

**PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT ANGKASA PURA II (PERSERO)
BANDARA HUSEIN SASTRANEGARA BANDUNG**

***THE EFFECT OF COMPENSATION AND WORK DISCIPLINE ON THE WORK
PRODUCTIVITY OF EMPLOYEES IN PT ANGKASA PURA II (PERSERO) HUSEIN
SASTRANEGARA AIRPORT BANDUNG***

Isabella Anggieta Kania¹, Fetty Poerwita Sary²

^{1,2} Universitas Telkom, Bandung

bellaanggt@student.telkomuniversity.ac.id¹, fettyps@telkomuniversity.ac.id²

Abstrak

PT Angkasa Pura II (Persero) Bandara Husein Bandung adalah salah satu BUMN yang bergerak dibidang jasa kebandarudaraan. Dimasa pandemi produktivitas perusahaan menurun secara drastis karena sedikitnya aktivitas penerbangan. Dalam mencapai produktivitas, perusahaan perlu melakukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Kompensasi dan Disiplin Kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini melakukan studi mengenai kompensasi dan disiplin kerja pada PT Angkasa Pura II (Persero_ Bandara Husein Bandung, untuk mengetahui besar pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Bandara Husein Bandung.

Populasi penelitian adalah karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Bandara Husein Bandung sebanyak 131 karyawan, dengan sampel 99 responden. Teknik sampling menggunakan probability sampling dan menggunakan rumus slovin. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji asumsi klasik, regresi linier berganda dan koefisien determinasi.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berada pada kategori tinggi, disiplin kerja berada pada kategori baik dan produktivitas kerja karyawan berada pada kategori efektif. Sedangkan hasil uji simultan bahwa Kompensasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Bandara Husein Bandung sebesar 72,9%.

Kata Kunci: Kompensasi, Disiplin Kerja, Produktivitas Kerja Karyawan

Abstract

PT Angkasa Pura II (Persero) Bandung Husein Airport is one of the SOEs which provides in airport services. During the pandemic, the company's productivity decreased drastically due to the lack of flight activity. In achieving productivity, companies need to manage their human resources well. Compensation and Work Discipline is one of the factors that affect employee productivity. This study conducted a study on compensation and work discipline at PT Angkasa Pura II (Persero_ Bandung Husein Airport, to determine the effect of compensation and work discipline on the work productivity of PT Angkasa Pura II (Persero) Bandung Husein Airport employees.

The research population is the employees of PT Angkasa Pura II (Persero) Bandung Husein Airport as many as 131 employees, with a sample of 99 respondents. The sampling technique uses probability sampling and uses the slovin formula. The analysis technique used is descriptive analysis, classical assumption test, multiple linear regression and coefficient of determination.

The results showed that compensation was in the high category, work discipline was in the good category and employee productivity was in the effective category. While the results of the simultaneous test that Compensation and Work Discipline have a significant positive effect on Employee Work Productivity of PT Angkasa Pura II (Persero) Bandung Husein Airport by 72.9%.

Keywords: Compensation, Discipline Work, Employee Work Productivity

1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

sejalan dengan perkembangan usaha komersial di era globalisasi, pengusaha swasta dan pemerintah otomatis akan menghadapi persaingan yang ketat. Semakin tinggi teknologinya, semakin sulit persaingan bisnis yang dihadapi perusahaan. Bagi perusahaan, ini merupakan tantangan besar untuk meningkatkan dan mempertahankan sumber daya yang ada (Sulistina dan Neli, 2020). Hingga saat ini masih banyak organisasi yang belum menyadari betapa berharganya sumber daya manusia bagi keberlangsungan organisasi. Pemogokan absensi, perputaran tenaga kerja tinggi, produktivitas yang merosot, daya saing perusahaan yang rendah dan profesionalisme kerja yang memadai merupakan beberapa fenomena yang mengindikasikan adanya permasalahan dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia (pabalik et.al., 2019). Heathfield, dalam Dhea & Arif (2018) menyebutkan bahwa sumber daya manusia yang baik mengacu pada mereka yang dapat berorientasi dengan benar, bekerja secara produktif dan memberikan energi positif bagi perusahaan. Menurut Ndichu (2017:53), menyatakan bahwa sistem yang dikelola perusahaan dengan baik dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawannya jika produktivitas kerja tinggi, dapat menjadi keuntungan bagi perusahaan untuk menghasilkan barang dan jasa karena karyawan akan berperan aktif dengan memberikan kontribusi yang besar kepada perusahaan sehingga dapat membantu mencapai tujuan perusahaan. PT AP II Bandara Husein Bandung selain dikelola dan citra perusahaannya baik, PT AP II merupakan salah satu bandara yang pergerakan pesawatnya kedepan semakin padat baik itu domestik dan internasionalnya.

Hal itu dibuktikan dengan pendapatan, pergerakan pesawat, pergerakan penumpang dan tingkat produksi perusahaan selalu mencapai target perusahaan. Menurut Yunarsi (2013:162) yang berpendapat bahwa dalam mengukur produktivitas berdasarkan efektivitas yang dikaitkan dengan *performance* dan efisiensi dikaitkan dengan pengguna sumber – sumber serta indeks produktivitas kerja perusahaan, serta diukur berdasarkan perbandingan antara pencapaian pendapatan dan realisasi perusahaan. Berikut adalah pendapatan dan realisasi Bulan Januari – Maret Tahun 2021 PT AP II Bandara Husein Bandung.

Tabel 1.

Pendapatan dan Realisasi Bulan Januari – Maret 2021

Uraian	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	Selisih (Rp)	%
Aeronautika Non ATS	3.105.535	3.653.814	548.279	17,5
Non Aeronautika	1.168.520	1.702.943	534.429	28,4
Kargo	7.9057	234.568	155.511	19,6

Sumber : Data hasil olahan peneliti, 2021

Tabel 1.1 menjelaskan bahwa secara keseluruhan Aeronautika Non ATS berhasil mencapai target Bulan Januari – Maret Tahun 2021, yakni sebesar Rp. 3.653.814. Non Aeronautika mencapai target sebesar Rp. 1.702.943, untuk kargo mencapai target sebesar Rp. 234.568. Secara keseluruhan pendapatan yang terealisasi mencapai target perusahaan.

pendapatan dan realisasi dijadikan sebagai tolak ukur PT AP II Bandara Husein menghitung produktivitas kerja perusahaan dan trafik penerbangan baik untuk domestik dan internasional selalu stabil atau meningkat. Berikut adalah trafik penerbangan Bandara Husein Sastranegara Bandung.

Tabel 1.1

Trafik Penerbangan Bandara Husein Sastranegara

Pergerakan penumpang	Pergerakan pesawat
----------------------	--------------------

Bulan Desember			
2019	2020	2019	2020
120.459	54.199	1.967	823

Sumber : Laporan Manajemen PT AP II, 2020

Tabel 1.2 diatas terlihat bahwa trafik penerbangan PT AP II Bandara Husein Bandung Tahun 2020 mengalami penurunan baik dari segi pergerakan pesawat dan pergerakan penumpang. Penurunan pada trafik Tahun 2020 berdampak pula pada pelayanan jasa. Bidang usaha dari kegiatan bisnis bandar udara terbagi menjadi jasa Aeronautika dan Non Aeronautika. Jasa Aeronautika adalah bidang jasa yang aktivitasnya berhubungan langsung dengan kegiatan penerbangan, seperti pelayanan jasa pendaratan, penerbangan, penyimpanan pesawat udara, dan lainnya. Non Aeronautika bidang jasa yang tidak terkait langsung dengan kegiatan penerbangan, seperti penyewaan ruang untuk perkantoran usaha, jasa penyewa tanah, sewa toko, dan lainnya.

Penurunan produksi tidak hanya terjadi pada trafik penerbangan, produksi jasa Aeronautika (kecuali pelayanan penerbangan) pada Bulan Januari – Desember Tahun 2020 tidak berhasil mencapai target perusahaan. Produksi jasa Aeronautika dapat digambarkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.2

Pelayanan Jasa Produksi Aeronautika Bulan Januari – Desember Tahun 2020 (Tidak Termasuk Jasa Penerbangan)

Pelayanan	Satuan	Target	Pencapaian
Pendaratan	Ton	453.438	204.459
Penumpang	Pax	646.514	247.010
Konter	Pax	750.881	259.498

Sumber : Laporan Manajemen PT AP II, 2020

Pada tabel 1.3 produktivitas perusahaan terlihat menurun dalam pelayanan jasa produksi Aeronautika, akibat pandemi Covid – 19 menyebabkan bandara tidak dapat beroperasi seperti biasa dan tidak diperbolehkan untuk aktivitas ke luar kota atau luar negeri terkecuali dalam keadaan mendesak atau tugas negara, sehingga produksi Aeronautika mengalami tren negatif pada pelayanan pendaratan, penumpang dan konter.

Penurunan pada layanan jasa produksi Aeronautika berkaitan sehingga berdampak pada pelayanan jasa Non Aeronautika. Layanan jasa Non Aeronautika pada Bulan Januari – Desember Tahun 2020 turun drastis sehingga tidak ada yang mencapai target perusahaan. terlihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.3

Layanan Jasa Produksi Non Aeronautika Bulan Januari – Desember Tahun 2020

Uraian	Satuan	Target	Pencapaian	Persentase
Sewa Ruang	m ²	16.506	7.276	56%
Sewa Tanah Diperkeras	m ²	10.428	6.408	39%
Sewa Reklame	m ²	2.595	460	82%
Konsensi	Rp	76.602.396	21.283.237	72%
Sewa Listrik	Kwh	298.308	281.468	16%
Sewa Air	m ³	7.140	2.555	64%
Jasa Pelayanan Kargo	Ton	4.524	2.599	43%

Sumber : Laporan Manajemen PT AP II, 2020

Pada Tabel 1.4 pelayanan jasa Non Aeronautika tersebut tidak ada yang berhasil mencapai target di Tahun 2020 Bulan Januari – Desember. Beberapa kondisi yang terjadi menyebabkan perubahan pada pendapatan perusahaan, pada sewa ruang realisasi pendapatan

menurun sebesar 56% efek dari lockdown flight internasional sehingga ruangan mitra usaha tidak beroperasi dan hanya terdapat beberapa penerbangan domestik dampak Covid – 19. Sewa tanah diperkeras mengalami penurunan mencapai 39% dikarenakan PTN mengurangi luas sewa GSE (Ground Support Equipment). Sewa reklame mengalami penurunan tertinggi mencapai 82%. Konsesi mengalami penurunan mencapai 72% karena efek lockdown dan hanya beberapa flight domestik yang beroperasi serta adanya kebijakan pengenaan tarif sesuai real omzet bagi mitra yang beroperasi. Listrik mengalami penurunan hanya 16% dan air mencapai 64%. Untuk jasa pelayanan kargo menurun sebesar 57%.

Kesimpulannya Produktivitas perusahaan menurun akibat dari pelayanan jasa yang diberikan di bandara rendah secara dratis hingga rata – rata mencapai tren negatif. dampak pandemi Covid – 19 yang mengharuskan bandara menghentikan beberapa aktivitas, namun tidak semua faktor yang terjadi akibat pandemi Covid – 19 terdapat faktor lain yang juga disebabkan oleh produktivitas kerja karyawannya seperti sewa tanah diperkeras dan sewa reklame. Produktivitas kerja yang menurun berbagai permasalahan akan sering muncul, seperti kompensasi yang menurun.

Kompensasi menjadi salah satu faktor mengapa produktivitas kerja karyawan meningkat. Kompensasi yang harus dibayarkan perusahaan kepada karyawan harus memenuhi faktor – faktor tertentu. Segala sesuatu yang berhubungan dengan gaji, upah, bonus, insentif dll dapat menimbulkan masalah bagi perusahaan. Teori tersebut didukung oleh M. Yani (2012: 139) dalam buku Ganyang (2018) menyatakan bahwa kompensasi adalah bentuk pembayaran (langsung atau tidak langsung dalam bentuk manfaat untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat/tinggi). Peneliti juga berharap dapat melakukan studi pendahuluan untuk mengetahui lebih jauh tentang kompensasi yang terjadi pada karyawan PT Angkasa Pura II dan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian pendahuluan dilakukan dengan cara menyebarkan Pra-kuesioner secara acak kepada sejumlah karyawan yang bekerja di PT Angkasa Pura II Cabang Bandara Husein Sastranegara Bandung. Berikut adalah hasil yang diperoleh dan sudah diolah dari Kuesioner Pilot Study yang disebarkan kepada 50 responden untuk mengetahui bagaimana resepsi karyawan terhadap kompensasi yang sudah diberikan.

Tabel 1.4

Rekapitulasi Kuesioner Pilot Study

No	Persepsi Kompensasi	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Cukup Setuju	Setuju	Sangat Setuju	Total	Persentase
1.	Upah yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan sehari – hari saya	0	9	22	21	0	50	68%
2.	Saya merasa gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan	0	17	23	10	0	50	57%

3.	Perusahaan memberikan insentif tepat pada waktunya	0	6	22	21	1	50	67%
4.	Perusahaan memberikan bonus sesuai dengan kinerja dan produktivitas kerja saya	0	3	21	20	0	50	64%
5.	Saya merasa terjamin oleh perusahaan karena tunjangan yang lancar	0	5	19	24	2	50	69%
TOTAL PERSENTASE					65 %			

Sumber : Data Primer yang diolah, 2020

Pada Tabel 1.5 merupakan hasil data olahan peneliti dengan menggunakan pilot study. Terlihat bahwa besar persentase adalah 65% artinya 50 responden tersebut menyatakan bahwa kompensasi PT Angkasa Pura II Bandara Husein belum cukup.

Berdasarkan hasil data dari kuesioner pilot study maka dapat dijabarkan kompensasi pada Tahun 2020, PT Angkasa Pura II Persero Bandara Husein Sastranegara belum sepenuhnya diterapkan dengan baik. Seperti masih kurangnya pemberian dalam gaji dan bonus dimana gaji yang diberikan hanya mencapai 57% dan bonus yang diberikan mencapai 64%.

selain kompensasi menurut (Ardiansyah, 2020, hal. 462) peningkatan produktivitas kerja karyawan juga dapat dilakukan dengan cara menciptakan disiplin kerja. Karena disiplin kerja yang dikelola dengan baik akan menghasilkan kepatuhan karyawan terhadap organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja. Yang dimaksud adalah disiplin kerja dapat dijadikan salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan apabila dikelola dengan baik dan diterapkan secara bijak dan tekun oleh perusahaan.

Disiplin kerja yang diterapkan perusahaan juga terlihat pada absensi karyawannya. Kehadiran karyawan Bulan Januari – Maret Tahun 2021 mencapai rata – rata dan terbilang bagus dalam segi kehadirannya dikarenakan hampir tidak ada yang absen saat bekerja. Namun, terdapat beberapa gejala pada kehadiran karyawan PT Angkasa Pura II Cabang Husein yang terbilang bagus tersebut.

terdapat data kehadiran cuti tahunan yang melonjak dan mangkir pada Bulan – Januari Tahun 2021. Berikut adalah tabel 1.8 data karyawan PT AP II.

Tabel 1.5

Data Kehadiran Karyawan Januari – Maret 2021

Bulan	Jumlah karyawan	Jumlah hari kerja	Tidak Hadir				Persentase Mangkir	Jumlah rata – rata karyawan hadir
			Dinas dalam & luar	Pelatihan	Cuti	Mangkir		

			kota					
Januari	135	20	17	3	70	47	61,57%	
Febuari	131	20	13	4	47	22	28,82%	
Maret	131	20	19	2	44	36	47,16%	
Januari – Maret	131	20	49	9	161	105	45,91%	

Sumber : Data primer olahan peneliti,2021

Dari tabel diatas, rata – rata jumlah kehadiran karyawan PT Angkasa Pura II Bandara Husein hanya sebesar 45,91%. Dalam hal ini terlihat bahwa kehadiran karyawan PT Angkasa Pura II Bandara Husein masih rendah. Oleh karena itu, karyawan masih membutuhkan usaha – usaha untuk dapat meningkatkan antusias anggota untuk mengikuti semua rangkaian kegiatan perusahaan PT Angkasa Pura II Bandara Husein.

Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik diperusahaan. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit untuk perusahaan mewujudkan tujuannya, jadi kedisiplinan adalah salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya (Hasibuan, 2017, Hal:194). Bagi organisasi adanya disiplin dapat meningkatkan dan menjamin terpeliharanya tata tertib di perusahaan serta kelancaran tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Tata tertib yang diterapkan perusahaan terhadap karyawan, bagi karyawan dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan sehingga menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Nyamannya karyawan di perusahaan dapat melaksanakan tugas dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi mewujudkan tujuan organisasi.

Kedisiplinan akan tercipta jika lingkungan kerja di perusahaannya menerapkan kedisiplinan dan dapat menjadi panutan orang lain. sebaliknya jika perusahaan tidak menerapkan hal tersebut maka kedisiplinan kerja tidak berjalan. Peneliti juga berharap dapat melakukan studi pendahuluan untuk mengetahui lebih jauh tentang kompensasi dan disiplin kerja yang terjadi pada karyawan PT Angkasa Pura II dan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan. sehingga peneliti mengangkat judul **“Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Angkasa Pura II Persero Bandara Husein Sastranegara Bandung)”** untuk dijadikan penelitian.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- Bagaimana Kompensasi Karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Bandara Husein Bandung?
- Bagaimana Disiplin Kerja Karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Bandara Husein Bandung?
- Bagaimana Produktivitas Kerja Karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Bandara Husein Bandung?
- Bagaimana Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Bandara Husein Bandung baik secara parsial maupun simultan?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis:

- a. Kompensasi Karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Bandara Husein Bandung
- b. Disiplin Kerja Karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Bandara Husein Bandung
- c. Produktivitas Kerja Karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Bandara Husein Bandung
- d. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Bandara Husein Bandung baik secara parsial maupun simultan.

2. Metode Penelitian

2.1 Jenis Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017), penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini menggunakan deskriptif. Menurut Sugiyono (2017), penelitian deskriptif adalah pernyataan masalah yang berkaitan dengan nilai suatu variabel bebas hanya pada satu variabel atau lebih (variabel bebas merupakan variabel bebas dan bukan bebas karena variabel bebas selalu dipasangkan dengan variabel terikat).

Dalam penelitian ini studi kuantitatif tentang hubungan antara variabel yang diamati dengan objek yang diteliti lebih bersifat kausal (sebab dan akibat). Oleh karena itu, dalam penelitiannya terdapat variabel bebas dan variabel terikat. Kemudian dicari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2019)

2.2 Skala Pengukuran

Penelitian menggunakan skala likert yang bertujuan untuk mengubah variabel yang akan diukur menjadi indeks variabel. Kemudian, menggunakan indikator sebagai titik awal penyusunan *tool* project yang bisa berupa pertanyaan atau pernyataan. Pada skala Likert, responden akan menjawab dengan 5 pilihan jawaban yang memiliki bobot yang berbeda, dan seluruh jawaban responden dihitung berdasarkan bobotnya sehingga menghasilkan suatu skor untuk mewakili suatu topik terkait.

2.3 Populasi dan Sampel

Populasi menurut Sugiyono (2018:130) adalah keseluruhan elemen yang akan dijadikan wilayah generalisasi. Elemen populasi adalah keseluruhan subjek yang akan diukur, yang merupakan unit yang diteliti. Dalam penelitian ini, populasi yang dimaksud adalah seluruh pegawai pada PT Angkasa Pura II (Persero) Bandara Husein Bandung yaitu sebanyak 131 orang. Sedangkan menurut Silalahi (2015:372), Sampel adalah salah satu atau beberapa unsur yang dipilih dengan cara tertentu. Pada penelitian ini menggunakan teknik penelitian sampel yaitu *Probability* teknik Sampling Acak Sederhana (*Simple Random Sampling*) dengan rumus Slovin. Sampling

acak sederhana adalah suatu proses sampling yang memenuhi syarat – syarat bahwa setiap anggota dalam populasi mempunyai peluang yang sama besar untuk dipilih menjadi sampel yang jika ukuran populasi digambarkan menjadi N , maka setiap unit populasi mempunyai $1/N$ untuk bisa dipilih menjadi sampel (Indrawati, 2015). Dari hasil rumus Slovin, ukuran sampel yang didapatkan yaitu sebanyak 98,6 atau 99 karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Bandara Husein Bandung.

2.3 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik yang digunakan penulis untuk pengumpulan data adalah data primer berupa kuesioner dan wawancara serta data sekunder diperoleh dari berbagai sumber seperti dokumen perusahaan dari PT Angkasa Pura II (Persero) Bandara Husein Bandung, buku-buku, jurnal, karya tulis yang relevan dan penelitian terdahulu yang terkait dengan variabel penelitian.

2.4 Uji Validitas dan Realibilitas

Uji Validitas dari 46 item pernyataan yang telah disebarkan pada 99 orang memperlihatkan hasil r hitung yaitu lebih dari r tabel (0,361), maka dapat disimpulkan bahwa setiap item dalam kuesioner telah sanggup untuk menyatakan hal yang nantinya dilakukan pengukuran menggunakan kuesioner yang ada. Lalu pada uji reliabilitas menghasilkan Cronbach's Alpha lebih dari 0,60 yaitu 0,935 (X1), 0,939 (X2), 0,977 (Y) yang berarti kuesioner yang telah disebarkan tersebut sudah reliabel, dimana setiap pernyataan dari kuesioner tersebut bisa dipercaya dan juga diandalkan agar dapat dipergunakan sebagai instrumen dalam sebuah penelitian.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 1 (a)

KATEGORI POSISI VARIABEL		
Variabel	Total Skor	Kategori
Kompensasi	79,8%	Tinggi
Disiplin Kerja	82,8%	Baik
Produktivitas Kerja Karyawan	82,6%	Efektif

Pada tabel 4.1 dapat disimpulkan yaitu variabel Kompensasi (X1) memperoleh skor sebanyak 79,8% (Tinggi), variabel Disiplin (X2) memperoleh skor sebanyak 82,8% (Baik) dan variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) juga memperoleh skor sebanyak 82,6% (Efektif).

3.2 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Dari Uji Kolmogorov dapat diketahui Nilai Asymp. Sig (2 tailed) menunjukkan angka 0,198 dan lebih besar dari 0,05 hal ini menunjukkan bahwa data terdistribusi normal.

b. Uji Heterokedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dengan metode scatter plot, dapat terlihat bahwa tidak terdapat pola yang jelas serta titik – titik tersebut menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.3 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

$$Y = 1,005 + 0,213X_1 + 0,774X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Konstanta (α) = 1,005

Artinya: apabila variabel dependen (Produktivitas Kerja (Y)) tidak dipengaruhi oleh variabel independen (Kompensasi (X1), dan Disiplin Kerja (X2)), maka akan diperoleh nilai rata – rata untuk variabel dependen (Produktivitas Kerja (Y)) adalah 1,005..

- b. Koefisien regresi Kompensasi (X1) = 0,213

Artinya: koefisien regresi positif sebesar 0,213. Dimana setiap peningkatan Kompensasi sebesar

satu satuan, maka Produktivitas Kerja Karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Bandara Husein Bandung akan meningkat sebesar 0,213.

c. Koefisien regresi Disiplin Kerja (X_2) = 0,774

Artinya: koefisien regresi positif sebesar 0,774. Dimana setiap peningkatan Disiplin kerja sebesar satu satuan, maka Produktivitas Kerja Karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Bandara Husein Bandung akan meningkat sebesar 0,774.

Berdasarkan persamaan tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel Kompensasi dan Disiplin Kerja dengan Variabel Produktivitas Kerja Karyawan. Artinya apabila variabel Kompensasi dan Disiplin Kerja ditingkatkan maka variabel Kinerja akan meningkat.

3.4 Uji Hipotesis

Pada Uji Simultan (Uji F) $F_{hitung} < F_{tabel}$ (129,345 > 2,74) dan nilai Sig. = 0,000 > 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel Kompensasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) pada Angkasa Pura II (Persero) Bandara Husein Bandung. Lalu pada Uji Parsial (Uji T) hasil yang diperoleh dengan bantuan program SPSS sebagai berikut:

1. Variabel Kompensasi (X_1) memiliki nilai t_{hitung} (2.190) < t_{tabel} (1,985) dan nilai signifikansi variabel Kompensasi (X_1) < 0,05 yaitu 0,031. Ini artinya bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial variabel Kompensasi (X_1) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y).
2. Variabel Disiplin Kerja (X_2) memiliki nilai t_{hitung} (6.441) < t_{tabel} (1,985) dan nilai signifikansi variabel Disiplin Kerja (X_2) < 0,05 yaitu 0,000. Ini artinya bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara parsial variabel Disiplin Kerja (X_2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

3.5 Koefisien Determinasi

Nilai korelasi (R) adalah 0,854 dan R^2 adalah 0,729. Nilai tersebut digunakan untuk melihat besarnya pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Produktivitas Kerja Karyawan secara simultan. Rumus untuk menghitung R^2 menggunakan koefisien determinasi (KD) adalah sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\% \\ = (0,854)^2 \times 100\% = 72,9\%$$

Angka tersebut menunjukkan koefisien determinasi (KD) sebesar 72,9%. Artinya bahwa pengaruh variabel independen Kompensasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) adalah sebesar 72,9%, sedangkan 27,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini misalnya motivasi, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, etos kerja dan sebagainya.

4. Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti pada karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Bandara Husein Bandung tentang pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi di PT Angkasa Pura II (Persero) Bandara Husein Bandung dari hasil perhitungan sudah dalam kategori tinggi.
2. Disiplin Kerja di PT Angkasa Pura II (Persero) Bandara Husein Bandung termasuk dalam kategori baik.
3. Produktivitas Kerja Karyawan di PT Angkasa Pura II (Persero) Bandara Husein Bandung sudah dalam kategori efektif.
4. Kompensasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan secara simultan. Secara Parsial Kompensasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Bandara Husein Bandung.

Adapun saran penelitian berdasarkan hasil uji simultan dimana kedua variabel penelitian

Kompensasi dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, maka saran peneliti terhadap perusahaan yaitu PT Angkasa Pura II (Persero) Bandara Husein Bandung adalah sebagai berikut:

1. Dilihat dari variabel kompensasi, pernyataan yang mendapatkan skor terendah adalah “Saya mendapatkan bonus karena menyelesaikan pekerjaan tepat waktu”, peneliti menyarankan perusahaan untuk memberikan penghargaan atau apresiasi kepada karyawan yang telah menyelesaikan pekerjaannya dengan baik seperti meningkatkan jumlah bonus kerja.
2. Dilihat dari variabel disiplin kerja, pernyataan yang mendapatkan skor terendah adalah “Saya selalu hadir ke kantor”, peneliti menyarankan agar perusahaan lebih menegaskan kepada karyawan mengenai kehadiran kerjanya agar karyawan lebih taat dan konsisten pada kehadiran kerja.
3. Dilihat pada variabel produktivitas kerja karyawan pernyataan yang mendapatkan skor terendah adalah “Tidak merasa keberatan apabila diharuskan lembur untuk menyelesaikan pekerjaan yang sifatnya mendesak”, peneliti menyarankan agar perusahaan memberikan uang lembur jika karyawan melakukan pekerjaannya melebihi jam kerja yang sudah ditetapkan.
4. PT Angkasa Pura II (Persero) Bandara Husein Sastranegara Bandung agar lebih memperhatikan dan memperbaiki variabel Kompensasi dan Disiplin Kerja karena variabel tersebut memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan cara meningkatkan Kompensasi dan Disiplin Kerja agar karyawan lebih baik saat bekerja di PT Angkasa Pura II (Persero) Bandara Husein Sastranegara Bandung.

5. Saran

Dilihat dari variabel kompensasi yang dilakukan PT Angkasa Pura II (Persero) Bandara Husein Bandung termasuk dalam kategori “tinggi”. pernyataan yang mendapatkan skor terendah adalah “Saya mendapatkan bonus karena menyelesaikan pekerjaan tepat waktu”, peneliti menyarankan perusahaan untuk memberikan penghargaan atau apresiasi kepada karyawan yang telah menyelesaikan pekerjaannya dengan baik seperti meningkatkan jumlah bonus kerja. Selain itu, perhatian terhadap gaji dan bonus dapat dilakukan dengan memberikan bonus kepada karyawan yang berprestasi, seperti menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang sudah ditetapkan, atau pemberian bonus bagi divisi yang hasil kerja selama jangka waktu tertentu terus menerus berada di rata –rata target. Pemberian bonus dimaksudkan agar karyawan lebih termotivasi dan bekerja lebih baik. Dilihat dari variabel disiplin kerja, pernyataan yang mendapatkan skor terendah adalah “Saya selalu hadir ke kantor”, peneliti menyarankan agar perusahaan lebih menegaskan kepada karyawan mengenai kehadiran kerjanya agar karyawan lebih taat dan konsisten pada kehadiran kerja. Baik Work From Home (WFH), ataupun WFO. Kehadiran untuk absensi diperlukan seperti target yang diberikan perusahaan harus segera selesai sampai batas. Dalam meningkatkan kehadiran kerja karyawan, perusahaan dapat menerapkan sistem reward dan punishment kepada karyawan. Hal ini bertujuan membuat karyawan lebih menghargai waktu dan menjadi lebih disiplin karena jika mereka terlambat maka mereka akan menerima konsekuensi dan lain – lainnya.

Dilihat pada variabel produktivitas kerja karyawan pernyataan yang mendapatkan skor terendah adalah “Tidak merasa keberatan apabila diharuskan lembur untuk menyelesaikan pekerjaan yang sifatnya mendesak”, peneliti menyarankan agar perusahaan memberikan uang lembur jika karyawan melakukan pekerjaannya melebihi jam kerja yang sudah ditetapkan.

PT Angkasa Pura II (Persero) Bandara Husein Sastranegara Bandung agar lebih memperhatikan dan memperbaiki variabel Kompensasi dan Disiplin Kerja karena variabel tersebut memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan cara meningkatkan Kompensasi dan Disiplin Kerja agar karyawan lebih baik saat bekerja di PT Angkasa Pura II (Persero) Bandara Husein Sastranegara Bandung.

5.2.2 Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini hanya meneliti tentang Analisis Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap

Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Angkasa Pura II (Persero) Bandara Husein Sastranegara Bandung, sehingga peneliti mengemukakan beberapa saran untuk dipertimbangkan oleh Peneliti Selanjutnya yaitu sebagai berikut:

Peneliti Selanjutnya agar melaksanakan penelitian terhadap variabel-variabel independen yang belum diteliti dalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan, contohnya seperti motivasi, iklim organisasi, kepuasan kerja, etos kerja dan sebagainya.

Peneliti Selanjutnya agar melaksanakan Penelitian pada Perusahaan yang bergerak di bidang industri sejenis, sehingga hasilnya dapat digunakan sebagai bahan perbandingan.

Peneliti Selanjutnya agar melakukan penelitian yang mengaitkan variabel independen Kompensasi dan Disiplin Kerja dengan variabel dependen selain Produktivitas Kerja Karyawan, contohnya seperti variabel Kinerja karyawan sehingga hasilnya dapat menambah pengetahuan khususnya pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.



Referensi

- [1] Sulistiana, N. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Rangga Kabupaten Subang. *The World of Business Administration Journal*. <https://doi.org/10.37950/wbaj.vi.747>
- [2] Pabalik, D., Suaib, H., Helmi, N., & Purwanti, N. (2019). Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja. *Jurnal Noken: Ilmu-Ilmu Sosial*, 5(1). <https://doi.org/10.33506/jn.v5i1.903>
- [3] Dhea., N. F., & Arif., P. P. (2018). Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Pindad Persero Bandung. *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)*, 206.
- [4] Ganyang, T. M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: IN Media.
- [5] Sinambela. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [6] Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- [7] Sopiah, & Sangadji, E. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: Andi Offset.
- [8] Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- [9] Lubis, Y., Hermanto, B., & Edison, E. (2018). *Manajemen dan Riset Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- [10] Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- [11] Sudaryo, Y., & Sofiati, N. A. (2018). *manajemen sumber daya manusia, kompensasi tidak langsung, dan lingkungan kerja fisik*. Yogyakarta: Andi Offset.
- [12] Mangkunegara. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- [13] Kaswan. (2018). *Perilaku Organisasi Positif*. Bandung: Pustaka Setia.
- [14] Sunyoto, D., & Burhanudin. (2015). *teori perilaku keorganisasian*. Jakarta: PT Buku Seru.
- [15] Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [16] Sugiyono. (2019). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF*. Bandung: Alfabeta.
- [17] Sudaryono. (2017). *METODOLOGI PENELITIAN*. Depok: PT RAJAGRAFINDO