

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA
PT. ANGKASA PURA II BANDAR UDARA SULTAN SYARIF KASIM II
PEKANBARU**

Oleh : Siti Dwi Intan Sari

Pembimbing : Suryalena

Program Studi Administrasi Bisnis - Jurusan Ilmu Administrasi

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Riau. Pekanbaru. Indonesia. Kampus Bina Widya Km. 12,5 Simpang Baru,
Pekanbaru 28293

Abstract

This research was conducted at PT. Angkasa Pura II Airport Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru as the purpose of this study was to determine the effect of compensation and work motivation on the performance of employees of PT. Angkasa Pura II. Compensation and Work Motivation as independent variables (X1X2) while Employee Performance is the dependent variable (Y). The problem in this study is the performance of employees of PT. Angkasa Pura II. Not as expected by the company. The sample of this study was taken as many as 79 respondents from the population calculated using the Slovin formula. The data obtained from the results of the questionnaire and then processed to then be tested with statistics through the SPSS program. From the results of the tests performed showed that Work Compensation and Motivation had a positive and significant effect on Employee Performance of PT. Angkasa Pura II Pekanbaru.

Keywords: Compensation, Work Motivation and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Untuk menghadapi persaingan usaha yang ada saat ini, perusahaan dituntut untuk menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk melakukan pengembangan usaha. Keberhasilan perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia adalah pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai evaluasi pada suatu perusahaan (Suwati, 2013). Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan-peralatan modern tetapi tergantung terhadap manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Setiap organisasi atau perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan demi tercapainya tujuan dari perusahaan dan organisasi tersebut.

Industri kebandaraan di Indonesia dilakukan oleh dua perusahaan Negara (BUMN) yaitu PT. Angkasa Pura I dan II. Kedua perusahaan tersebut masing-masing memiliki wilayah operasional yang ditentukan oleh pemerintah. Untuk wilayah Indonesia bagian timur dikelola PT. Angkasa Pura I dan wilayah barat dikelola PT. Angkasa Pura II. PT. Angkasa Pura II (persero), merupakan salah satu perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN), yang khusus menangani jasa pelayanan pada transportasi penerbangan yakni berupa bandar udara yang merupakan suatu lapangan terbang yang digunakan untuk mendarat dan lepas landasnya pesawat terbang. Naik turun penumpang dan bongkar muat kargo dan pos serta dilengkapi dengan fasilitas keselamatan penerbangan dan sebagai perpindahan antar moda transportasi. Bandara sebagai komponen penting dalam transportasi udara merupakan mata rantai yang vital dalam sistem transportasi antar moda. Pengelolaan Bandara bukan saja harus mampu mengikuti kemajuan teknologi sarana angkutan udara tetapi juga harus mengantisipasi perkembangan

bisnis untuk masa mendatang. Untuk mendapatkan hasil operasional yang maksimal dan optimal, perusahaan perlu melaksanakan program-program yang berhubungan dengan kegiatan operasionalnya yaitu untuk dapat membangkitkan dan meningkatkan kinerja dari karyawan agar dapat melaksanakan rencana kerja dan program-program kerja perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja dari karyawan, salah satu cara yang harus dilakukan oleh perusahaan adalah memberikan motivasi kepada karyawan untuk dapat membangkitkan gairah kerja dari karyawan yang ada di perusahaan. Selain itu perusahaan harus memberikan kompensasi yang sesuai dengan karyawan sebagai penambah semangat dari karyawan untuk dapat berkerja secara efektif dan efisien sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan.

Kompensasi merupakan suatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka kepada organisasi. Untuk menyusun sistem pemberian kompensasi yang adil, manajemen perlu melakukan "evaluasi pekerjaan". Dengan evaluasi, manajemen berupaya mempertimbangkan dan mengukur masukan karyawan (ketrampilan, usaha, tanggung jawab dan sebagainya) untuk menetapkan kinerja minimum dan merubah ukuran dalam satuan uang. Kompensasi juga merupakan pendorong utama karyawan untuk bekerja, karena dengan kompensasi berupa Financial para karyawan dapat memenuhi kebutuhannya. Sehingga kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka peneliti tertarik melakukan mengenai **Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura II (PERSERO) Bandar Udara Internasional Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru**

RUMUSAN MASALAH

1.2 Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut **“Bagaimana Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura II Bandar Udara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru?”**

TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui pemberian kompensasi yang diberikan kepada karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandar Udara Internasional Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui pemberian motivasi yang diberikan kepada karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandar Udara Internasional Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui pemberian kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandar Udara Internasional Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandar Udara Internasional Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru.
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandar Udara Internasional Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru.
6. Untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandar

Udara Internasional Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru.

Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Menambah pengetahuan dan wawasan penulis mengenai pengaruh antara motivasi dan kompensasi dengan kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandar Udara Internasional Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru. Selain itu, penelitian ini dimaksudkan pula sebagai syarat akademik untuk memperoleh gelar Sarjana Administrasi Bisnis pada Universitas Riau Pekanbaru.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan masukan untuk perusahaan dalam merancang bagaimana pemberian motivasi dan kompensasi yang bermanfaat kepada karyawannya, sehingga kinerja karyawan menjadi meningkat dan lebih baik serta tujuan perusahaan akan tercapai.

3. Bagi Institusi Pendidikan (Universitas Riau)

Hasil penelitian ini bisa digunakan sebagai tambahan pustaka yang nantinya dapat berguna bagi Mahasiswa bila sewaktu-waktu membutuhkan, serta dapat dijadikan perbandingan dalam penelitian di masa yang akan datang.

Kerangka Teori

1. Sumber Daya Manusia

Menurut Sayuti Hasibuan (2000:3), sumber daya manusia adalah semua manusia yang terlibat didalam suatu organisasi dalam mengupayakan terwujudnya tujuan organisasi tersebut Nawawi (2003:37) membagi pengertian SDM menjadi dua, yaitu pengertian secara makro dan secara mikro. Pengertian SDM

secara makro adalah semua manusia sebagai penduduk atau warga negara suatu negara atau dalam batas wilayah tertentu yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang sudah maupun belum memperoleh pekerjaan (lapangan kerja). Pengertian SDM dalam arti mikro secara sederhana adalah manusia atau orang yang bekerja atau menjadi anggota suatu organisasi yang disebut personil, pegawai, karyawan, pekerja, tenaga kerja, dll

2. Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang diterima karyawan berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang merupakan bentuk biaya yang harus dikeluarkan perusahaan dengan harapan memperoleh imbalan berupa prestasi kerja dari karyawan (Hasibuan, 2012). Kompensasi menurut Hadirja dalam Suwati (2013) adalah keseluruhan balas jasa yang diterima pegawai sebagai akibat pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau yang lainnya yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain-lain.

Sedangkan menurut Garry Dessler (dalam kunartinah 2012) definisi kompensasi adalah segala bentuk penggajian atau ganjaran yang mengalir kepada pegawai dan timbul dari kepegawaiannya Ada tiga indikator untuk menilai kompensasi menurut Simamora (2004:442)

- a) Puas terhadap Gaji
Hak yang diterima oleh karyawan karena kompensasinya terhadap perusahaan.
- b) Puas terhadap Fasilitas
Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai penunjang kelancaran untuk bekerja dan memotivasi karyawan agar semangat bekerja.
- c) Puas terhadap Tunjangan
Kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan

terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Motivasi Kerja

Gouzali Syadam (2000: 227) mengutip Drs. Wahjosumidjo dalam bukunya *kepemimpinan dan motivasi* menyebutkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang terjadi didalam hidup seseorang. Motivasi kerja diibaratkan sebagai jantungnya manajemen karyawan. Motivasi kerja merupakan dorongan yang membuat karyawan melakukan sesuatu dengan cara dan untuk mencapai tujuan tertentu menurut Sjafri Mangkuprawira (2007: 113).

Beberapa indikator motivasi kerja menurut George & Jones (2005:175) yakni:

- a) Perilaku karyawan
Kemampuan karyawan memilih perilaku bekerja yang akan mereka pilih. Perilaku karyawan yang baik dalam bekerja menunjukkan bahwa karyawan termotivasi dalam bekerja.
- b) Usaha karyawan
Hal ini berkaitan dengan usaha keras yang dilakukan karyawan dalam bekerja. Usaha keras yang dilakukan karyawan menandakan bahwa karyawan termotivasi dalam bekerja.
- c) Kegigihan karyawan
Kegigihan karyawan mengacu pada perilaku seseorang yang tetap ingin bekerja walaupun adanya rintangan, masalah, dan halangan. Kegigihan karyawan yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan memiliki motivasi yang tinggi.

3. Kinerja karyawan

Setiap karyawan dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung terhadap kinerja karyawannya. Kinerja menurut mangkunegara (2005:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selanjutnya definisi kinerja menurut Bernandin & Russell yang dikutip Oleh Gomez (2006:135) adalah catatan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu. Menurut Bangun (2012:233) indikator kinerja karyawan ada 5 yakni:

1. Jumlah pekerjaan
Jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut, baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.

2. Kualitas pekerjaan
Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan memiliki standart kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

3. Ketepatan waktu
Jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, apabila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

4. Kehadiran
Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

5. Kemampuan kerja sama.

Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya.

HIPOTESIS PENELITIAN

Hipotesis penelitian adalah pernyataan sementara terhadap hasil penelitian dalam Burhan, 2011. Berdasarkan rumusan masalah dan teori yang relevan maka penulis dapat mengemukakan hipotesis yaitu :

H₁ : motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H₂ kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H₃ : motivasi dan kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

1.Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT.Angkasa Pura II Bandar Udara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru yang berlokasi di jalan Perhubungan I, Bandara Sultan Syarif Kasim II, Bukit Raya, Simpang Tiga, Maharatu, Marpoyan Damai, Kota Pekanbaru, Riau 28284

2.Populasi

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 380 orang yang bekerja di PT.Angkasa Pura II Bandar udara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru

3.Sampel

Jumlah sampel diambil dengan rumus (Slovin) sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{380}{1 + 380 \times 0,01}$$

n = 79,1666 (di genapkan menjadi 79)

4. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini data diperoleh dengan menggunakan kuisisioner dan wawancara dengan teknik wawancara tidak terstruktur.

5. Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

6. Metode Analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian ini adalah dengan pendekatan deskriptif kuantitatif.

7. Uji Instrument Data

Yang dilakukan pertama yaitu uji validitas yang digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Selanjutnya uji reliabilitas dimana suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Analisis regresi linier berganda yang dilakukan karena ada 2 variabel independen pada penelitian ini. Uji hipotesis yang terdiri dari uji t untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Selanjutnya uji F untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Dan uji koefisien determinasi yang digunakan untuk mengetahui sumbangan variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen.

HASIL PENELITIAN

Karakteristik responden dalam penelitian ini dilihat dari jenis kelamin lebih didominasi oleh laki-laki, untuk usia responden didominasi oleh responden yang berusia 20-25 tahun, kemudian untuk tingkat pendidikan didominasi responden yang tamat SMA, dan selanjutnya untuk lama bekerja paling lama 1-10 tahun.

Setelah pengujian validitas maka terlihat bahwa semua instrument yang digunakan pada penelitian ini valid, selanjutnya pengujian reliabilitas yang telah dilakukan menunjukkan bahwa jawaban responden atas pernyataan dari semua variabel yang digunakan adalah reliabel (dapat dipercaya). Persamaan regresi dari hasil perhitungan statistik didapat sebagai berikut :

$$Y = 7,180 + 0,524 X_1 + 0,953 X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta (a) adalah 7,180 ini dapat diartikan jika kompensasi dan motivasi kerja nilainya (0), maka Kinerja karyawan bernilai 7,180
- Nilai koefisien regresi variabel kompensasi (X1) yaitu 0,524 ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan kompensasi sebesar 1 satuan, maka akan meningkat kinerja karyawan sebesar 0,524 dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.
- Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (X2) yaitu 0,953 ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan motivasi kerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkat kinerja karyawan sebesar 0,953 dengan asumsi

- variabel independen lain nilainya tetap.
- Apabila ada penambahan secara bersama-sama variabel Kompensasi Kerja (X1) yaitu 0,524 dan variabel Motivasi Kerja (X2) yaitu 0,953 sebesar 1 satuan, maka akan meningkat nilai kinerja karyawan sebesar (Y) 1,477.

Hasil uji t pada penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Variabel Kompensasi.

Jika $-t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Jika $-t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Diketahui $t_{hitung}(8,273) > t_{tabel}(1,66515)$ dan signifikan $(0,00) < 0,00$ dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari analisis diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT.Angkasa Pura II Pekanbaru, dapat diterima. Dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukan bahwa kompensasi memiliki pengaruh bagi karyawan, semakin baik kompensasi yang diterima, maka akan semakin baik pula kinerja karyawan yang dihasilkan.

2. Variabel Motivasi Kerja.

Jika $-t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Jika $-t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

diketahui $t_{hitung}(10,725) > t_{tabel}(1,66515)$ dan signifikan $(0,00) < 0,00$ dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari analisis diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang

menyatakan adanya pengaruh antara kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT.Angkasa Pura II Pekanbaru, dapat diterima. Dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Semakin baik motivasi kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan, maka akan semakin baik pula kinerja karyawan tersebut.

Dari hasil pengujian hipotesis uji F hitung menunjukkan bahwa nilai

dipeoleh hasil F_{hitung} sebesar 86,108sedangakn nilai F_{tabel} 2,72. Hal ini berarti $F_{hitung} >$ dari nilai F_{tabel} dan nilai signifikan $0,00 < 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima atau hipotesis ke tiga dari penilitian ini dapat diterima. Artinya variabel kompensasi dan motivasi kerja secara bersama sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Angkasa Pura II Pekanbaru. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin pimpinan dapat meningkatkan kompensasi dan motivasi kerja karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat dan begitu pula sebaliknya.

Dan hasil dari pengujian koefisien determinasi diperoleh nilai R Square sebesar 0,694 artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 69,4%. Sedangkan sisanya 30,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukan dalam model regresi ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT.Angkasa Pura II Pekanbaru yang ditandai dengan kajian teori dan

perumusan masalah yang telah dibahas, sehingga dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi yang diterima oleh karyawan PT.Angkasa Pura II dinilai baik, ini dapat dilihat dari tiga indikator yaitu Gaji, Fasilitas, dan tunjangan . indikator gaji mendapatkan skor tertinggi dari tanggapan karyawan, dan indikator tunjangan mendapatkan skor terendah.
2. Motivasi kerja karyawan PT.Angkasa Pura II Pekanbaru dinilai baik, ini dapat dilihat dari tiga indikator yaitu perilaku karyawan, usaha karyawan, dan kegigihan karyawan. Indikator usaha karyawan mendapatkan skor tertinggi dari tanggapan karyawan, dan indikator kegigihan karyawan mendapatkan skor terendah.
3. Kinerja karyawan PT.Angkasa Pura II Pekanbaru dinilai cukup baik. Ini dapat dilihat dari lima indikator yaitu kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama. Indikator ketepatan waktu mendapatkan skor tertinggi dari tanggapan karyawan, dan indikator kehadiran mendapatkan skor terendah.
4. kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka keputusan hipotesis diterima, semakin baik kompensasi yang diterima maka semakin baik kinerja karyawan.
5. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka keputusan hipotesis diterima, semakin tinggi motivasi kerja dalam diri karyawan maka akan lebih meningkatkan kinerja karyawan pada PT.Angkasa Pura II Pekanbaru.
6. Kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Angkasa Pura II Pekanbaru. Hal ini berarti semakin baik kompensasi dan motivasi kerja yang diterima karyawan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. rendah keinginan karyawan untuk mengundurkan diri, dan begitu pula sebaliknya.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan, maka penulis akan mengemukakan saran-saran sebagai bahan pertimbangan dan masukan bagi PT.Angkasa Pura II Pekanbaru dimasa yang akan datang. Adapun saran dari penulis adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada PT.Angkasa Pura II kedepannya agar dapat lebih meningkatkan kompensasi untuk karyawannya, khususnya dilihat dari segi tunjangan karyawan. Hal ini dilakukan karena dari hasil penelitian nilai terendah dari variabel kompensasi terdapat pada indikator tunjangan. Dengan menaikkan tunjangan karyawan, maka kinerja dari karyawan akan lebih baik karena karyawan merasa dihargai dan diperhatikan oleh perusahaan. sehingga akan berusaha lebih keras untuk bekerja maksimal agar tujuan perusahaan dapat cepat dicapai.
2. Diharapkan kepada PT.Angkasa Pura II Pekanbaru dapat mengadakan seminar motivasi untuk karyawan yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, terutama pada tingkat kegigihan, karena dari hasil penelitian nilai terendah terdapat pada tingkat kegigihan karyawan. Kurangnya rasa gigit pada karyawan membuat karyawan merasa mudah menyerah dalam menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan. hal itu akan

- menunda perusahaan dalam mencapai tujuan yang akan dicapai.
3. Kinerja Karyawan pada PT.Angkasa Pura II dinilai belum maksimal, dinilai dari dimensi, kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan kerja sama yang mana dari penelitian masih dinilai cukup baik. Dengan nilai terendah pada dimensi kehadiran, disini perusahaan harus lebih tegas dalam menindak karyawan yang masih datang terlambat agar pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan tidak tertunda dan bisa cepat selesai agar perusahaan dapat mengejar target dan tujuan yang telah ditentukan.
 4. Secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Angkasa Pura II Pekanbaru. Namun pihak perusahaan perlu memperhatikan dan meningkatkan lagi kompensasi agar setiap karyawan mendapat hak dan merasa dirinya diperhatikan oleh perusahaan, pihak perusahaan perlu memberikan balasan yang sesuai atas jasa ataupun waktu yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaannya. pemberian kompensasi yang sesuai dapat menjadi suatu pacuan bagi seorang karyawan untuk dapat bekerja lebih baik lagi.
 5. Dengan adanya pengaruh yang signifikan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, maka diharapkan PT.Angkasa Pura II harus memperhatikan dan meningkatkan Motivasi kerja pada karyawan yang ada. Perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan agar karyawan merasa nyaman dan tanpa ada rasa tekanan dalam penyelesaian tugas yang diberikan. Pemberian Kompensasi yang layak juga dapat membuat karyawan termotivasi

dalam bekerja. Ada banyak cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk membangkitkan motivasi dari karyawan, agar karyawan dapat termotivasi untuk bekerja dengan baik.

6. Dengan adanya pengaruh signifikan Kompensasi dan Motivasi kerja pada PT.Angkasa Pura II Pekanbaru, maka harus lebih Kompensasi dan Motivasi kerja agar kinerja karyawan tidak menurun.

Daftar Pustaka

Buku :

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Abdullah, M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Penerbit Aswaja Pressindo. Yogyakarta
- Arikunto Suharsimi. 2003. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- Badeni. 2013. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- George, J. M & Jones, G. 2005. *Understanding and managing Organizational behavior*. New Jersey: Upper Saddle River
- Hasibuan, Malayu SP. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksar
- Hasibuan, M.S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta

- Handoko T.Hani. 2003. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. BPFE: Yogyakarta
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu . 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda Karya.
- Manulang,dkk. 2001. *Manajemen Personallia*.Yogyakarta : Penerbit Gadjah Mada University Press
- Mangkupawira,Sjafi dkk. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Malthis,R. L dan Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta :Penerbit. Salemba Empat.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Rosda Karya
- Nawawi, H. 2006 . *Evaluasi dan manajemen Kinerja Di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Penerbit Gadjah Mada University Press. Yogyakarta
- Nitisemito,S Alex. 2004. *Dasar- Dasar Manajemen*, Cetakan Kesepuluh.. Jakarta: Penerbit. Ghalia
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT RAJA GRAFINDO PERSADA. Jakarta
- Robbins, Stephen. P dan Marry Coulter. 2005. *Manajemen* . PT. Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta
- Saydam,Gouzali. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit PT.Toko Gunung Agung.
- Sedarmayanti, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kelima. Bandung: Rafika Aditama
- Siagian, S.P. 2009 . *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Edisi Satu. Cetakan ketujuh belas. Bumi Aksara. Jakarta
- Siregar, S. 2014. *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Bumi Aksara
- Teguh,Ambar dkk. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.
- Simamora. Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama.Yogyakarta:agian Penerbit STIE YKPN
- Sugiono, 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta Bandung
- Wibowo.2010. *Manajemen Kinerja*, Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Jurnal:**
- Agriel Puji Damayanti, Susilaningsih, Sri Sumaryanti. 2013. “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta”. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi 2* (1), hal :155-165
- Haris, Abdul. 2011.”Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makasar” *Jurnal Ekonomi*.Diperoleh 30 Januari 2013

- Listianto, Tony dan Setiaji, Bambang, 2005, “Pengaruh Motivasi, Kepuasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Surakarta)”, *Tesis dipublikasikan* (www.ums.ac.id), Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Martinus, Erik. 2016. “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Devina Surabaya”. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. Vol 5, No 1, Hal 1- 14
- Suati, Y. (2013). "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tunas Hijau Samarinda YKPN". *E-Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis* 1(1), 2013
- Muljani, N. (2002, September). “Kompensasi sebagai motivator untuk meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*” , 4(2), 108–122