intermedia Personalia Utama.
- Hasibuan, E. A., & Afrizal, A. (2019). Analisis pengaruh kompetensi, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan implikasinya terhadap kinerja. JEM Jurnal Ekonomi Dan Manajemen. Retrieved from

<http://www.stiepertiba.ac.id/ojs/index.php/jem/article/view/64>

Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Prosiding Seminar Nasional USM. Retrieved from <http://ojs.serambimekkah.ac.id/semnas/article/view/1696>

Hussein, A. S. (2015). Penelitian bisnis dan manajemen menggunakan Partial Least Squares dengan SmartPLS 3.0. Universitas Brawijaya, 1(1-19). <https://doi.org/10.1023/A:1023202519395>

Kadarisman, M. (2018). Pemberdayaan masyarakat dalam meningkatkan daya saing di DKI Jakarta. Swatantra. Retrieved from <https://jurnal.umj.ac.id/index.php/SWATANTRA/article/view/2580>