

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BANDAR UDARA BETOAMBARI BAUBAU

Estiani¹, Sarman²

^{1,2}. Universitas dayanu Ikhsanuddin

¹ estianisariu@gmail.com

Abstract: This study aims to analyze the effect of compensation, work environment on employee performance at Betoambari Baubau Airport. Sampling in this study using saturated samples as many as 31 respondents. The data collection method used is the method of observation, interviews and questionnaires. The analytical method used is multiple linear regression analysis. The variables analyzed in this study are compensation, work environment and employee performance. Based on the results of multiple linear regression calculations, the equation $Y = 1.133 + 1.038 X_1 + 0.312 X_2$ is obtained. The correlation coefficient (R) is 0.821, which means that there is a very strong relationship between compensation and the work environment on employee performance at Betoambari Baubau Airport. The coefficient of determination R Square (R^2) = 0.674 means that the contribution or contribution of compensation and the work environment to the ups and downs of employee performance is 67.4% and the remaining 32.6% is determined by individual factors including ability, family background, work experience and level. social, psychological factors which include perceptions, roles or attitudes, personality, motivation and others and basic organizational factors of work, leadership, reward system. Based on the results of the t test statistic, for X_1 or compensation variable is 7,419 with a significance level of 0,000, which means it is smaller than $\alpha = 0.05$ which means that compensation has a significant effect on employee performance at Betoambari Baubau Airport. For X_2 or the work environment variable is 2.441 with a significance level of 0.021, which means less than $\alpha = 0.05$, which means that the work environment has a significant effect on employee performance at Betoambari Baubau Airport.

Keywords : Compensation, Work Environment, Employee Performance

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Bandar Udara Betoambari Baubau. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh yaitu sebanyak 31 responden. Metode pengumpulan data yang dilakukan adalah metode observasi, wawancara dan kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Variabel-variabel yang dianalisis dalam penelitian ini adalah kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Berdasarkan hasil perhitungan regresi linear berganda diperoleh persamaan $Y = 1,133 + 1,038 X_1 + 0,312 X_2$. Koefisien korelasi (R) sebesar 0,821 yang artinya terdapat hubungan yang sangat kuat antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Bandar Udara Betoambari Baubau. Koefisien determinasi R Square (R^2) = 0,674 artinya kontribusi atau sumbangan kompensasi dan lingkungan kerja terhadap naik turunnya kinerja pegawai adalah sebesar 67,4% dan sisanya sebesar 32,6% ditentukan oleh faktor individual meliputi kemampuan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja dan tingkat sosial, faktor psikologis yang meliputi persepsi, peran atau sikap, kepribadian, motivasi dan lain-lainnya dan faktor organisasi dasar pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (reward system) Berdasarkan hasil statistik Uji t, untuk X_1 atau variabel kompensasi sebesar 7,419 dengan tingkat signifikansi 0,000, yang berarti lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ yang artinya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bandar Udara Betoambari Baubau. Untuk X_2 atau variabel lingkungan kerja sebesar 2,441 dengan tingkat signifikansi 0,021, yang berarti lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ yang artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bandar Udara Betoambari Baubau.

Kata kunci: Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Salah satu sumber yang terdapat dalam organisasi ialah sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah sumber daya yang memiliki banyak kelebihan dibanding

sumber daya lainnya yang ada pada organisasi. Sumber daya manusia memiliki akal, pikiran, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, karya dan harapan. Potensi-potensi yang

dimiliki sumber daya manusia mempengaruhi upaya organisasi dalam mencapai tujuannya. Teknologi yang maju, informasi baru dan lengkap, modal banyak, bahan baku melimpah, sarana dan prasarana lengkap itu sia-sia tanpa adanya sumber daya manusia yang menjalankannya.

Pimpinan juga dituntut mampu memotivasi pegawai, dimana motivasi berhubungan erat dengan keberhasilan organisasi didalam mencapai tujuannya. Motivasi yang baik dapat memelihara prestasi, meningkatkan produktivitas, meningkatkan kinerja, menambah semangat untuk melaksanakan tugas mereka sesuai aturan dan pengarahan. Salah satu usaha yang dapat dilakukan untuk dapat memotivasi semangat kerja pegawai adalah dengan pemberian kompensasi yang sesuai dengan kebutuhan pegawai.

Pemberian kompensasi sangat penting bagi pegawai, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja pegawai, maka apabila sistem kompensasi yang diberikan organisasi cukup adil untuk pegawai, akan mendorong pegawai untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan organisasi. Tujuan kompensasi dilakukan organisasi antara lain untuk menghargai prestasi pegawai, menjamin keadilan diantara pegawai, mempertahankan pegawai, memperoleh pegawai yang lebih bermutu dan sistem kompensasi haruslah dapat memotivasi para pegawai agar tercapainya kinerja yang baik yang dihasilkan pegawai untuk organisasi.

Kompensasi adalah pemberian kepada pegawai dengan pembayaran finansial sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivator untuk pelaksanaan kegiatan diwaktu yang akan datang. Kompensasi sangat penting bagi para pegawai karena dengan pemberian kompensasi yang sesuai dengan standar kerja pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri.

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan organisasi karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap pegawai yang bekerja. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi di lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja yang memuaskan pegawai akan dapat meningkatkan kinerja pegawai dan sebaliknya lingkungan kerja yang sangat tidak memuaskan dapat mengurangi kinerja pegawai. Kondisi kerja yang menyenangkan, suasana lingkungan kerja yang harmonis, tidak tegang, tidak suram atau tidak menimbulkan rasa asing merupakan syarat bagi timbulnya gairah kerja. Pegawai menginginkan suatu lingkungan kerja yang menyenangkan, dalam hal ini lingkungan kerja yang menyenangkan meliputi ruang kerja yang aman dan nyaman, rekan kerja yang menyenangkan untuk bekerja sama dalam pekerjaan, pimpinan yang bijaksana dan adil, fasilitas sarana dan prasarana yang baik, kebijakan dan peraturan yang baik dan tepat serta jenis pekerjaan yang sesuai.

Kinerja pegawai yang tinggi sangatlah diharapkan oleh sebuah organisasi. Semakin banyak pegawai yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas organisasi secara keseluruhan akan meningkat. Peran seorang pemimpin penting untuk mencapai tujuan organisasi terutama berkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi atau wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi.

Salah satu organisasi yang menyediakan jasa pelayanan transportasi udara adalah Bandar Udara Bettoambari Baubau. Pelayanan dibidang ini merupakan proses pelayanan yang diberikan kepada penumpang, bagasi pesawat dan cargo.

Keterkaitan dari proses pelayanan tersebut harus saling melengkapi dan menunjang sehingga proses penerbangan berjalan dengan lancar sesuai dengan prosedur yang ditetapkan oleh organisasi. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan bagi manajemen, karena keberhasilan organisasi tergantung dari kualitas sumber daya manusia yang dimiliki pegawai seperti pemberian kompensasi dan lingkungan kerja.

Kompensasi yang diberikan Bandar Udara Betoambari Baubau pada pegawainya bersifat langsung melalui gaji pokok dan tidak langsung seperti tunjangan pegawai. Namun hal ini tidak berdampak pada semangat pegawai untuk meningkatkan kinerjanya karena insentif yang diberikan organisasi dirasakan masih belum sesuai dengan yang diharapkan, sehingga pegawai tidak semangat melakukan pekerjaan yang telah diberikan oleh pemimpin, yang mengakibatkan pegawai menjadi tidak sepenuh hati dalam melaksanakan pekerjaannya dan tidak dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Selain kompensasi, faktor lain yang dapat diindikasikan sebagai pemicu meningkat atau tidaknya kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu organisasi, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi pegawainya dapat meningkatkan kinerja sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja pegawai.

Dalam proses peningkatan kinerja pegawai Bandar Udara Betoambari Baubau melakukan beberapa peningkatan fasilitas pegawai, penambahan dan perbaikan fasilitas-fasilitas yang sudah rusak, idealnya peningkatan fasilitas yang sudah diberikan akan meningkatkan produktifitas seperti AC, Televisi dan akses internet. Agar

pegawai merasa nyaman dan melakukan tugasnya dengan baik tanpa mengalami kesulitan ketika mengerjakan pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai. Selain itu hal yang sering dirasakan pegawai adalah kondisi 5 hubungan antar pegawai dan atasan yang terkadang tidak sejalan dan sepemikiran antara satu sama lain sehingga membuat pegawai mengalami ketidaknyamanan dalam melakukan aktivitasnya.

Berdasarkan uraian latar belakang, untuk mengetahui apakah kompensasi dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Bandar Udara Betoambari Baubau.

LANDASAN TEORI

Penelitian ini ingin menguji faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor tersebut adalah kompensasi dan lingkungan kerja.

Kompensasi merupakan keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai Bandar Udara Betoambari Baubau karena telah melaksanakan tugasnya dan selanjutnya perusahaan memberi dalam bentuk uang, tunjangan ataupun penghargaan. Indikator dari variabel kompensasi menurut Malayu S.P Hasibuan (2008:130), yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

Lingkungan kerja merupakan suatu kondisi atau keadaan yang ada disekitar lingkungan Bandar Udara Betoambari Baubau yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya baik secara langsung maupun tidak langsung dan mempengaruhi optimalisasi hasil yang diperoleh. Indikator dari variabel lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2001:21), yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Kinerja Pegawai merupakan merupakan suatu hasil kerja yang telah dicapai oleh pegawai Bandar Udara Betoambari Baubau baik secara individu

maupun secara berkelompok dalam waktu tertentu. Indikator dari variabel kinerja pegawai menurut Mathis dan Jackson (2006:378), yaitu kuantitas, kualitas, keandalan dan kehadiran.

METODE PENELITIAN

Metode Pengumpulan Data

Proses pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Kuisisioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab secara jujur. Kuisisioner pada penelitian ini terdiri dari pertanyaan-pertanyaan yang bersumber dari tiap-tiap komponen indikator variabel penelitian, yang berupa daftar-daftar pertanyaan yang menyangkut obyek penelitian yaitu kompensasi (gaji, insentif, bonus, asuransi, uang cuti dan dana pensiun), lingkungan kerja (lingkungan kerja langsung, lingkungan kerja umum, hubungan kerja pegawai dengan atasan dan hubungan kerja pegawai dengan rekan kerja) dan kinerja pegawai (banyaknya pekerjaan, mutu, kemampuan, dan jam kerja) yang diajukan pada pegawai Bandar Udara Betoambari Baubau.
2. Wawancara yaitu cara pengumpulan data melalui percakapan secara langsung kepada responden yang diteliti. Melalui wawancara ini peneliti menggali data, informasi dan keterangan dari subyek yang diteliti dalam hal ini pihak pimpinan dan pegawai Bandar Udara Betoambari Baubau. Pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh informasi

yang dibutuhkan dalam rangka mencapai tujuan penelitian.

Analisis Kuantitatif

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan alat deskriptif. Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan tentang ciri - ciri responden dan variabel penelitian. Kemudian data yang diolah dari hasil pengumpulan kuesioner diberi bobot dalam setiap alternatif jawaban. Untuk pengolahan data dari hasil angket maka penulisan menggunakan metode skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena. Skala likert yang diukur kemudian dijabarkan menjadi indikator variabel dan dijadikan titik tolak untuk menyusun instrumen yang berupa pernyataan. Jawaban setiap instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai skor mulai dari angka 5-4-3-2-1.

Berikut adalah kriteria penilaian yang digunakan pada skala likert. Sugiyono (2008:93) :

Skor penilaian : 1. Sangat Tidak Setuju (STS)

Skor penilaian : 2. Tidak Setuju (TS)

Skor penilaian : 3. Kurang Setuju (KS) Skor penilaian : 4. Setuju (S)

Skor penilaian : 5. Sangat Setuju (SS)

Untuk analisis deskriptif di lakukan dengan menyusun tabel frekuensi distribusi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel penelitian masuk dalam kategori: sangat tidak setuju, tidak setuju, kutang setuju, setuju, sangat setuju. Untuk itu di buat kriteria pengklasifikasian yang mengacu pada ketentuan yang di kemukakan oleh Husien Umar (2013:48), di mana rentang skor di peroleh dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Rentang skor} = \frac{\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{jumlah Klasifikasi}}$$

Keterangan :

Skor tertinggi = jumlah responden x bobot tertinggi

Skor terendah = jumlah responden x bobot terendah

Jumlah responden yang diteliti adalah sebanyak 31 orang dengan demikian diperoleh rentang skor sebagai berikut:

Skor tinggi = $31 \times 5 = 155$

Skor terendah = $31 \times 1 = 31$

Rentang skor (RS) = $\frac{155-31}{5} = 24,8$

Rentang pengklasifikasian:

a. Sangat tidak baik = $31 + 24,8 = 55,8$, maka untuk rentang klasifikasi sangat tidak baik adalah 30 s/d 55,8.

b. Tidak baik = $55,9 + 24,8 = 80,7$, maka untuk rentang klasifikasi tidak baik adalah 55,9 s/d 80,7.

c. Kurang baik = $80,8 + 24,8 = 105,6$, maka untuk rentang klasifikasi kurang baik adalah 80,8 s/d 105,6.

d. Baik = $105,7 + 24,8 = 130,5$, maka untuk rentang klasifikasi baik adalah 105,7 s/d 130,5.

e. Sangat baik = $130,6 + 24,8 = 155$ maka untuk rentang klasifikasi sangat baik adalah 130,2 s/d 155.

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Model Persamaan Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda yang diperoleh, maka dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 1,133 + 1,038 X_1 + 0,312 X_2$$

Koefisien regresi linear berganda tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

a = 1,133, merupakan konstanta.

b1=1,038, bertanda positif, artinya terdapat hubungan yang searah antara kompensasi dengan kinerja pegawai pada Bandar Udara Betoambari Baubau. Artinya apabila kompensasi

yang diterima sesuai, maka kinerja pegawai akan meningkat.

b2 = 0,312, bertanda positif, artinya terdapat hubungan yang searah antara lingkungan kerjadengan kinerja pegawai pada Bandar Udara Betoambari Baubau. Artinya apabila lingkungan kerja pegawai baik, maka kinerja pegawai tersebut akan meningkat.

b. Tanggapan Responden terhadap Variabel Kompensasi

Berdasarkan pernyataan secara keseluruhan variabel kompensasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel : Rekapitulasi hasil kuesioner untuk variabel kompensasi

No	Pernyataan	Jumlah Skor	Kriteria
1	2	3	4
1	Gaji yang saya miliki telah sesuai dengan pekerjaan saya sekarang	139	Sangat Baik
2	Insentif yang saya terima dari organisasi telah sesuai dengan kinerja yang saya berikan	140	Sangat Baik
3	Pegawai diberikan bonus lembur, ketika bekerja sudah diluar jam kerja	142	Sangat Baik
4	Pihak organisasi memberikan jaminan asuransi (Askes) kepada setiap pegawai	141	Sangat Baik
5	Pihak organisasi memberikan cuti kepada pegawai yang menginginkannya	131	Sangat Baik
6	Organisasi menyediakan dana pensiun kepada setiap pegawai yang telah memenuhi syarat untuk pensiun	131	Sangat Baik
Jumlah		824	
Rata-Rata		137,3	Sangat Baik

Berdasarkan tabel diatas, pernyataan yang paling dominan tentang kompensasi adalah pernyataan no.3, hal ini terlihat dari jumlah skor 142 dengan kriteria sangat baik. Sedangkan pernyataan yang kurang dominan tentang kompensasi adalah pernyataan no. 5 dan no. 6, hal ini terlihat dari jumlah masing-masing skor 131 dengan kriteria sangat baik. Jika dilihat berdasarkan pernyataan secara keseluruhan kompensasi maka dapat dikatakan sangat baik. Hal ini terlihat dari rata-rata skor untuk keseluruhan pernyataan adalah sebesar 137,3 dengan kriteria sangat baik. Dengan demikian variabel kompensasi ini harus dipertahankan.

c. Tanggapan Responden terhadap Variabel Lingkungan Kerja

Berdasarkan pernyataan secara keseluruhan variabel lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel : Rekapitulasi hasil kuesioner untuk variabel lingkungan kerja

No	Pernyataan	Jumlah	Kriteria
1	2	3	4
1	Suasana ditempat saya bekerja sangat baik dan nyaman	137	Sangat Baik
2	Tata letak peletakan meja dan kursi tersusun rapi diruangan kerja	135	Sangat Baik
3	Pencahayaannya dalam ruang kerja tidak mengganggu konsentrasi saya dalam bekerja	130	Baik
4	Suara bising yang terjadi pada Bandar udara Betoambari Baubau tidak mengganggu pekerjaan	137	Sangat Baik
5	Hubungan kerja antara atasan dan bawahan terjalin dengan baik	133	Sangat Baik

6	Hubungan antara pegawai dengan rekan kerja terjalin dengan baik dalam bekerjasama	139	Sangat Baik
Jumlah		811	
Rata-Rata		135,2	Sangat Baik

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa pernyataan yang paling dominan tentang lingkungan kerja adalah pernyataan no. 6, hal ini terlihat dari jumlah skor 139 dengan kriteria sangat baik. Sedangkan pernyataan yang kurang dominan tentang lingkungan kerja adalah pernyataan no. 3. Hal ini terlihat dari jumlah skor 130 dengan kriteria baik. Jika dilihat berdasarkan pernyataan secara keseluruhan lingkungan kerja maka dapat dikatakan sangat baik. Hal ini terlihat dari rata-rata skor untuk keseluruhan pernyataan adalah sebesar 135,2 dengan kriteria sangat baik. Dengan demikian variabel lingkungan kerja ini harus dipertahankan.

d. Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja Pegawai

Berdasarkan pernyataan secara keseluruhan kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel : Rekapitulasi hasil kuesioner untuk variabel kinerja pegawai

No	Pernyataan	Jumlah Skor	Kriteria
1	2	3	4
1	Saya mampu menyelesaikan semua tugas sesuai dengan yang diharapkan organisasi	143	Sangat Baik
2	Dalam bekerja, saya selalu mengikuti standar mutu yang ditetapkan	142	Sangat Baik

	organisasi		
3	Saya selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki	139	Sangat Baik
4	Saya selalu hadir tepat waktu dalam bekerja	141	Sangat Baik
	Jumlah	565	
	Rata-Rata	141,3	Sangat Baik

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa pernyataan yang paling dominan tentang kinerja pegawai adalah pernyataan no. 1, hal ini terlihat dari jumlah skor 143 dengan kriteria sangat baik. Sedangkan pernyataan yang kurang dominan tentang kinerja pegawai adalah pernyataan no. 3, hal ini terlihat dari jumlah skor 139 dengan kriteria sangat baik. Jika dilihat berdasarkan pernyataan secara keseluruhan maka kinerja pegawai dapat dikatakan sangat baik. Hal ini terlihat dari rata-rata skor untuk keseluruhan pernyataan adalah sebesar 141,3 dengan kriteria sangat baik. Dengan demikian variabel kinerja pegawai ini harus dipertahankan.

SIMPULAN DAN SARAN

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis, maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat hubungan yang sangat kuat antara kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja pegawai pada Bandar Udara Betoambari Baubau. Ini dibuktikan dari hasil koefisien korelasi (R) sebesar 0,821. Hasil perhitungan koefisien determinasi/ koefisien penentu R Square (R^2), kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh sebesar 67,4% terhadap kinerja pegawai. Sedangkan 32,6% ditentukan oleh faktor individual meliputi

kemampuan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja dan tingkat sosial, faktor psikologis yang meliputi persepsi, peran atau sikap, kepribadian, motivasi dan lain-lainnya dan kaktor organisasi dasar pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (reward system).

2. Hasil statistik Uji-F kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bandar Udara Betoambari Baubau.
3. Hasil statistik Uji-t kompensasi dan lingkungan kerja masing-masing berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bandar Udara Betoambari Baubau.

SARAN

Berdasarkan hasil kesimpulan dapat disajikan beberapa saran antara lain :

1. Untuk pemberian kompensasi harus sesuai dengan beban kerja yang diberikan untuk meningkatkan kualitas pegawai dalam bekerja.
2. Untuk lingkungan kerja dalam proses peningkatan kinerja pegawai Bandar Udara Betoambari Baubau melakukan beberapa peningkatan fasilitas pegawai, penambahan dan perbaikan fasilitas-fasilitas yang sudah rusak, idealnya peningkatan fasilitas yang sudah diberikan akan meningkatkan produktifitas seperti AC, Televisi dan akses internet. Agar pegawai merasa nyaman dan melakukan tugasnya dengan baik tanpa mengalami kesulitan ketika mengerjakan pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai.
3. Bagi Peneliti selanjutnya, diharapkan agar dapat terus meningkatkan penelitian ini dengan menambah variabel-variabel yang belum diteliti dalam penelitian ini, misalnya mengenai variabel motivasi dan disiplin kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Ari Asnawati. (2006). Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Komitmen dan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening Variabel”. Tesis Program Megister Manajemen. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Daft, R. (2002). *Organization theory and design*. Nelson Education. University Toronto: Canada.
- Deflin Tresye Nanulaitta. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan KSU Amboina Mekar di Kota Ambon. *Jurnal Manajemen, Ide, Inspirasi (MINDS) Vol. 5, No. 2*.
- Dessler, Gary. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenhallindo
- Gibson. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Keempat, Jakarta : Erlangga
- Hameed. (2014). Impact of Compensation on Employee Performance (Empirical Evidence From Banking Sector Pakistan). *International Journal of Business and Social Science Vol. 5 No. 2*
- Hendry Simamora, (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga, Jakarta : Salemba Empat.
- Hendry Simamora, (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : YPN.
- Husnawati, A, (2006). Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen dan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening Variabel (Studi pada PERUM Pegadaian Kanwil VI Semarang). Tesis Program Studi Magister Manajemen: Universitas Diponegoro Semarang.
- I Made Yusa Dharmawan. (2011). “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar”. Tesis Program Pascasajana Universitas Udayana. Universitas Udayana, Denpasar.
- Imam Ghozali. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : Universitas Dipenogoro..
- Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta : Garha Ilmu.
- M. Harianto, M. Anang Firmansyah dan Rina Maretasari. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja pada Divisi Laboratorium PT. Wings Surya. *Jurnal Balance, Vol. XV, No. 2*.
- Malayu S.P. Hasibuan. (2008). *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Malayu S.P. Hasibuan. (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Mathis, L. Robert dan Jackson, Jhon. (2006). *Human Resource Management*, Jakarta : Salemba Empat.
- Nitisemito, S. Alex. (2000). *Manajemen Personalialia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ketiga. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Nizar Alam Hamdani dan Fatwa Otto Padilah. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. RGSB Berkah Jaya Garut. *Jurnal Wacana Ekonomi, Fakultas Ekonomi, Universitas Garut*.
- R. Gunawan Sudarmanto. (2005). Analisis Regresi Linear Ganda dengan SPSS. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Yogyakarta : Graham Ilmu.

- Sedarmayanti, (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : PT Remaja Rosda Karya.
- Sugiyono. (2008). *Metode penelitian bisnis*. Bandung : CV. Alfabeta. Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Syahruman Yusi dan Umiyati Idris. (2009). *Metode Penelitian Ilmu Sosial Pendekatan Kuantitatif*. Indonesia : Penerbit Citrabooks.
- Wahyudin. (2006). “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta”. Program Pascasarjana. Universitas Muhammadiyah Surakarta, Surakarta.