

## PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN SERTA KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PETUGAS BANDAR UDARA SULTAN MUHAMMAD KAHARUDDIN SUMBAWA

Annisa Alysia<sup>1</sup>, Febriansyah Ignas Pradana<sup>2</sup>

Program Studi Manajemen Transportasi Udara, Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan,  
Yogyakarta, Indonesia<sup>1,2</sup>

Email: [alysiaannisa17@gmail.com](mailto:alysiaannisa17@gmail.com)

### Abstrak

Pendidikan ialah sebuah kegiatan yang dilakukan manusia secara terdaftar serta terprogram guna yang baik serta mengembangkan kemampuan atau bakat yang terdapat terhadap diri individu manusia agar mencapai tujuan atau target tertentu dalam menjalani hidup. Kompensasi ialah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan terhadap pekerjaannya yang dimiliki serta hasilnya setimpal dengan pekerjaannya. Kinerja kuantitas seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam penelitian ini memiliki tujuan penelitian diantaranya adalah: Mengetahui apakah terdapat pengaruh antara latar belakang pendidikan terhadap kinerja petugas di Bandara Sultan Muhammad Kaharudin. Mengetahui apakah terdapat terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja petugas di Bandara Sultan Muhammad Kaharudin. dan Mengetahui apakah terdapat terdapat pengaruh antara latar belakang pendidikan serta kompensasi terhadap kinerja petugas di Bandara Sultan Muhammad Kaharudin secara bersamaan. Penelitian dengan judul "Pengaruh Tingkat Pendidikan Serta Kompensasi Terhadap Kinerja Petugas Bandar Udara Sultan Muhammad Kaharuddin Sumbawa", dilakukan dengan melakukan penyebaran kuisisioner kepada petugas bandar udara sultan muhammadkaharudin. Penelitian menggunakan metode penelitian kuantitatif, menggunakan Uji Regresi linear Berganda, Uji Asumsi Klasik, Uji T, Uji Koefisien Determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Bandar Udara Sultan Muhammad Kaharuddin. Hal ini dapat dibuktikan bahwa dengan hasil  $t_{hitung} 1,422 < t_{tabel} 2,045$  maka  $H_0$  diterima serta  $H_a$  ditolak serta tingkat signifikansi sebesar  $0,166 > 0,05$ , Kompensasi menunjukkan bahwa nilai signifikan untuk pengaruh kompensasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja petugas ( $Y$ ) ialah sebesar  $0,889 > 0,05$  serta nilai  $t_{hitung} 0,141 < nilai t_{tabel} 2,045$  maka  $H_0$  diterima serta  $H_a$  ditolak. Artinya tidak terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja petugas secara signifikan. Latar Belakang pendidikan serta ( $X_1$ ) serta Kompensasi ( $X_2$ ) secara bersama sama tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Bandar Udara Sultan Muhammad Kaharuddin ( $Y$ ). Hal ini dapat di buktikan bahwa nilai signifikan  $0,369 > 0,05$  serta nilai  $f_{hitung} 1,032 < nilai f_{tabel} 3,32$  maka  $H_0$  diterima serta  $H_a$  ditolak. Artinya tidak terdapat pengaruh antara latar belakang pendidikan serta kompensasi terhadap kinerja petugas secara signifikan.

**Kata Kunci:** Kinerja, Pendidikan, Kompensasi, Bandar Udara Sultan Muhammad Kaharuddin.

### Abstract

*Education is an activity carried out by humans in a registered and programmed manner for good and to develop the abilities or talents that exist in individual human beings in order to achieve certain goals or targets in life. Compensation is something that employees receive for the services they contribute to the work they have and the results are commensurate with their work. The quantity performance of an employee in carrying out his duties in accordance with the responsibilities given to him. In this study, the research objectives include: To find out whether there is an influence between educational background on the performance of officers at Sultan Muhammad Kaharudin Airport. Knowing whether there is an effect of compensation on the performance of officers at Sultan Muhammad Kaharudin Airport. and Knowing whether there is an influence between educational background and compensation on the performance of officers at Sultan Muhammad Kaharudin Airport together. The research entitled "The Effect of Education*

*Level and Compensation on the Performance of Sultan Muhammad Kaharuddin Airport Officers, Sumbawa", was conducted by distributing questionnaires to Sultan Muhammad Kaharuddin airport officers. The research uses quantitative research methods, using Multiple Linear Regression Test, Classical Assumption Test, T Test, Coefficient of Determination Test. The results show that education has no effect on the performance of Sultan Muhammad Kaharuddin Airport Employees. This can be proven that with the results of  $t_{count} 1.422 < t_{table} 2.045$  then  $H_01$  is accepted and  $H_a1$  is rejected and the significance level is  $0.166 > 0.05$ , the compensation shows that the value is significant. for the effect of compensation (X2) on the performance of officers (Y) is equal to  $0.889 > 0.05$  and the  $t_{count} 0.141 < t_{table} value 2.045$  then  $H_02$  is accepted and  $H_a2$  is rejected. This means that there is no significant effect of compensation on the performance of officers. Educational background and (X1) and compensation (X2) together have no significant effect on employee performance at Sultan Muhammad Kaharuddin Airport (Y). This can be proven that the significant value is  $0.369 > 0.05$  and the  $f_{count}$  is  $1.032 < value f_{table} 3.32$  then  $H_03$  is accepted and  $H_a3$  is rejected. This means that there is no significant effect between educational background and compensation on the performance of officers.*

**Keywords:** Performance, Compensation, Education, Sultan Muhammad Kaharuddin Airport.



Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi-Berbagi Serupa 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

## PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan pengajaran yang dilaksanakan di sekolah-sekolah sebagai lembaga pendidikan formal. Menurut Trahati (2015), pendidikan ialah sebuah kegiatan yang dilakukan manusia secara terdaftar serta terprogram guna yang baik serta mengembangkan kemampuan atau bakat yang terdapat terhadap diri individu manusia agar mencapai tujuan atau target tertentu dalam menjalani hidup.

Kompensasi ialah "sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan terhadap pekerjaannya berupa tenaga kerja maupun pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki serta hasilnya setimpal dengan pekerjaannya (Bangun, 2013) Menurut Hariandja Kterdapatrisman (2012) kompensasi ialah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang serta lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, serta tunjangan lainnya, seperti: tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, serta lain-lain.

Kinerja (prestasi kerja) ialah hasil kerja secara kualitas serta kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2015). Menurut, Simanjutak (2015) kinerja merupakan tingkatan pencapaian hasil atas tugas tertentu yang dilaksanakan. Simanjutak pula mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu.

Karyawan yang kurang dalam meningkatkan kreativitasnya, maka kompensasi yang didapat pula *standart*. Kompensasi yang diberikan harus sesuai dengan pekerjaan serta harus tepat waktu dalam penerian kompensasi setiap bulannya karena jika tidak sesuai maka para karyawan pula akan merasa kinerja mereka pula berkurang. Ketepatan dalam pemberian kompensasi sangat penting guna untuk kelangsungan hidup serta kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang di atas maka, peneliti membahas mengenai "Pengaruh Tingkat Pendidikan serta Kompensasi Terhadap Kinerja Petugas Di Bandara Sultan Muhammad Kaharudin".

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut: Bagaimana pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja petugas di Bandara Sultan Muhammad Kaharudin? Bagaimana pengaruh pemberian

kompensasi terhadap kinerja petugas di Bandara Sultan Muhammad Kaharudin? Bagaimana pengaruh latar belakang pendidikan serta pemberian kompensasi terhadap kinerja petugas bandar udara Sultan Muhammad Kaharudin secara simultan?

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara latar belakang pendidikan terhadap kinerja petugas di Bandara Sultan Muhammad Kaharudin, untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja petugas di Bandara Sultan Muhammad Kaharudin, dan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara latar belakang pendidikan serta kompensasi terhadap kinerja petugas di Bandara Sultan Muhammad Kaharudin secara bersamaan.

## **METODE PENELITIAN**

Kuisisioner. Pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan dan pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawab.

### **Analisis Data**

- Uji Instrumen: Uji Validitas dan Uji Reliabilitas
- Uji Asumsi Klasik: Analisis Regresi Linear Berganda, Uji Parsial (Uji T), dan Uji Koefisien Determinasi.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Penelitian**

Pendidikan merupakan pengajaran yang dilaksanakan di sekolah-sekolah sebagai lembaga pendidikan formal. Menurut Trahati (2015), pendidikan ialah sebuah kegiatan yang dilakukan manusia secara terdaftar serta terprogram guna yang baik serta mengembangkan kemampuan atau bakat yang terdapat terhadap diri individu manusia agar mencapai tujuan atau target tertentu dalam menjalani hidup.

Kompensasi ialah "sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan terhadap pekerjaannya berupa tenaga kerja maupun pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki serta hasilnya setimpal dengan pekerjaannya (Bangun, 2013) Menurut Hariandja Krisman (2012) kompensasi ialah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang serta lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, serta tunjangan lainnya, seperti: tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, serta lain-lain.

Kinerja (prestasi kerja) ialah hasil kerja secara kualitas serta kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2015). Menurut, Simanjutak (2015) kinerja merupakan tingkatan pencapaian hasil atas tugas tertentu yang dilaksanakan. Simanjutak pula mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu.

### **Pembahasan**

Berdasarkan hasil olahan statistik di atas menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja petugas bandara Sultan Muhammad Kaharudin. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan  $t_{hitung} 1,422 < t_{tabel} 2,045$  maka  $H_0$  diterima serta  $H_a$  ditolak serta tingkat signifikansi sebesar  $0,166 > 0,05$ . Sedangkan hasil olahan statistik untuk variabel kompensasi menunjukkan bahwa nilai signifikan untuk pengaruh kompensasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja petugas ( $Y$ ) ialah sebesar  $0,889 > 0,05$  serta nilai  $t_{hitung}$

$0,141 < \text{nilai } t_{\text{tabel}} 2,045$  maka  $H_02$  diterima serta  $H_a2$  ditolak. Artinya tidak terdapat pengaruh antara kopensansi terhadap kinerja petugas secara signifikan.

Berdasarkan hasil olahan statistik dapat di simpulkan bahwa nilai signifikan untuk latar belakang pendidikan ( $X_1$ ) serta Kopensansi ( $X_2$ ) terhadap kinerja petugas ( $Y$ ) ialah  $0,369 > 0,05$  serta nilai  $f_{\text{hitung}} 1,032 < \text{nilai } f_{\text{tabel}} 3,32$  maka  $H_03$  diterima serta  $H_a3$  ditolak. Artinya tidak terdapat pengaruh antara latar belakang pendidikan serta kopensansi terhadap kinerja petugas secara signifikan.

## KESIMPULAN

Latar Belakang pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Bandar Udara Sultan Muhammad Kaharuddin .Hal ini dapat dibuktikan bahwa dengan hasil  $t_{\text{hitung}} 1,422 < t_{\text{tabel}} 2,045$  maka  $H_01$  diterima serta  $H_a1$  ditolak serta tingkat signifikansi sebesar  $0,166 > 0,05$ . Kopensansi menunjukkan bahwa nilai signifikan untuk pengaruh kopensansi ( $X_2$ ) terhadap kinerja petugas ( $Y$ ) ialah sebesar  $0,889 > 0,05$  serta nilai  $t_{\text{hitung}} 0,141 < \text{nilai } t_{\text{tabel}} 2,045$  maka  $H_02$  diterima serta  $H_a2$  ditolak. Artinya tidak terdapat pengaruh antara kopensansi terhadap kinerja petugas secara signifikan. Latar Belakang pendidikan serta ( $X_1$ ) serta Kompensasi ( $X_2$ ) secara bersama sama tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Bandar Udara Sultan Muhammad Kaharuddin ( $Y$ ).Hal ini dapat di buktikan bahwa nilai signifikan  $0,369 > 0,05$  serta nilai  $f_{\text{hitung}} 1,032 < \text{nilai } f_{\text{tabel}} 3,32$  maka  $H_03$  diterima serta  $H_a3$  ditolak. Artinya tidak terdapat pengaruh antara latar belakang pendidikan serta kopensansi terhadap kinerja petugas secara signifikan.

Berdasarkan hasil penelitian ini, penulis memberikan saran atau masukan sebagai berikut: Bagi Bandar Udara Sultan Muhammad Kaharuddin, agar dapat menempatkan posisi karyawan sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki serta meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang lebih baik .Agar kinerja perusahaan semakin meningkat. Bagi peneliti lainnya, diharapkan agar dapat melanjutkan penelitian, tidak hanya terhadap faktor-faktor ini saja tetapi dapat menganalisis pengaruh dari faktor lain seperti motivasi, pengalaman kerja, gaji, lingkungan kerja, iklim kerja serta faktor lain yang sesuai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong serta Baron dalam Irham Fahmi. 2012. Manajemen Kinerja. Jakarta. Bangun, Wilson. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Erlangga., Bandung
- Ghozali, I. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23. Edisi 9. Semarang: Baserta Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gie, Liang The. 1999. *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta: Liberty.
- Hariandja 2012. *Kterdapatrisman Kompensasi, upah, gaji*. Jakarta
- Hasbullah. 2005. Dasar Dasar Ilmu Pendidikan. PT Raja Grafindo Persterdapat. Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P., 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Husaini Usman. 2009. Kinerja : Teori, Praktik serta Riset . Jakarta: Bumi Aksara
- Majid. 2007. *Perencanaan Pembelajaran Air Port Chek in*. Bandung: Remaja Rosda Karya
- Mangkunegara, Prabu 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan ke-2, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Moleong, Lexy J. 2004. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mudyaharjo 2002. *Pengantar pendidikan (sebuah studi awal tentang dasar-dasar pendidikan terhadap umumnya serta pendidikan di Indonesia)*. Raja Grafindo Persterdapat: Jakarta