

## PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA TENAGA KONTRAK PADA POLITEKNIK PENERBANGAN SURABAYA

Maulana Anifa Silvia  
Politeknik Penerbangan Surabaya  
E-mail: silvi.dephub@gmail.com

---

### Abstrak

Para karyawan menentukan pengharapan imbalan dan kompensasi yang diterima jikalau tingkat kinerja tertentu dicapai. Ada 2 (dua) kondisi yang harus dipenuhi sekiranya para karyawan dikehendaki supaya merasa bahwa imbalan terkait dengan kinerja, yaitu : hubungan antara kinerja dan imbalan harus kelihatan dengan jelas oleh anggota-anggota organisasi, tingkat kepercayaan yang memadai haruslah ada antara para karyawan dengan manajemen organisasi. Insentif (kompensasi) dan kinerja merupakan bagian dari pengelolaan yang kompleks untuk menunjukkan dan mempertahankan hubungan kerja antara perusahaan dan karyawan. Supaya efektif, sistem kompensasi harus berlandaskan pada standar kinerja yang dapat diraih. Sistem kompensasi yang berorientasi kinerja juga memerlukan ukuran kinerja yang selengkap mungkin. Pemberian kompensasi merupakan suatu keharusan karena hal ini sesuai dengan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu tentang pemberian kompensasi, dimana bila ada peningkatan pemberian kompensasi maka kinerja akan ikut meningkat.

**Kata Kunci :** Karyawan, Kompensasi, Kinerja, Manajemen

### Abstract

*Employees determine the expected rewards and compensation if a certain level of performance is achieved. There are 2 (two) conditions that must be met if employees are desired to feel that rewards are related to performance, namely: the relationship between performance and rewards must be clearly visible to members of the organization, an adequate level of trust must exist between employees and organizational management. . Incentives (compensation) and performance are part of a complex management to demonstrate and maintain a working relationship between the company and employees. To be effective, the compensation system must be based on attainable performance standards. Performance-oriented compensation systems also require performance measures that are as comprehensive as possible. Compensation is a must because this is in accordance with one of the functions of human resource management, namely the provision of compensation, where if there is an increase in the provision of compensation, the performance will also increase.*

**Keywords:** *Employees, Compensation, Performance, Management*

---

## PENDAHULUAN

Persaingan dalam era globalisasi semakin hari dirasakan semakin ketat, organisasi dituntut untuk mampu mengelola sumber daya manusia dengan baik sehingga menghasilkan produk atau jasa sesuai tujuan yang diharapkan. Hal tersebut haruslah dimulai sejak perekrutan, penempatan sesuai

dengan kemampuan, pelatihan dan pengembangan karir karyawan sehingga karyawan memiliki kinerja yang baik. Menciptakan sumber daya manusia yang mempunyai kinerja baik adalah harapan semua organisasi, mengingat sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya. Secanggih apapun teknologi yang digunakan oleh organisasi tersebut, tidak akan bisa berjalan dengan baik tanpa adanya sumber daya manusia yang baik dan berkualitas.

Tenaga kontrak adalah salah satu sumber daya manusia yang ada di Politeknik Penerbangan Surabaya, dimana mereka juga ikut bertanggung jawab dalam pencapaian tujuan lembaga. Politeknik Penerbangan Surabaya memberdayakan tenaga kontrak sebagai tenaga satuan pengamanan, petugas kebersihan, sopir, dan pramubakti. Tenaga kontrak tersebut dikelola sendiri oleh Urusan Rumah Tangga di bawah Sub Bagian Administrasi Umum dengan perjanjian kontrak kerja. Dengan latar belakang dan tingkat pendidikan yang beragam, organisasi harus mampu mengarahkan semua karyawan untuk bersatu mencapai tujuan organisasi sesuai dengan bidang keahlian dan pengalaman yang dimiliki masing-masing karyawan, sehingga mereka memiliki kinerja yang baik. Sebaliknya apabila Politeknik Penerbangan Surabaya tidak mampu mengarahkan karyawan untuk bersatu mencapai tujuan organisasi, maka kinerja karyawan tidak baik.

Martoyo (2000) menyatakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja antara lain: motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik, pekerjaan, sistem kompensasi dan aspek-aspek ekonomi. Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor baik dari dalam maupun dari luar karyawan itu sendiri. Faktor dari dalam dapat berupa kebanggaan atas pekerjaannya, hasrat untuk maju, perasaan telah diperlakukan dengan baik, kemampuan bergaul dengan teman dan kesadaran akan tanggung jawab akan pekerjaan. Sedangkan faktor dari luar karyawan itu sendiri dapat berupa komunikasi yang terjalin, kompensasi yang diterima, kesempatan untuk berkarier, serta penempatan sesuai dengan kemampuannya. Hal ini berarti apabila faktor-faktor tersebut dipenuhi maka kinerja akan meningkat, sebaliknya bila faktor-faktor tersebut tidak dipenuhi maka kinerja akan menurun.

Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka (Henry Simamora, 2006:442). Pemberian kompensasi merupakan fungsi strategis sumber daya manusia yang mempunyai imbas signifikan atas fungsi sumber daya manusia. Kompensasi berpengaruh kuat terhadap kepuasan, produktifitas, putaran karyawan dan tingkat kinerja (Henry Simamora, 2006:444). Jadi, pemberian kompensasi sangat penting bagi tinggi rendahnya kinerja karyawan.

Sampai saat ini belum pernah dilakukan penelitian sejauh mana Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Tenaga Kontrak Pada Politeknik Penerbangan Surabaya, sehingga pihak manajemen Politeknik Penerbangan Surabaya belum mengetahui apakah kompensasi cukup baik untuk upaya peningkatan terhadap kinerja. Berdasarkan hal tersebut, penulis melakukan penelitian

ini dengan judul *“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Tenaga Kontrak Pada Politeknik Penerbangan Surabaya”*..

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan metode eksplanasi survey, peneliti diwajibkan membangun hipotesis penelitian dan mengujinya di lapangan karena bertujuan mencari hubungan sebab-akibat dari variabel-variabel yang diteliti (Burhan Bungin, 2005:38). Jadi, penelitian ini bertujuan mengetahui hubungan antara variabel kompensasi terhadap kinerja.

Pelaksanaan penelitian ini dilakukan dengan cara bertemu langsung dengan responden yaitu tenaga kontrak pada Politeknik Penerbangan Surabaya. Selanjutnya dilakukan analisa terhadap pengaruh kompensasi terhadap kinerja tenaga kontrak tersebut. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut :

a. Observasi

Dengan observasi, kegiatan obyek penelitian dapat secara langsung diamati, melihat bagaimana perilaku responden dalam bekerja dan bagaimana semangat kerjanya, mendengar dan mencatat segala sesuatunya sehingga hal-hal yang mungkin terlewat bisa diminimalisir, misalnya mengamati pembagian tugas, cara kerja, kebersihan lingkungan kantor dan tingkah laku karyawannya.

b. Wawancara (Interview)

Wawancara dilakukan dengan para tenaga kontrak tersebut, untuk memperoleh informasi mendalam tentang berbagai hal yang berkaitan dengan tingkat kompensasi terhadap kinerja karyawan.

c. Kuesioner (Angket)

Pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan yang disebarkan kepada tenaga kontrak tersebut dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini. Kuesioner yang digunakan adalah tipe pilihan, dimana responden diberikan alternatif jawaban untuk memilih satu dari empat jawaban yang disediakan.

Skala pengukuran yang digunakan adalah skala *Likert*, untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial yang selanjutnya disebut variabel penelitian (Sugiyono, 2012:132). Dalam penelitian ini menggunakan 5 (lima) angka penilaian dimana nilai angka 1 menunjukkan nilai terendah dan nilai angka 5 menunjukkan nilai tertinggi, dengan pedoman pemberian skor sebagai berikut:

- a. Skor 5 untuk jawaban SS (Sangat Setuju)
- b. Skor 4 untuk jawaban S (Setuju)
- c. Skor 3 untuk jawaban KS (Kadang Setuju)

- d. Skor 2 untuk jawaban TS (Tidak Setuju)
- e. Skor 1 untuk jawaban STS (Sangat Tidak Setuju)

Desain kuesioner dibangun untuk memudahkan peneliti dalam menjabarkan variabel maupun indikator dalam bentuk item-item sebagai bahan penyusunan kuesioner, maka dapat disusun desain kuesioner yang dapat dilihat pada tabel 1.1 sebagai berikut

Tabel 1. Desain Kuesioner

Konsep Teoritis	Variabel	Indikator	Item
Kompensasi	Kompensasi ( $X_1$ )	1. Upah dan Gaji	$X_{1.1}$
		2. Insentif	$X_{1.2}$
		3. Tunjangan	$X_{1.3}$
		4. Fasilitas	$X_{1.4}$
Kinerja	Kinerja ( $Y$ )	1. Kualitas Kerja	$Y_{.1}$
		2. Kuantitas Kerja	$Y_{.2}$
		3. Pengetahuan	$Y_{.3}$
		4. Kreatifitas	$Y_{.4}$
		5. Kerjasama	$Y_{.5}$
		6. Dapat Dipercaya	$Y_{.6}$
		7. Inisiatif	$Y_{.7}$
		8. Kualitas Pribadi	$Y_{.8}$

Untuk mendapatkan informasi yang relevan dengan cukup tinggi kesahihannya, maka kuesioner yang akan digunakan perlu diuji lebih dulu, dimana instrumen yang digunakan memenuhi asas validitas dan reliabilitas.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk membuktikan apakah alat ukur atau instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data secara tepat dapat mengukur sesuai apa yang terjadi sesungguhnya dengan membandingkan indeks korelasi *product moment pearson* dengan *level of signifikan* 5% terhadap nilai korelasinya. Kriteria hasil uji validitas kompensasi dapat dilihat pada Tabel 2 sebagai berikut :

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Kompensasi

Item	Koefisien Korelasi Pearson	Probabilitas (p)	Kesimpulan
Upah dan gaji sesuai kesepakatan ( $X_{1.1}$ )	0.510	0	Valid
Ada insentif di luar gaji ( $X_{1.2}$ )	0.576	0	Valid
Ada tunjangan kesehatan, kecelakaan ( $X_{1.3}$ )	0.635	0	Valid
Ada fasilitas berupa makan siang ( $X_{1.4}$ )	0.447	0	Valid

Berdasarkan Tabel 2, hasil uji korelasi *product moment pearson* dapat dilihat bahwa semua item pernyataan pada variabel kompensasi ( $X_1$ ) memiliki signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 maka instrumen yang digunakan dalam penelitian dinyatakan valid. Kriteria hasil uji validitas kinerja dapat dilihat pada Tabel 3 sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kinerja

Item	Koefisien Korelasi Pearson	Probabilitas (p)	Kesimpulan
Melaksanakan tugas sesuai standard an prosedur yang ditetapkan dan tepat waktu ( $Y_1$ )	0.881	0	Valid
Mencapai target kerja yang diberikan ( $Y_2$ )	0.768	0	Valid
Memiliki pengetahuan dan mampu memahami pekerjaan yang dibebankan ( $Y_3$ )	0.677	0	Valid
Membantu rekan bila ada kesulitan ( $Y_4$ )	0.704	0	Valid
Mampu bekerjasama dengan rekan ( $Y_5$ )	0.843	0	Valid
Hadir dan pulang kantor tepat waktu ( $Y_6$ )	0.774	0	Valid
Berinisiatif bekerja tanpa diperintah ( $Y_7$ )	0.623	0	Valid
Bersikap positif terhadap setiap pekerjaan ( $Y_8$ )	0.590	0	Valid

Berdasarkan Tabel 3, hasil uji korelasi *product moment pearson* dapat dilihat bahwa semua item pernyataan pada variabel kinerja (Y) memiliki signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 maka instrumen yang digunakan dalam penelitian dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Selanjutnya dilakukan uji reliabilitas yang hasilnya mencerminkan konsistensi alat ukur ketika digunakan secara berulang-ulang untuk kelompok subyek yang sama atau instrumen dapat dikatakan reliabel apabila dipergunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama dan menghasilkan data yang sama. Pengujian reliabilitas menggunakan teknik *Alpha Cronbach*( $\alpha$ ) dapat dilihat pada Tabel 4 sebagai berikut :

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Jumlah Item	<i>Alpha Cronbach</i>
Kompensasi	5	0.668
Kinerja	9	0.779

Berdasarkan Tabel 4, hasil uji reliabilitas diketahui bahwa item-item tiap variabel mempunyai tingkat reliabilitas tinggi yang ditunjukkan dengan nilai  $\alpha \geq 0,60$ , maka dapat disimpulkan bahwa item-item instrumen penelitian tersebut dinyatakan reliabel.

### Deskripsi Karakteristik Variabel

Sebelum data dalam penelitian ini diolah lebih lanjut, akan diuraikan terlebih dahulu penilaian tenaga kontrak Politeknik Penerbangan Surabaya terhadap variabel – variabel yang dipergunakan

dalam penelitian ini. Penjabaran data dilakukan dengan memberikan skor kepada data mentah yang diperoleh melalui kuesioner.

Dengan skor tersebut akan diperoleh angka-angka yang dapat membantu dalam memberikan gambaran apakah penilaian kinerja baik atau tidak terhadap variabel-variabel yang diteliti. Untuk mengetahui penilaian tenaga kontrak baik atau tidak baik digunakan rata-rata skor yang dibagi menjadi 5 (lima) klasifikasi dari skala 1 yang terendah sampai skala 5 yang tertinggi, dengan jarak interval menggunakan rumus sebagai berikut :

$$R_s = \frac{m(n-1)}{m.n}$$

$$R_s = \frac{50(5-1)}{50.5} = 0,80$$

Dimana :

m = jumlah responden sebanyak 50 orang

n = jumlah skala yang digunakan sebanyak 5

Klasifikasi penilaian terhadap variabel penelitian secara menyeluruh akan dilihat dari rata-rata skor dengan kriteria sebagai berikut :

1,00 – 1,80 = Sangat rendah

1,81 – 2,61 = Rendah

2,62 – 3,42 = Sedang

3,43 – 4,23 = Tinggi

4,24 – 5,00 = Sangat tinggi

Karakteristik variabel dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Variabel Kompensasi

Variabel kompensasi dalam hal ini diukur dengan 4 item pernyataan. Pernyataan yang digunakan berhubungan dengan indikator upah dan gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas, dimana setiap pernyataan diukur dengan skor 1 sampai dengan 5. Dari hasil penelitian dapat dilihat jawaban responden atas pernyataan tersebut seperti pada Tabel 5 sebagai berikut :

Tabel 5. Distribusi Frekuensi, Persentase dan Rata-rata Hitung Penilaian Responden Terhadap

Variabel Kompensasi

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban					Juml.	Jml.	Rata-rata
		STS	TS	KS	S	SS	Resp.		
1.	Upah dan gaji sesuai kesepakatan (X1.1)	0	0	9	16	25	50	216	4,32
		0%	0%	18%	32%	50%	100%		
2.	Ada insentif di luar gaji (X1.2)	0	0	10	22	18	50	208	4,16
		0%	0%	20%	44%	36%	100%		
3.	Ada tunjangan kesehatan, kecelakaan (X1.3)	0	0	18	26	6	50	188	3,76
		0%	0%	36%	52%	12%	100%		
4.	Ada fasilitas berupa makan siang (X1.4)	0	0	11	24	15	50	204	4,08
		0%	0%	22%	48%	30%	100%		
<b>Jumlah</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>48</b>	<b>88</b>	<b>64</b>		<b>816</b>	<b>4,08</b>

Berdasarkan Tabel 5. dapat kita ketahui bahwadari nilai rata-rata penilaian untuk variabel kompensasi ( $X_1$ ) sebesar 4,08 termasuk tinggi. Hal ini berarti indikator kompensasi yang diterapkan di Politeknik Penerbangan Surabaya sudah baik (skornya tinggi). Kondisi ini perlu diperhatikan agar kompensasi yang diberikan kepada tenaga kontrak dapat memacu kinerja dalam meningkatkan pelayanan yang lebih prima.

b. Variabel Kinerja

Variabel kinerja dalam hal ini diukur dengan 8 item pernyataan. Pernyataan yang digunakan berhubungan dengan indikator kualitas, kuantitas, pengetahuan, kreatifitas, kerjasama, dapat dipercaya, inisiatif dan kualitas pribadi, dimana setiap pernyataan diukur dengan skor 1 sampai dengan 5. Dari hasil penelitian dapat dilihat jawaban responden atas pernyataan tersebut seperti pada Tabel 6 sebagai berikut :

Tabel 6 Distribusi Frekuensi, Persentase dan Rata-rata Hitung  
Penilaian Responden Terhadap Kinerja

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban					Juml.	Jml.	Rata-rata
		STS	TS	KS	S	SS	Resp.		
1.	Melaksanakan tugas sesuai standar dan prosedur yang ditetapkan dan tepat waktu (Y.1)	0	0	10	18	22	50	212	4,24
		0%	0%	20%	36%	44%	100%		
2.	Mencapai target kerja yang diberikan (Y.2)	0	0	7	23	20	50	213	4,26
		0%	0%	14%	46%	40%	100%		

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban					Juml.	Jml.	Rata-
		STS	TS	KS	S	SS	Resp.	Skor	rata
3.	Memiliki pengetahuan dan mampu memahami pekerjaan yang dibebankan (Y.3)	0	0	4	15	31	50	227	4,54
		0%	0%	8%	30%	62%	100%		
4.	Membantu rekan bila ada kesulitan (Y.4)	0	0	9	15	26	50	217	4,34
		0%	0%	18%	30%	52%	100%		
5.	Mampu bekerjasama dengan rekan (Y.5)	0	0	9	21	20	50	211	4,22
		0%	0%	18%	42%	40%	100%		
6.	Hadir dan pulang kantor tepat waktu (Y.6)	0	0	10	18	22	50	212	4,24
		0%	0%	20%	36%	44%	100%		
7.	Berinisiatif bekerja tanpa diperintah (Y.7)	0	0	5	16	29	50	224	4,48
		0%	0%	10%	32%	58%	100%		
8.	Bersikap positif terhadap setiap pekerjaan (Y.8)	0	0	3	11	36	50	233	4,66
		0%	0%	6%	22%	72%	100%		
<b>Jumlah</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>57</b>	<b>137</b>	<b>206</b>		<b>1749</b>	<b>4,37</b>

Berdasarkan Tabel 6 dapat kita ketahui bahwa dari nilai rata-rata untuk variabel kinerja (Y) sebesar 4,37 termasuk sangat tinggi. Hal ini berarti indikator kinerja yang diterapkan di Politeknik Penerbangan Surabaya sudah sangat baik (skornya sangat tinggi). Kondisi ini penting untuk diperhatikan agar kinerja tenaga kontrak kedepan lebih meningkat sehingga dapat memacu peningkatan kinerja tenaga kontrak dalam meningkatkan pelayanan yang lebih prima.

### Uji Statistik

#### a. Uji t (Hasil Pengujian Hipotesis Pertama)

Analisa faktor secara parsial variabel kompensasi berpengaruh terhadap variabel kinerja tenaga kontrak menggunakan model regresi linier berganda dengan hasil pengolahan yang dapat dilihat pada Tabel 7 sebagai berikut :

Tabel 7 Hasil Uji t (Coefficients<sup>a</sup>)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.885	3.100		.608	.546
	kompens-satuan	.397	.153	.148	2.604	.012

a. Dependent Variable: kinerja



Berdasarkan Tabel 7 diketahui bahwa variabel kompensasi diperoleh  $Sig < \alpha$  ( $0.012 < 0.05$ ) sehingga koefisien  $\beta_1$  signifikan. Selain itu diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 2.604 dan dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%,  $df (n - k = 50 - 4) = 46$ , diketahui  $t_{tabel}$  sebesar 2.013. Karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2.604 > 2.013$ ), maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini berarti variabel kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja tenaga kontrak pada Politeknik Penerbangan Surabaya.

**b. Uji F (Hasil Pengujian Hipotesis Kedua)**

Analisa faktor secara simultan variabel kompensasi berpengaruh terhadap variabel kinerja tenaga kontrak menggunakan model regresi linier berganda dengan hasil pengolahan yang dapat dilihat pada Tabel 8 sebagai berikut :

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) **Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.932 <sup>a</sup>	.868	.859	1.570

- a. Predictors: (Constant), dis-satuan, kompen-satuan, LKNF-satuan
- b. Dependent Variable: kinerja

Sumber :

Hasil Olah data

Berdasarkan Tabel 8 diperoleh hasil pengolahan data dengan nilai probabilitas (P) 5% diperoleh nilai korelasi ganda (multiple R) sebesar 93,20%, hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan dengan kategori sedang antara variabel kompensasi terhadap kinerja tenaga kontrak. Dan *Adjusted R<sup>2</sup>* (*Adjusted R Square*) sebesar 85,90% menunjukkan bahwa prosentase sumbangan pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja tenaga kontrak, sedangkan sisanya sebesar 14,10% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Selanjutnya dilakukan analisa dengan menggunakan uji F dengan hasil pengolahan pada Tabel 9 sebagai berikut :

Tabel 9. Hasil Uji F (**ANOVA<sup>a</sup>**)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	743.652	3	247.884	100.617	.000 <sup>b</sup>
	Residual	113.328	46	2.464		
	Total	856.980	49			

- a. Dependent Variable: kinerja
- b. Predictors: (Constant), dis-satuan, kompen-satuan, LKNF-satuan

Berdasarkan tabel 9. diketahui bahwa diperoleh  $\text{Sig} < \alpha$  ( $0.000 < 0.05$ ) sehingga koefisien  $\beta$  signifikan. Selain itu diperoleh  $F_{\text{hitung}}$  sebesar 100.617 dan dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%,  $df_1 = 3$  dan  $df_2 = 46$ , diketahui  $F_{\text{tabel}}$  sebesar 2.814. Karena  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  ( $100.617 > 2.814$ ) maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini berarti variabel kompensasi, berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja tenaga kontrak pada Politeknik Penerbangan Surabaya.

## PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian yang dibantu dengan program dan hasil pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai  $t_{\text{hitung}}$  untuk variabel kompensasi sebesar 2.604 dan diperoleh  $\text{Sig} < \alpha$  ( $0.012 < 0.05$ ) sehingga koefisien  $\beta_1$  signifikan. Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%,  $df$  ( $n - k = 50 - 4$ ) = 46, diketahui  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 2.013. Hal ini berarti untuk variabel kompensasi memiliki nilai  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  yang berarti variabel kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja tenaga kontrak pada Politeknik Penerbangan Surabaya.
2. Berdasarkan hasil uji F diperoleh diperoleh  $\text{Sig} < \alpha$  ( $0.000 < 0.05$ ) sehingga koefisien  $\beta$  signifikan. Selain itu diperoleh  $F_{\text{hitung}}$  sebesar 100.617 dan dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%,  $df_1 = 3$  dan  $df_2 = 46$ , diketahui  $F_{\text{tabel}}$  sebesar 2.814. Hal ini berarti variabel kompensasi memiliki nilai  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja tenaga kontrak pada Politeknik Penerbangan Surabaya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bungin, Prof. Dr. H. M. Burhan, S.Sos., M.Si. 2005. *Metodologi Penelitian Kuantitatif : Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta: Prenada Media.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi III. Cetakan Kedua. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Ke-16. Bandung: Penerbit Alfabeta