

Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Aviation Security dalam Pengamanan Bandar Udara Abdulrachman Saleh Malang

**Dewi Ratna Sari
Elly Pujiastuti**

Politeknik Penerbangan Surabaya
Jl. Jemur Andayani I/73 Surabaya

Abstrak

Keberhasilan Bandar Udara Abdulrachman Saleh Malang sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan/pegawai salah satunya Aviation Security (avsec) yang bertugas mencegah terjadi kejadian yang berbahaya. Bandar udara akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya agar tujuan bandar udara tercapai. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja avsec adalah pemberian kompensasi dan motivasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja. Teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling sehingga sampel penelitian ini adalah semua avsec yang berjumlah 50 orang. k. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan pengujian hipotesis menggunakan uji t. Hasil pengujian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja avsec, hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi yang positif yaitu sebesar 0,145 dan nilai signifikansi uji t yang lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,004. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja avsec, hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi yang positif yaitu sebesar 0,555 dan nilai signifikansi uji t yang lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,002.

Kata-Kata Kunci : kompensasi, motivasi, kinerja karyawan (avsec).

PENDAHULUAN

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan

Kompensasi menurut Hasibuan (2012:118) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima avsec sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena karyawan berharap dengan kompensasi yang diterimanya dapat memenuhi kebutuhannya dan mampu meningkatkan kesejahteraan hidupnya. Apabila suatu perusahaan dalam memberikan kompensasi kepada karyawan sudah dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja, maka salah satu tujuan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas akan terpenuhi. Perusahaan biasanya merancang dan mengadministrasikan kompensasi karyawan. Bila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, bila para karyawan memandang kompensasinya tidak memadai, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerjanya akan turun.

Dari uraian di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah “Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja avsec pada Bandar udara Abdulrachman Saleh Malang”.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Avsec

Motivasi menurut Sopiah (2008:170) adalah suatu keadaan di mana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu karyawan yang termotivasi akan bersifat energik dan bersemangat dalam mengerjakan tugas-tugas yang

diberikan kepadanya, karena motivasi kerja dapat mendorong semangat kerja para karyawan agar mau bekerja keras dan memberikan semua kemampuan serta ketrampilan demi tercapainya tujuan perusahaan. Sebaliknya para karyawan yang memiliki motivasi yang rendah akan sering menampilkan rasa tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya. Akibatnya kinerja avsec menjadi buruk dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Motivasi kerja avsec penting karena dengan motivasi kerja avsec, diharapkan setiap individu avsec mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi.

Dari uraian di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah “Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja avsec Bandar udara Abdulrachman Saleh Malang”.

METODE PENELITIAN

Teknik Pengambilan Sampel

Populasi penelitian ini adalah avsec bandar udara Abdulrachman Saleh Malang yang berjumlah 50 orang. Mengingat jumlah populasi relatif sedikit yakni sebanyak 50 orang, maka avsec Bandar udara Abdulrachman Saleh Malang 50 orang diteliti semua. Cara pengambilan sampel dengan cara seperti tersebut di atas dinamakan teknik sampling jenuh atau teknik *total sampling*. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Sugiyono (2011:84) yang menyatakan teknik sampling jenuh/teknik *total sampling* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kompensasi (KP) dan Motivasi (MT), sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan (KK). Definisi operasional masing-masing variabel penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:

Kompensasi (KP)

Kompensasi adalah balas jasa yang diterima avsec bandar udara Abdulrachman Saleh Malang atas pekerjaannya baik berupa uang maupun barang. Indikator kompensasi dalam penelitian ini mengacu pada teori Alma (2010:220) yaitu kompensasi harus dapat memenuhi kebutuhan minimal, kompensasi harus dapat mengikat, kompensasi harus dapat memotivasi karyawan, kompensasi harus adil, dan kompensasi tidak boleh bersifat statis dan harus bervariasi

Motivasi (MT)

Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan avsec bandar udara Abdulrachman Saleh Malang agar bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil yang maksimal. Indikator motivasi dalam penelitian ini mengacu pada teori Maslow yang dikutip oleh Siagian (2009:287) yaitu: kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan *prestise*, dan kebutuhan aktualisasi diri.

Kinerja karyawan (KK)

Kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah hasil kerja atau prestasi kerja avsec bandar udara Abdulrachman Saleh Malang. Indikator kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Nawawi (2006:67) yaitu kuantitas hasil kerja yang dicapai, kualitas hasil kerja yang dicapai, jangka waktu mencapai kinerja tersebut, kehadiran dan kegiatan selama

hadir ditempat kerja, kemampuan bekerja sama. Dalam penelitian ini digunakan kuesioner untuk mengukur variabel dan penilaiannya menggunakan skala likert dengan kriteria: sangat setuju (nilai skor 5), setuju (nilai skor 4) netral (nilai skor 3), tidak setuju (nilai skor 2), dan sangat tidak setuju (nilai skor 1).

Kuesioner kemudian diuji dengan uji validitas dan reliabilitas untuk mengetahui apakah instrumen berupa kuesioner yang disebarakan layak untuk digunakan dalam penelitian.

Uji Validitas adalah suatu derajat ketepatan alat ukur penelitian tentang isi sebenarnya yang diukur. Analisis validitas item bertujuan untuk menguji apakah tiap butir pertanyaan benar-benar telah sah. Menurut Sugiyono (2011:134) bila koefisien korelasi sama dengan 0,3 atau lebih (paling kecil 0,3), maka butir instrumen dinyatakan valid. Sedangkan uji reliabilitas ditentukan berdasarkan nilai *alpha cronbach*, apabila nilai alpha lebih besar dari 0,6 maka dikatakan variabel tersebut reliabel atau dapat diandalkan (Sugiyono, 2011:136).

Teknik Analisis

Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur ada atau tidaknya pengaruh antara kompensasi dan motivasi sebagai variabel *independent* (bebas) terhadap kinerja karyawan sebagai variabel *dependent* (terikat). Rumus regresi linier berganda menurut Sugiyono (2011:192) adalah sebagai berikut :

$$KK = a + b_1 KP + b_2 MT$$

Keterangan:

KK a b₁, ... b₂

KP

MT

variabel terikat kinerja karyawan

konstanta

koefisien regresi variabel bebas 1 sampai 3

variabel bebas kompensasi

variabel bebas motivasi

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t. Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Kriteria pengujian uji t menurut Ghozali (2013:98) adalah jika nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh parsial variabel independen terhadap variabel dependen. Uji dilakukan dalam penelitian ini untuk menguji pengaruh secara parsial antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Kriteria uji t dalam penelitian ini adalah:

- 1) Jika nilai probabilitas > 0,05, maka secara parsial kompensasi dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- 2) Jika nilai probabilitas < 0,05, maka secara parsial kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bandar udara Abdulrachman Saleh Malang terdapat 12 kali penerbangan komersial berjadwal setiap hari di mulai jam 07.00 WIB sampai dengan 16.30 WIB. Pesawat yang

digunakan antara lain Airbus A 320, Boeing 737 seri 500, 800 NG, 900 ER dan ATR 72 600 dengan pergerakan pesawat dan penumpang dari bulan Januari s/d Juli 2017 :

a) Pergerakan Pesawat Dan Penumpang Bulan Juli 2017

Pesawat		Penumpang			Bagasi (Kg)		Kargo (Kg)	
Dtg	Brkt	Dtg	Brkt	Transit	Dtg	Brkt	Dtg	Brkt
379	380	45.580	53.700	-	322.631	446.507	120.212	40.253

b) Pergerakan Pesawat Dan Penumpang Bulan Januari - Juli 2017

Bulan	Pesawat		Penumpang			Bagasi (Kg)		Kargo	
	Dtg	Brk	Dtg	Brk	Trans	Dtg	Brkt	Dtg	Brkt
Januari	316	316	40.522	45.131	-	268.219	345.740	137.123	35.044
Pebruari	263	263	35.334	34.511	-	223.369	243.509	128.466	27.403
Maret	301	301	41.388	42.684	-	241.829	315.891	128.832	39.981
April	286	287	40.760	41.893	-	240.350	302.051	126.330	32.009
Mei	302	302	41.822	44.096	-	242.525	311.067	129.147	34.770
Juni	288	288	40.652	36.801	-	288.402	288.307	126.479	37.445
Juli	379	380	45.580	53.700	-	322.631	446.507	120.212	40.253
Jumlah	2.135	2.137	286.058	298.816	-	1.827.325	2.253.325	896.589	246.905

Dengan meningkatnya pergerakan pesawat dan penumpang dan barang mempengaruhi kinerja avsec di Bandar Udara Abdulrachman Saleh Malang

Uji Validitas

Hasil uji validitas masing-masing variabel dengan menggunakan program SPSS adalah:

Tabel 1
Uji Validitas

Variabel Pernyataan	Corrected Item-	Total Correlation	Keterangan
Kompensasi (KP)	KP1	0,4463	Valid
	KP2	0,4987	Valid
	KP3	0,3614	Valid
	KP4	0,6512	Valid
	KP5	0,6030	Valid
Motivasi (MT)	MT1	0,4308	Valid
	MT2	0,4660	Valid
	MT3	0,5324	Valid
	MT4	0,4674	Valid
	MT5	0,4166	Valid
Kinerja Karyawan (KK)	KK1	0,3712	Valid
	KK2	0,4033	Valid
	KK3	0,4166	Valid
	KK4	0,4354	Valid
	KK5	0,7039	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2017

Dari Tabel 1 dapat diketahui bahwa koefisien korelasi semua butir dengan skor total (*corrected item-total correlation*) di atas 0,3 sehingga semua butir instrumen/pernyataan dalam variabel kompensasi (KP), motivasi kerja (MT), dan kinerja karyawan (KK) dinyatakan valid.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur ada atau tidaknya pengaruh antara kompensasi dan motivasi sebagai variabel *independent* (bebas) terhadap kinerja karyawan sebagai variabel *dependent* (terikat). Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan Program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 2
Koefisien Regresi Linier Berganda
Coefficienats

Model		B	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
			Std. Error	Beta	T	Sig
1	(Constant)	1,122	,255		4,612	,002
	KP	,145	,046	,218	3,236	,004
	MT	,555	,062	,618	9,248	,002

Dependent Variable: KK

Sumber: Data primer diolah, 2017

Tabel 2 menunjukkan persamaan regresi yang dapat menjelaskan hubungan antarvariabel bebas kompensasi (KP) dan motivasi (MT) terhadap variabel terikat kinerja karyawan (KK). Dari tabel di atas diperoleh model regresi linier berganda sebagai berikut:

$$KK = 1,122 + 0,145 KP + 0,555 MT$$

Berdasarkan model regresi di atas dapat dijelaskan bahwa :

1. Nilai konstanta sebesar 1,122. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel kompensasi(KP) dan motivasi (MT) sama dengan nol, maka kinerja karyawan (KK) akan sebesar 1,122 satuan.
2. Nilai koefisien regresi kompensasi (KP) sebesar 0,145 dan bernilai positif. Hal ini menunjukkan terjadinya perubahan yang searah. Artinya jika kompensasi ditingkatkan, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan asumsi variabel motivasi(MT) konstan.
3. Nilai koefisien regresi motivasi (MT) sebesar 0,555 dan bernilai positif. Hal ini menunjukkan terjadinya perubahan yang searah. Artinya jika motivasi (MT) ditingkatkan, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan (KK) dengan asumsi variabel kompensasi (KP) konstan.

Dari model regresi linier berganda di atas dapat diketahui adanya pengaruh antarkompensasi (KP) dan motivasi (MT) terhadap kinerja karyawan (KK) yang dilihat dari koefisien regresi $\neq 0$.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t. Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Kriteria pengujian uji t menurut Ghazali (2013:98) adalah jika nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh parsial variabel independen terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan dalam penelitian ini untuk menguji pengaruh secara parsial antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Kriteria uji t dalam penelitian ini adalah:

- 1) Jika nilai probabilitas $> 0,05$, maka secara parsial kompensasi dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- 2) Jika nilai probabilitas $< 0,05$, maka secara parsial kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari Tabel 2, dapat diketahui bahwa:

- 1) Nilai signifikansi variabel kompensasi (KP) lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,004, hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 2) Nilai signifikansi variabel motivasi (MT) lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,002, hal ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

- 1) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja avsec.
- 2) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja avsec.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Penerbit Aswaja Pressindo. Yogyakarta.
- Abrivianto, O., B. Swasta, dan H. N Utami. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan bagian HRD PT. Arthawena Sakti Gemilang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 7(2).
- Alma, B. 2010. *Pengantar Bisnis*. Edisi Revisi. Cetakan Keempat belas. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Ghozali, I. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Penerbit Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- _____. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Handoko, T. H. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Edisi Kedua. Cetakan Kedelapan belas. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, M.S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Nawawi, H. 2006. *Evaluasi dan Manajemen Kinerja Di Lingkungan Perusahaan dan Industri*.