



Determinasi Kompensasi, Motivasi, dan Sistem Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Batam Aero Technics

Indrayani, Romagia, Imran, Yora Febrianti, Rio Saputra

^{1,4}Program Studi Administrasi Negara, Universitas Riau Indonesia, Rengat, Indonesia

^{2,3,5}Program Studi Administrasi Negara, Universitas Riau Indonesia, Rengat, Indonesia

*Corresponding E-mail: indrayani@unrida.ac.id

ARTICLE INFO

Article history:

Received: 06 July 2024

Revised: 10 July 2024

Accepted: 22 July 2024

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.

Copyright © 2022 by Author. Published by Universitas Riau Indonesia

ABSTRACT

Compensation in the enterprise is a very important role in managing human resources in order to provide results or performance is optimal in achieving the targets to be achieved by the company, as well as providing motivation and system, the right career to be able to improve the performance of employees so as to make the achievement of the target company Well done. This study aims to determine the compensation for partial determination of the performance, to find the motivation partially on performance, to determine the career system partially on performance, and determine compensation, motivation and career systems simultaneously on performance. The data used are primary data and secondary data. Primary data was collected using a questionnaire. Secondary data was collected from the documentation such as company profile. The samples in this research using random sampling techniques. The sample size was calculated using the formula slovin. Hypothesis testing is done by t-test for the partial test and F test to test simultaneously. Based on the results of hypothesis testing showed that partial compensation is determined significantly to the performance, the motivation is determined significantly to the performance and the career system is determined significantly on employee performance. Simultaneously, compensation, motivation and career systems is determined significantly on employee performance.

Keywords: Compensation; Motivation; Career System; Employee Performance

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia sebagai salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan organisasi, di sisi lain juga sebagai makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan dan harapan-harapan tertentu. Hal ini sangat memerlukan perhatian tersendiri karena faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi prestasi, dedikasi dan loyalitas serta kecintaan terhadap pekerjaan dan organisasinya.

Keadaan ini menciptakan sumber daya manusia sebagai aset yang harus ditingkatkan efisiensi dan produktivitasnya. Untuk mencapai hal tersebut, maka organisasi harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta ketrampilan yang dimiliki secara optimal. Salah satu upaya yang dapat ditempuh organisasi untuk menciptakan kondisi tersebut adalah dengan memberikan kompensasi yang memuaskan. Dengan memberikan kompensasi, organisasi dapat meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan sistem kerja yang memuaskan.

Pentingnya kompensasi sebagai salah satu indikator kepuasan dalam bekerja sulit ditaksir, karena pandangan-pandangan karyawan mengenai uang atau imbalan langsung nampaknya sangat subyektif dan barangkali merupakan sesuatu yang sangat khas dalam

industri. Tetapi pada dasarnya adanya dugaan adanya ketidakadilan dalam memberikan upah maupun gaji merupakan sumber ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi yang pada akhirnya bisa menimbulkan perselisihan dan semangat kerja yang rendah dari karyawan itu sendiri.

Berdasarkan pengamatan atau observasi penulis, PT. Batam Aero Technic yang bergerak dibidang Maintenance Pesawat atau dalam artian perawatan badan dan seluruh bagian pesawat yang beralamat di Jl. Hang Jebat Kawasan Bandar Udara Hang Nadim. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah dibutuhkan oleh setiap instansi, karyawan dituntut untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat dilihat dalam kinerja karyawan yang didukung dengan banyak berbagai hal misalnya kompensasi, kompensasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan serta keberhasilan tingkat keuntungan perusahaan, kompensasi yang sesuai akan mengakibatkan semangat kerja setiap karyawan. Faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja juga adalah pemberian motivasi dan sistem karir. Namun hal tersebut masih kurang optimal dalam pelaksanaannya, hal ini diduga adanya kaitan dengan kompensasi, motivasi yang diterima serta sistem karir yang masih perlu di evaluasi kembali agar perusahaan mampu berkompetisi dengan baik di pasar tenaga kerja.

Kompensasi yang diberikan harus benar-benar diperhatikan serta harus disesuaikan dengan Undang-Undang yang tertera. Kinerja dalam perusahaan PT. Batam Aero Technic akhir-akhir ini mengalami penurunan yang cukup drastis terbukti dengan banyaknya karyawan yang mengundurkan diri, hal tersebut bisa saja diakibatkan oleh kompensasi yang mereka terima tidak sesuai dengan beban kerja, kurangnya motivasi yang mereka diterima oleh atasan sehingga tidak mampu menanggung kerjaan yang diberikan oleh atasan terkait, atau sistem karir yang tidak dapat mereka pahami karena kurangnya informasi yang diberikan oleh perusahaan.

Bertitik tolak belakang di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti mengenai kompensasi, motivasi dan sistem karir di PT. Batam Aero Technic, dengan judul: “Determinasi Kompensasi, Motivasi dan Sistem Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Batam Aero Technic.”

2. Metode

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif mempunyai tujuan untuk menunjukkan hubungan antar variabel, menguji teori, mencari generalisasi yang mempunyai nilai prediktif (Sugiyono, 2016: 14). Teori merupakan kerangka dalam penelitian kuantitatif yang melandasi perumusan masalah atau pertanyaan, pengembangan hipotesis, pengujian data, dan pembuatan kesimpulan. Posisi dan peran teori dalam penelitian kuantitatif direfleksikan dalam hasil penelitian yang berupa dukungan atau penolakan terhadap teori (Sugiyono, 2016: 7).

Menurut Rumengan (2010:39) Sampel adalah bagian dari populasi dengan karakteristik yang dianggap mewakili populasi penelitian. Karena persoalannya tadi terletak pada keterwakilan maka sampel penelitian harus memenuhi syarat keterwakilan yang dimaksud. Dari jumlah keseluruhan karyawan PT. Batam Aero Technic sebanyak 124 orang, penulis memilih atau mengambil sampel sebagai responden sesuai dengan hasil perhitungan rumus slovin sebanyak 95 orang.

3. Hasil dan Pembahasan

Gambaran Umum Objek Penelitian

PT. Lion Teknik adalah perusahaan yang melayani perawatan perbaikan pesawat terbang termasuk engine dan komponen pesawat terbang. Pada 11 Oktober 2011 pembangunan ereksi awal hangar telah dilakukan yang merupakan pendahulu pembentukan Batam Aero Technic. Dengan tekad dan niat yang kuat, dan setelah berhasil mengatasi beberapa masalah dan kendala pada 20 November 2013 diterbitkan Izin PT. Batam Teknik dengan membawa merek BATAM AERO TECHNIC.

Secara operasional perusahaan Batam Aero Teknik berada dibawah naungan PT. Lion Group. Dengan demikian PT. Batam Aero Technic (PT.BAT) mempunyai tanggung jawab untuk memberikan dukungan dalam melaksanakan operasi jasa penerbangan dan juga tetap mendukung operasi penerbangan Lion Group. Perusahaan Lion group terdiri dari Lion Air, Wings Air, Lion Biz jet, Malindo Air, Batik Air, dan Thai Lion.

Hasil Pengujian

Pengujian hipotesis ini didasarkan atas pengolahan data penelitian dengan menggunakan analisis SPSS.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,749	9

Sumber: Output Hasil SPSS 21, 2023

Table 2. Hasil Uji Reliabilitas Sistem Karir
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,623	9

Sumber: Output Hasil SPSS 21, 2023

Table 3. Hasil Uji Reliabilitas Motivasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,779	9

Sumber: Output Hasil SPSS 21, 2023

Table 4. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,623	9

Sumber: Output Hasil SPSS 21, 2023

Menurut Rumengan (2010), hasil cronbach Alpa >0.60 , maka nilai yang didapatkan reliabilitas.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui hubungan yang sempurna antar variabel bebas dalam model regresi. Gejala multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai *Varian Inflation Factor (VIF)*.

Table 5. Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	7,028	2,569		2,736	,007		
1 KOMPENSASI	,344	,044	,498	7,912	,000	,973	1,028
MOTIVASI	,537	,061	,558	8,863	,000	,971	1,029
SISTEM KARIR	-,075	,033	-,142	-2,270	,026	,982	1,019

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Output Hasil SPSS 21, 2023

Ketiga variabel independen yakni Kompensasi, Motivasi, dan Sistem karir memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang ditentukan, sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini.

Uji Koefisien Determinasi

Nilai *R-Square* adalah untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas (Rumengan, 2010). Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Sebagaimana dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Table 6. Hasil Uji R Square Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,806 ^a	,650	,638	1,07757	1,836

a. Predictors: (Constant), SISTEM KARIR, KOMPENSASI, MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Output Hasil SPSS 21, 2023

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (adjusted R²) yang diperoleh sebesar 0,638. Hal ini berarti 63,8 % variabel kinerja karyawan dapat berdeterminasi oleh variabel kompensasi, motivasi dan sistem karir, sedangkan sisanya sebesar 36,2 % diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini

Hasil koefisien korelasi berganda adalah 0,693, sedangkan nilai *r square* adalah 0,480 atau 48%. Hasil ini mengindikasikan bahwa 48% variabel Y dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi, komunikasi, dan motivasi. Sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis parsial (Uji t) ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh kompensasi, motivasi, dan sistem karir terhadap kinerja karyawan secara individual, dan hasil-hasil pengujian parsial. Berdasarkan table 5 menunjukkan bahwa:

Ho : $\beta_i = 0$ tidak ada pengaruh positif antara kompensasi dengan kinerja karyawan.

Ha : $\beta_i > 0$ terdapat pengaruh positif antara kompensasi dengan kinerja karyawan.

- a. Terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis kompensasi menunjukkan nilai hitung sebesar 7,912 dengan taraf signifikan 0,00 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti hipotesis dalam penelitian ini kompensasi berdeterminasi signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Batam Aero Technic, dimana ini terbukti pada level of signifikan α (0,05), dengan demikian Ha diterima dan Ho ditolak. Jadi kesimpulannya bahwa hipotesis H1 “Kompensasi berdeterminasi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan” diterima.
- b. Terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis motivasi menunjukkan nilai hitung sebesar 8,863 dengan taraf signifikan 0,00 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti hipotesis dalam penelitian ini motivasi berdeterminasi signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Batam Aero Technic, dimana ini terbukti pada level of signifikan α (0,05), dengan demikian Ha diterima dan Ho ditolak. Jadi kesimpulannya bahwa hipotesis H2 “Kompensasi berdeterminasi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan” diterima.
- c. Terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis sistem karir menunjukkan nilai hitung sebesar -2,270 dengan taraf signifikan 0,26 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti hipotesis dalam penelitian ini sistem karir berdeterminasi signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Batam Aero Technic, dimana ini terbukti pada level of signifikan α (0,05), dengan demikian Ha diterima dan Ho ditolak. Jadi kesimpulannya bahwa hipotesis H3 “Kompensasi berdeterminasi secara negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan” diterima.

Table 7. Hasil Uji F (Uji Simultan)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	195,872	3	65,291	56,229	,000 ^b
Residual	105,665	91	1,161		
Total	301,537	94			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), SISTEM_KARIR, KOMPENSASI, MOTIVASI

Sumber: Output Hasil SPSS 21, 2023

Pengujian determinasi variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil pengujian F hitung statistik menunjukkan nilai sebesar 56,229 dengan signifikan sebesar 0,00. Nilai signifikansi F tersebut lebih kecil dari 0,05. Maka diperoleh nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti bahwa pengujian simultan tersebut menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi, sistem karir secara bersama-sama memiliki determinasi yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Kesimpulan

- a. Kompensasi berdeterminasi signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Batam Aero Technic, hal ini terbukti pada *level if signifikan* α (0,005), diperoleh variabel kompensasi

- (X1) sebesar 7.912 dengan taraf signifikan hasil sebesar 0,000 tersebut lebih kecil 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini H_a diterima dan H_o ditolak, dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima.
- Motivasi berdeterminasi signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Batam Aero Technic, hal ini terbukti pada *level of signifikan α* (0,005), diperoleh variabel Motivasi (X2) sebesar 8,863 dengan taraf signifikan hasil sebesar 0,000 tersebut lebih kecil 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini H_a diterima dan H_o ditolak, dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima.
 - Sistem karir berdeterminasi signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Batam Aero Technic, hal ini terbukti pada *level of signifikan α* (0,005), diperoleh variabel sistem karir (X3) sebesar -2,270 dengan taraf signifikan hasil sebesar 0,026 tersebut lebih kecil 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini H_a diterima dan H_o ditolak, dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima.
 - Kompensasi, motivasi dan sistem karir berdeterminasi signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Batam Aero Technic, dimana pada tabel 4.17 nilai F 56,229 dan hasil taraf signifikan $0,000 < 0,05$, hasil hitungan regresi dapat diketahui bahwa koefien determinasi (*R-Square*) yang diperoleh sebesar 0,65. Hal ini berarti 65,0 % variasi variable kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kompensasi, motivasi dan sistem karir, sedangkan sisanya 35,0 % diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

Sedangkan saran yang dapat diberikan pada penelitian ini yaitu:

- Hendaknya perusahaan lebih memperhatikan dalam pemberian kompensasi karyawan, dilihat dari kuisioner yang telah diisi oleh karyawan pada PT. Batam Aero Technic, masih ada beberapa yang karyawan inginkan dengan maksud masih banyak ketidakpuasan bagi karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang maksimal.
- Perusahaan harus memberikan bekal tentang pengetahuan bagi atasan agar dapat memberikan bekal pula kepada setiap karyawan tentang keterampilan, serta kebijakan-kebijakan yang semestinya, agar karyawan merasa nyaman bekerja dalam kondisi pekerjaan.
- Karyawan harus lebih meningkatkan kinerjanya karena perusahaan sudah membantu dengan memberikan fasilitas dan tingkat sistem karir yang tinggi dan berkelanjutan, dan perusahaan harus lebih memperhatikan sistem karir dalam perusahaan yang dikelola karena yang dilihat pada kondisi pekerjaan dilapangan.
- Karyawan sudah sepantasnya memberikan loyalitas terhadap perusahaan yang menitik beratkan pada pemberian kompensasi, motivasi serta sistem karir yang sudah baik, dan melakukan pekerjaan tanpa paksaan atasan dan peraturan. Namun perusahaan harus lebih memperhatikan karyawan dalam bidang pendidikan dan sarana prasarana.

5. Daftar Pustaka

- Bagia, I Wayan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Dessler, Gary. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*; Jakarta. PT. Macanan Jaya Cemerlang
- Fahmi, Irham. 2014. *Perilaku Organisasi*. Bandung: ALFABETA, CV
- Hartatik, Puji Indah. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*; Jakarta Selatan: Suka Buku
- Hanggraeni, Dewi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*; Jakarta. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia

- Handoko, Hani. 2008. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*; Yogyakarta. BPFE Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu. 2009. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Bumi Aksara Mangkunegara.
- Prabu Anwar. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*; Bandung. PT. Remaja Rosdakarya
- Ma'arif, Syamsul dan Lindawati. 2013. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*; Bogor: IPB Press
- M. Phil, Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada
- Mondy, Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*; Jakarta. PT. Gelora Aksara Pratama
- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*; Yogyakarta. CV Andi OFFSET (Penerbit Andi)
- Rumengan, Jemmy. 2010. *Metode Penelitin Dengan SPS*: Batam: Uniba Press
- Sirait, Justine T. 2009. *Mengelola Dan Mengembangkan Sumber Daya Manusia Dalam Persaingan Global*; Jakarta. Mitra Wacana Media.
- Sutrisno, Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*; Jakarta. Kencana
- Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*; Jakarta: CAPS
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*; Bandung. ALFABETA.CV
- Torang, Syamsir. 2014. *Organisasi Dan Manajemen*; Bandung. ALFABETA, CV
- Yusuf, Burhanuddin. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Widodo, Eko Suparno. 2014. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*; Jakarta: Pustaka Pelajar.