

# **PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ANGKASA PURA II CABANG HUSEIN SASTRANEGARA BANDUNG**

## ***THE EFFECT OF COMPENSATION AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT ANGKASA PURA II BRANCH HUSEIN SASTRANEGARA IN BANDUNG***

Ni Putu Heny Kurnia<sup>1</sup>, Dewi Syarifuddin<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Universitas Telkom, Bandung

henykurniadewi@student.telkomuniversity.ac.id<sup>1</sup>, syarifuddin@telkomuniversity.ac.id<sup>2</sup>

---

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Pura II Cabang Husein Sastranegara Bandung. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif kausal dan pengambilan sampel menggunakan teknik *probability sampling*. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 101 karyawan PT Angkasa Pura II Cabang Husein Sastranegara Bandung. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, kuesioner, studi pustaka dan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif kausal dan analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja karyawan di PT Angkasa Pura II Cabang Husein Sastranegara Bandung termasuk ke dalam kategori baik. Sementara untuk hasil uji hipotesis secara parsial bahwa pada kompensasi tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura II Cabang Husein Sastranegara Bandung sebesar 50,3%, sedangkan sisanya 49,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci:** Kompensasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

---

### **Abstract**

*This study aims to see how the effect of compensation and satisfaction on the performance of employees of PT Angkasa Pura II, Branch of Husein Sastranegara Bandung. The method used in this research is quantitative with this type of causal descriptive research and sampling using probability sampling techniques. The sample used in this study was 101 employees of PT Angkasa Pura II, Branch of Husein Sastranegara Bandung. The data techniques used were interviews, questionnaires, literature studies and data analysis techniques used were descriptive causal analysis and multiple linear regression analysis. Based on the results of the study showed that the compensation and job satisfaction of employees at PT Angkasa Pura II Branch of Husein Sastranegara Bandung were included in the good category. Meanwhile, the partial hypothesis test results show that the compensation does not have a positive and significant effect on employee performance and job satisfaction has a positive and significant effect partially on employee performance. The influence of compensation and job satisfaction on employee performance at PT Angkasa Pura II Branch of Husein Sastranegara Bandung is 50.3%, while the remaining 49.7% is from other variables not examined in this study.*

**Keywords:** Compensation, Job Satisfaction, Employee Performance

---

## **1. PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia berperan penting dalam perkembangan organisasi. Termasuk di dalam era globalisasi saat ini, kemajuan perusahaan bergantung kepada sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan tersebut. Adanya penemuan baru dan pengetahuan yang dimiliki para karyawan menunjang perusahaan untuk tetap bertahan untuk meningkatkan kinerja perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Maka dari itu sumber daya manusia merupakan aset yang paling utama yang dimiliki perusahaan untuk tetap meningkatkan kualitas perusahaan dalam persaingan pada era globalisasi.

Apabila sumber daya manusia dalam perusahaan bermoral baik, disiplin, loyal, dan produktif maka perusahaan dapat berkembang dengan baik. Dengan demikian perusahaan perlu meningkatkan kinerjanya untuk

menciptakan kinerja yang baik sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan organisasi. Kondisi kinerja perusahaan tersebut mendatangkan prestasi bagi karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang berbeda. Kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan karyawan yang dapat meningkatkan kinerja dalam perusahaan. [6] mengemukakan bahwa besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya juga semakin banyak pula.

**TABEL 1. 1**  
**HASIL PRA KUESIONER KOMPENSASI, KEPUASAN KERJA, KINERJA KARYAWAN**

VARIABEL	NO.	PERNYATAAN	SS (5)	S (4)	CS (3)	TS (2)	STS (1)
Kompensasi	1.	Saya merasa gaji yang diberikan sesuai dengan pekerjaan saya	33.3%	53.3%	10%	3.3%	-
	2.	Saya merasa pemberian insentif sesuai dengan beban pekerjaan saya	30%	50%	20%	-	-
	3.	Saya merasa tunjangan yang diberikan sesuai dengan beban pekerjaan saya	30%	50%	20%	-	-
Kepuasan Kerja	4.	Saya merasa puas dengan pekerjaan saat ini	33.3%	53.3%	13.3%	-	-
	5.	Saya merasa puas dengan kebijakan karir yang diterapkan	33.3%	40%	20%	3.3%	3.3%
	6.	Adanya dukungan dari atasan dan rekan kerja membuat saya menjadi lebih termotivasi	43.3%	46.7%	6.7%	3.3%	-
Kinerja Karyawan	7.	Saya mampu bekerja sesuai target	36.7%	50%	13.3%	-	-
	8.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	33.3%	50%	16.7%	-	-
	9.	Hasil kinerja saya dihargai perusahaan	36.7%	50%	6.7%	3.3%	3.3%

Sumber: Data Olahan Peneliti (2020)

Berdasarkan hasil pra – kuesioner pada tabel 1.1, dimana dalam hasil pra – kuesioner masih terdapat karyawan yang memberikan penilaian dengan kategori cukup setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Pada tabel diatas, dari variabel kompensasi dapat dilihat pada pernyataan “Saya merasa gaji yang diberikan sesuai dengan pekerjaan saya” dengan persentase cukup setuju sebanyak 10% dan tidak setuju sebanyak 3.3%. Dimana dalam hal ini, masih terdapat karyawan yang merasa pemberian kompensasi belum sesuai dengan beban kerja yang diberikan oleh perusahaan. Sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh [4] insentif adalah penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan karena berhasil melampaui standar produktivitas yang ditentukan oleh perusahaan”. Hasil persentase tersebut menunjukkan bahwa hasil kompensasi terhadap pemberian insentif masih kurang optimal.

Selanjutnya pada variabel kepuasan kerja, pada pernyataan “Saya merasa puas dengan kebijakan karir yang diterapkan” dengan persentase tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 3.3%. Adanya penilaian tersebut menunjukkan bahwa terdapat karyawan yang merasa tidak puas dalam hal kebijakan karir pada perusahaan. Serta pada pernyataan “Adanya dukungan dari atasan dan rekan kerja membuat saya menjadi lebih termotivasi” mendapat persentase tidak setuju sebanyak 3.3%, dimana dalam persentase tersebut menunjukkan terdapat karyawan yang kurang memiliki motivasi dalam bekerja karena kurangnya dukungan dari atasan dan rekan kerjanya. Lalu, pada variabel kinerja karyawan dengan pernyataan “Hasil kinerja saya dihargai perusahaan” mendapatkan persentase tidak setuju dan sangat tidak setuju masing – masing sebanyak 3.3%. Dengan jawaban dari persentase tersebut menunjukkan bahwa terdapat karyawan yang merasa apresiasi yang diberikan oleh perusahaan belum sesuai dengan ekspektasi yang diharapkan. [6] menyatakan bahwa penilaian dilakukan untuk menambah tingkat kepuasan para karyawan dengan memberikan pengakuan terhadap hasil kerjanya. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan motivasi karyawan sehingga mencapai tujuan untuk mendapatkan *performance* kerja yang baik. Pada pemaparan tabel mengenai pra – kuesioner yang dilakukan peneliti, masih terdapat jawaban atas pernyataan dengan hasil cukup setuju. Sehingga dengan adanya persentase

atas penilaian dari jawaban tersebut masih terdapat beberapa hal yang kurang optimal dan dominan terhadap karyawan perusahaan.

**TABEL 1. 2**  
**PERSENTASE KINERJA PERUSAHAAN TAHUN 2020**

PERIODE	TAHUN	PERSENTASE
Triwulan I	2020	79%
Triwulan II	2020	40%
Triwulan III	2020	30%

*Sumber:* Data Internal Perusahaan (2020)

Dilihat pada tabel 1.2 yang menunjukkan persentase kinerja perusahaan tahun 2020 dengan periode triwulan I sampai dengan triwulan III mengalami penurunan yang signifikan. Pada triwulan I mendapat persentase sebesar 79%, triwulan II mendapat persentase 40% dan triwulan III mendapat persentase sebesar 30%. Penurunan persentase kinerja perusahaan tersebut dikarenakan adanya penutupan akses penerbangan di Bandara Husein Sastranegara di tahun 2020 sehingga menyebabkan penurunan jumlah penumpang yang tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Skala penilaian kinerja perusahaan di PT Angkasa Pura II dibagi dalam lima kategori sebagai berikut:

**TABEL 1. 3**  
**RANGE PENILAIAN KINERJA PERUSAHAAN**

PERSENTASE	KATEGORI
91% - 100%	Sangat Baik
90% - 76%	Baik
75% - 61%	Cukup
60% - 51%	Kurang
< 50%	Buruk

*Sumber:* Data Olahan Peneliti (2020)

Sesuai dengan skala penilaian pada tabel 1.3 dapat dilihat bahwa hasil kinerja perusahaan di tahun 2020 pada triwulan I mendapat persentase sebesar 79% termasuk ke dalam kategori baik, lalu triwulan II mendapat persentase 40% dan triwulan III mendapat persentase sebesar 30% dengan kategori buruk. Adanya pencapaian kinerja dari persentase tersebut menunjukkan bahwa kinerja perusahaan belum optimal dan belum dapat mencapai target yang diharapkan oleh perusahaan. Adapun indikator yang dinilai yaitu berdasarkan laporan keuangan perusahaan pada pencapaian pendapatan usaha selama triwulan I sampai dengan triwulan III tahun 2020. Menurut [3] laporan keuangan merupakan suatu informasi yang menggambarkan kondisi keuangan suatu perusahaan, dan lebih jauh informasi tersebut dapat dijadikan gambaran kinerja keuangan perusahaan tersebut. Sejalan dengan pernyataan yang dikemukakan oleh ahli, dapat menentukan bahwa kondisi kinerja perusahaan yang diteliti sedang mengalami penurunan.

Berdasarkan data yang dijelaskan pada hasil tabel, gambar, dan wawancara sebelumnya dapat dijelaskan bahwa variabel kompensasi dan kepuasan kerja memiliki keterikatan terhadap kinerja karyawan sehingga menimbulkan dampak pada perusahaan berupa kenaikan ataupun penurunan terhadap kinerja perusahaan. Maka sesuai dengan pemaparan latar belakang penelitian diatas, peneliti ingin mengetahui dan meneliti lebih dalam bagaimana pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Pura II Cabang Husein Sastranegara Bandung, dengan mengajukan judul penelitian "**Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Angkasa Pura II Cabang Husein Sastranegara Bandung**".

## 1.2 Rumusan Masalah

- Bagaimana kompensasi karyawan di PT Angkasa Pura II Cabang Husein Sastranegara Bandung?
- Bagaimana kepuasan kerja karyawan di PT Angkasa Pura II Cabang Husein Sastranegara Bandung?
- Bagaimana kinerja karyawan di PT Angkasa Pura II Cabang Husein Sastranegara Bandung?
- Bagaimana pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan di PT Angkasa II Cabang Husein Sastranegara Bandung?

## 2. TINJAUAN PUSTAKA PENELITIAN

### 2.1 Sumber Daya Manusia

[8] mendefinisikan bahwa sumber daya manusia merupakan kekuatan daya pikir dan berkarya manusia yang masih tersimpan dalam diri, yang perlu digali, dibina, dan dikembangkan untuk dimanfaatkan sebaik – baiknya bagi kesejahteraan kehidupan manusia. Dalam hal ini sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai kemampuan yang dimiliki oleh manusia untuk menghasilkan barang/jasa.

## **2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia**

[6] menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus untuk mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur manajemen sumber daya manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Dengan demikian, fokus yang dipelajari pada manajemen sumber daya manusia ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga manusia saja.

## **2.3 Kompensasi**

Sastrohadiwiryo dalam [9] bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

[9] menyebutkan beberapa dimensi dari kompensasi, yaitu:

### **a. Gaji**

Mardi dalam [9] menyatakan bahwa gaji adalah sebuah bentuk pembayaran atau sebuah hak yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai.

### **b. Upah**

Mulyadi dalam [9] menyatakan bahwa upah merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh pegawai pelaksana (buruh).

### **c. Insentif**

[9] mendefinisikan insentif merupakan elemen atau balas jasa yang diberikan secara tidak tetap atau bersifat variabel tergantung pada kinerja pegawai.

## **2.4 Kepuasan Kerja**

Menurut [1] kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang; selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya ganjaran yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Mangkunegara dalam [5] mengemukakan bahwa ada dua faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

- a. Faktor Karyawan, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja.
- b. Faktor Pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

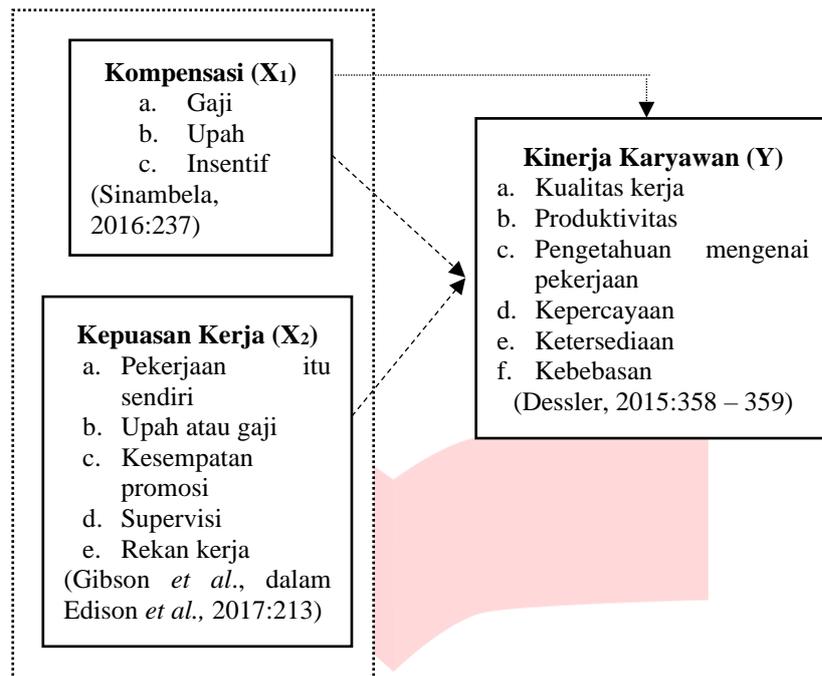
## **2.5 Kinerja Karyawan**

[7] menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, dimana kinerja dapat diukur dari kemampuan dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Terdapat beberapa indikator menurut [2] yaitu:

- a. Kualitas Kerja adalah akurasi, ketelitian, tingkat dapat diterimanya pekerjaan yang dilakukan.
- b. Produktivitas adalah kuantitas dan efisiensi kerja yang dihasilkan pekerjaan dalam periode waktu tertentu.
- c. Pengetahuan mengenai pekerjaan adalah tingkatan dimana karyawan dapat dipercaya berkaitan dengan penyelesaian pekerjaan dan tindak lanjutnya.
- d. Kepercayaan adalah tingkatan dimana karyawan dapat dipercaya berkaitan dengan penyelesaian pekerjaan dan tindak lanjutnya.
- e. Ketersediaan adalah tingkatan dimana karyawan tepat waktu, mengobservasi penentuan waktu istirahat, jam makan, dan keseluruhan catatan kehadiran.
- f. Kebebasan adalah sejauhmana pekerjaan bisa dilakukan sendiri dengan atau tanpa pengawasan supervisor.

## 2.6 Kerangka Pemikiran



**Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran**

Sumber: Data Olahan Peneliti (2020)

## 3. METODE PENELITIAN

### 3.1 Populasi dan Sampel

[10] memaparkan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan teori yang dikemukakan tersebut, populasi dalam penelitian ini sebanyak 135 karyawan PT Angkasa Pura II cabang Husein Sastranegara Bandung.

Sampel menurut [10] adalah jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Diperoleh angka 100,93 untuk jumlah sampel minimum, dengan pembulatan menjadi 101 responden karyawan yang bekerja di PT Angkasa Pura II cabang Husein Sastranegara Bandung untuk meminimalisir kesalahan dalam pengisian kuesioner.

### 3.2 Teknik Analisis Data

- Uji Analisis Deskriptif
- Uji Asumsi Klasik
- Uji Hipotesis

## 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Hasil Analisis Deskriptif

#### Tanggapan Responden Mengenai Kompensasi

Berdasarkan hasil analisis deskriptif rata – rata skor total dari variabel kompensasi (X<sub>1</sub>) pada garis kontinum berada dalam kategori baik dengan persentase sebesar 79,9%.

#### Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja

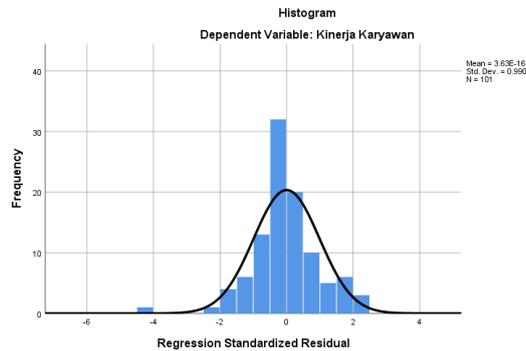
Berdasarkan hasil analisis deskriptif rata – rata skor total dari variabel kepuasan kerja (X<sub>2</sub>) pada garis kontinum berada dalam kategori baik dengan persentase sebesar 79,52%

#### Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis deskriptif rata – rata skor total dari variabel kinerja karyawan (Y) pada garis kontinum berada dalam kategori baik dengan persentase sebesar 80,34%

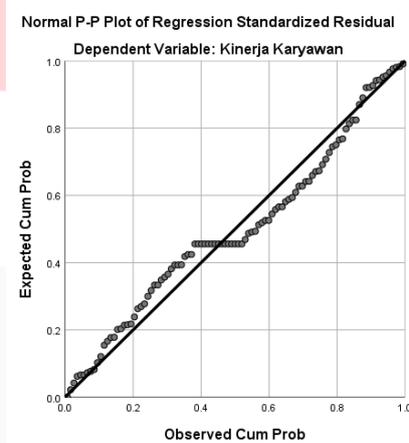
## 4.2 Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas



Gambar 4. 1 Grafik Histogram

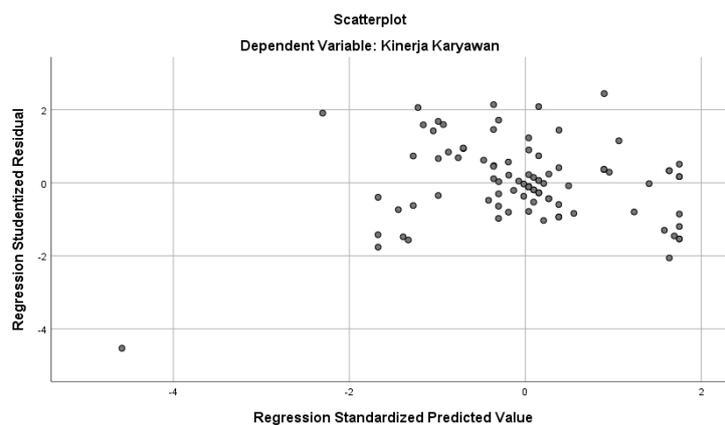
Berdasarkan gambar di atas, pada grafik histogram memiliki distribusi normal, dimana pada grafik tersebut membentuk lonceng yang tidak condong ke arah kanan maupun kiri.



Gambar 4. 2 Grafik P – Plot

Berdasarkan gambar di atas, menunjukkan bahwa penyebaran titik – titik ada mengikuti garis diagonal, sehingga dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal.

### 2. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4. 3 Grafik Scatterplot

Berdasarkan gambar grafik Scatterplot di atas, menunjukkan bahwa titik – titik tidak membentuk pola tertentu, maka dapat dikatakan bahwa tidak mengalami masalah heteroskedastisitas dalam penelitian.

## 4.3 Hasil Uji Hipotesis

### 1. Analisis Regresi Linier Berganda

**TABEL 4. 1**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.725	.236		7.298	.000
	Kompensasi	.125	.082	.162	1.517	.133
	Kepuasan Kerja	.441	.081	.580	5.422	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan Peneliti SPSS versi 26

$$Y = 1,725 + 0,125 X_1 + 0,441 X_2$$

Berdasarkan persamaan diatas maka dapat diuraikan sebagai berikut:

- Nilai Konstanta ( $a$ ) = 1,725 yang artinya jika Kompensasi ( $X_1$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) nilainya adalah 0 maka Kinerja Karyawan ( $Y$ ) nilainya 1,725.
- Nilai koefisien regresi variabel Kompensasi ( $b_1$ ) bernilai positif, yaitu 0,125 artinya setiap peningkatan Kompensasi sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,125.
- Nilai koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja ( $b_2$ ) bernilai positif, yaitu 0,441 artinya setiap peningkatan Kepuasan Kerja ( $b_2$ ) bernilai positif, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,441.

## 2. Hasil Uji T

**TABEL 4. 2**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.725	.236		7.298	.000
	Kompensasi	.125	.082	.162	1.517	.133
	Kepuasan Kerja	.441	.081	.580	5.422	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan Peneliti SPSS versi 26

Uji hipotesis secara parsial atau disebut uji T digunakan untuk mengetahui pengaruh masing – masing variabel independen, yaitu kompensasi dan kepuasan kerja terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan.

a.  $H_0 : \rho_1 = 0$

Artinya: Tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura II Cabang Husein Sastranegara Bandung.

$H_1 : \rho_1 \neq 0$

Artinya: Terdapat pengaruh secara signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura II Cabang Husein Sastranegara Bandung.

b.  $H_0 : \rho_2 = 0$

Artinya: Tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura II Cabang Husein Sastranegara Bandung.

$H_2 : \rho_2 \neq 0$

Artinya: Terdapat pengaruh secara signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura II Cabang Husein Sastranegara Bandung.

Dengan tingkat signifikan ( $\alpha$ ) = 0,05 dan derajat kebebasan ( $df$ ) = 101-3 = 98 diperoleh nilai t tabel sebesar 1.66055. Hasil uji t yang diperoleh berdasarkan olahan SPSS dapat dilihat pada tabel 4.1 dapat diperoleh nilai t hitung pada variabel kompensasi sebesar 1,517 dan nilai signifikansi sebesar 0,133 maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Artinya, bahwa secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari kompensasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Sementara pada variabel kepuasan kerja sebesar 5,422 dan nilai signifikansi sebesar 0,000

maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan dari kepuasan kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan.

### 3. Uji Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi yang dihasilkan yaitu sebesar 50,3%. Angka tersebut menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 50,3% sedangkan sisanya sebesar 49,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti seperti variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya mengenai pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura II Cabang Husein Sastranegara Bandung, dapat disimpulkan beberapa kesimpulan dalam penelitian ini yang dirumuskan sebagai berikut:

- a. Kompensasi yang diberikan oleh PT Angkasa Pura II Cabang Husein Sastranegara Bandung secara keseluruhan berada pada kategori baik.
- b. Kepuasan kerja di PT Angkasa Pura II Cabang Husein Sastranegara Bandung secara keseluruhan berada pada kategori baik.
- c. Kinerja karyawan di PT Angkasa Pura II Cabang Husein Sastranegara Bandung keseluruhan berada pada kategori baik.
- d. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji F) bahwa kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura II Cabang Husein Sastranegara Bandung sedangkan berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji T) bahwa kompensasi tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura II Cabang Husein Sastranegara Bandung.

### Referensi:

- [1] Busro. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- [2] Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- [3] Fahmi, I. (2018). *Pengantar Manajemen Keuangan Teori dan Soal Jawab*. Bandung: Alfabeta.
- [4] Gyang, M. T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Realita*. Bogor: In Media.
- [5] Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Mengelola Karyawan)*. Yogyakarta: CAPS.
- [6] Hasibuan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [7] Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- [8] Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Refika Aditama.
- [9] Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Membangun Tim Kerja yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [10] Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.