

## **DETERMINASI KOMPENSASI, MOTIVASI DAN SISTEM KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BATAM AERO TECHNIC**

Romagia, Erick Maison Putra dan Reza Safitri

Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis STIA Indragiri  
Jl. Azki Aris, Rengat. Kode Pos 29318. Telp. (0769) 22458

### **ABSTRACK**

*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.*

## **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 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”

#### **TUJUAN PENELITIAN**

Secara spesifik penelitian bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui determinasi kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Batam Aero Technic
2. Untuk mengetahui determinasi motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Batam Aero Technic
3. Untuk mengetahui determinasi sistem karir secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Batam Aero Technic
4. Untuk mengetahui determinasi kompensasi, motivasi, dan sistem karir secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan PT. Batam Aero Technic?

#### **MANFAAT PENELITIAN**

1. Manfaat Teoritis

Untuk menambah dan mengembangkan wawasan ilmu pengetahuan serta lebih mendukung teori-teori yang telah ada sehubungan dengan penelitian

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat dijadikan sumber data yang membahas mengenai pemberian kompensasi, motivasi dan sistem karir terhadap karyawan.

## KERANGKA TEORI

### Kompensasi

Menurut Dessler dalam Hartatik (2014:241), kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari pekerjaannya karyawan itu.

Menurut Tohardi dalam Sutrisno (2012:182), bahwa pemberian kompensasi berdasarkan evaluasi pekerjaan, dimaksudkan untuk mendapatkan pemberian kompensasi yang mendekati kelayakan (*worth*) dan keadilan (*equity*). Apabila kompensasi dirasakan tidak layak dan tidak adil oleh para karyawan, maka tidak mustahil hal tersebut merupakan sumber kecemburuan sosial.

Sedarmayanti (2007:42) menyatakan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka

Menurut Milkovich dalam Widodo (2014:154), bahwa kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga, dan masyarakat.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas, dapat dikatakan bahwa kompensasi adalah alat atau bentuk pembayaran yang diberikan kepada karyawan sebagai motivasi untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya

### Motivasi

Istilah motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin, yakni *Movere* yang berarti “menggerakkan”(to move). Ada macam-macam rumusan istilah motivasi, antara lain; Hasibuan dalam Sunyoto, (2015:192) berpendapat bahwa motivasi berasal dari kata lain *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan atau *to move*.

Menurut Hasibuan dalam Sunyoto, (2015:192) berpendapat bahwa motivasi berasal dari kata lain *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan atau *to move*. Menggerakkan merupakan proses pemberian motivasi kerja kepada para pegawai sehingga mereka mau bekerja dengan semangat kerja yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Gitosudarmo dalam Sutrisno (2009: 109), motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong seseorang.

Menurut Terry dalam Manulang (2012:179), bahwa motivasi adalah suatu keinginan dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk bertindak sesuatu

Berdasarkan pendapat beberapa para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kejelasan

### **Sistem Karir**

Menurut Sutrisno (2012:171), karyawan akan mampu dan juga mau bekerja secara optimal dan baik bilamana ia ditempatkan pada posisi dan jabatan yang sesuai dengan minat dan kemampuannya, serta apabila ia bisa memenuhi berbagai kebutuhannya dengan melakukan pekerjaan itu. Berdasarkan dari definisi tersebut diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir merupakan suatu proses dalam peningkatan dan penambahan kemampuan seorang karyawan yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan untuk mencapai sasaran dan tujuan karirnya.

Menurut pendapat Ekaningrum dalam Widodo (2014:113), karir digunakan untuk menjelaskan orang-orang pada masing-masing peran atas status. Karir adalah semua jabatan (pekerjaan) yang mempunyai tanggung jawab individu. Sehingga dapat diambil kesimpulan karir serangkaian pekerjaan yang dicapai individu dalam waktu tertentu yang beerkaitan dengan dengan tingkah laku individu dan motivasi.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas, dapat dikatakan bahwa Sistem karir berkesempatan untuk membentuk seseorang membuat perencanaan karirnya dengan mempertemukan antara keahlian, keinginan, dan tujuannya dalam kebutuhan tujuan perusahaan.

### **KERANGKA BERPIKIR**

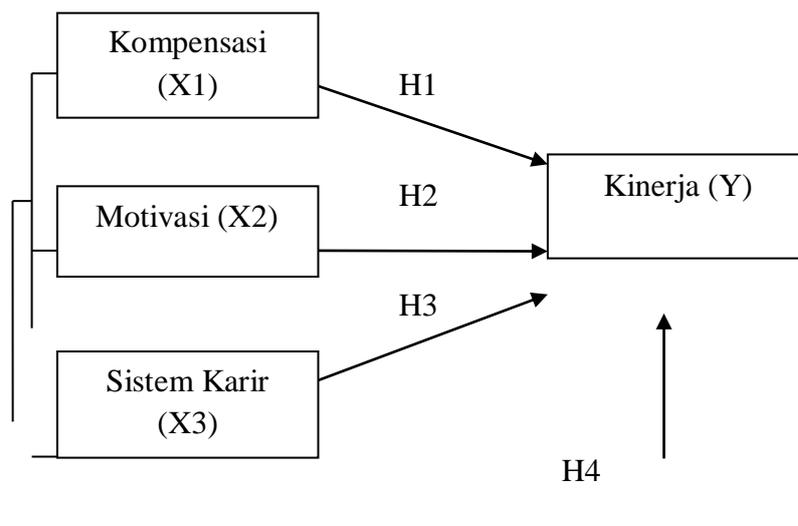
Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka diantara para karyawan itu sendiri,

keluarga, dan masyarakat. Masyarakat melihat kompensasi sebagai suatu keadilan, dimana dalam perusahaan menentukan gaji tidak melihat dari jenis kelamin namun kualifikasi.

Motivasi merupakan suatu faktor mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong seseorang agar menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kejelasan

Sistem karir merupakan kesempatan untuk membentuk seseorang membuat perencanaan karirnya dengan mempertemukan antara keahlian, keinginan, dan tujuannya dalam kebutuhan tujuan perusahaan berkaitan dengan tingkah laku individu dan motivasi.

Kinerja karyawan mampu mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Pegawai menginginkan dan memerlukan balikan berkenaan dengan prestasi mereka dan penilaian menyediakan kesempatan untuk memberikan balikan kepada mereka jika kinerja tidak sesuai dengan standar yang ada, maka penilaian memberikan kesempatan untuuk meninjau kemajuan pegawai atau apatur dan untuk menyusun rencana peningkatan kinerja. Kerangka berpikir diatas dapat digambarkan seperti dibawah ini:



**Gambar 1 Model Penelitian**

### **Hipotesis Penelitian**

Pada penelitian ini, ada beberapa hipotesis sebagai berikut :

1. Kompensasi berdeterminasi secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Batam Aero Technic.
2. Motivasi berdeterminasi secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Batam Aero Technic.
3. Sistem karir berdeterminasi secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Batam Aero Technic
4. Kompensasi, motivasi, dan sistem karir berdeterminasi secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Batam Aero Technic.

### **Populasi, Sampel, Besar dan Penarikan Sampel**

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.

### **Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data dilakukan untuk memanfaatkan computer, melalui program SPSS *Release 21(Statistical Package for the Social Sciences)*.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Gambaran Umum Ojek 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**

**Kompenasi**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,749	9

**Sistem Karir**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,623	9

**Motivasi**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,779	9

**Kinerja**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,623	9

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)*.

**Tabel 2**  
**Uji Multikolinearitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

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: Data primer yang diolah, 2016

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 (R-Square)

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:

**Tabel 3**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

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

a. Predictors: (Constant), SISTEM\_KARIR, KOMPENSASI, MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data Primer yang diolah, 2016

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

#### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (Kinerja karyawan) dengan variabel independen (kompensasi, motivasi, dan sistem karir), dengan ini bertujuan untuk memprediksi perubahan nilai variabel terikat akibat pengaruh dari nilai variabel bebas.

**Tabel 4**

#### Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

##### Coefficients<sup>a</sup>

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: Data Primer yang diolah, 2016

Berdasarkan tabel di atas dirumuskan model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + b_3 x_3 + e$$

$$Y = 7,028 + 0,344 X_1 + 0,537 X_2 - 0,075 X_3 + 35,0$$

**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.

**Tabel 5**  
**Uji t (Uji Parsial)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

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

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.

1. 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  $\alpha$  (0,05), dengan demikian Ha diterima dan Ho ditolak. Jadi kesimpulannya bahwa hipotesis H1 “ Kompensasi berdeterminasi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan” diterima.
2. 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  $\alpha$  (0,05), dengan demikian  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Jadi kesimpulannya bahwa hipotesis  $H_2$  “ Kompensasi berdeterminasi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan” diterima.

3. 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  $\alpha$  (0,05), dengan demikian  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Jadi kesimpulannya bahwa hipotesis  $H_3$  “ Kompensasi berdeterminasi secara negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan” diterima.

**Tabel 6**  
**Uji F (Uji Simultan)**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

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

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), SISTEM\_KARIR, KOMPENSASI, MOTIVASI

Sumber: Data Primer yang diolah, 2016

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.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

1. Kompensasi berdeterminasi signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Batam Aero Technic, hal ini terbukti pada *level of signifikan*  $\alpha$  (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.
2. Motivasi berdeterminasi signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Batam Aero Technic, hal ini terbukti pada *level of signifikan*  $\alpha$  (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.
3. Sistem karir berdeterminasi signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Batam Aero Technic, hal ini terbukti pada *level of signifikan*  $\alpha$  (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.
4. 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.

### Saran

1. 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
2. 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.

3. 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.
4. 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.

#### **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 Penelitian 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.