

**FAKTOR-FAKTOR YANG
MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN
PADA PT AVIARI PRATAMA**

SKRIPSI



DISUSUN OLEH :

**Dwi Oktoryanto
150910154**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2019**

**FAKTOR-FAKTOR YANG
MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN
PADA PT AVIARI PRATAMA**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
guna memperoleh gelar Sarjana**



DISUSUN OLEH :

**Dwi Oktoryanto
150910154**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2019**

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

Nama : Dwi Oktoyanto
NPM : 150910154
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat dengan judul:

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN PADA PT AVIARI PRATAMA

Adalah hasil karya sendiri dan bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, didalam naskah skripsi. ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah skripsi. ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah skripsi. ini digugurkan dan skripsi. Yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun

Batam, Januari 2019

Materai 6000

Dwi Oktoryanto
150910154

**FAKTOR-FAKTOR YANG
MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN
PADA PT AVIARI PRATAMA**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
guna memperoleh gelar Sarjana**

**Oleh:
Dwi Oktoryanto
150910154**

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
Seperti tertera di bawah ini**

Batam, 2 Februari 2019

**Suhardi, S.E., M.M.
Pembimbing**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Aviari Pratama baik secara parsial maupun secara simultan. Populasi yang diteliti dalam penelitian ini adalah karyawan PT Aviari Pratama pada periode 2018 bulan juni dengan jumlah 113 orang. Jumlah sampel yang diambil untuk penelitian ini sebanyak 113 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan cara sampling jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner dibagikan kepada seluruh karyawan yang bekerja di PT Aviari Pratama. Proses perhitungan menggunakan software SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 21.0. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, disiplin kerja dan kompensasi secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Aviari Pratama. Nilai *R square* adalah sebesar 0,745 atau 74,5%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi (X1), disiplin kerja (X2) dan kompensasi (X3) berpengaruh sebesar 74,5% terhadap kinerja karyawan (Y) sedangkan sisanya sebesar 25,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar dari penelitian ini.

Kata kunci: Motivasi, Disiplin Kerja, Kompensasi, Kinerja.

ABSTRACT

This study aims to determine the factors that influence employee performance at PT Aviari Pratama both partially and simultaneously. The population studied in this study were employees of PT Aviari Pratama in the 2018 period of June with a total of 113 people. The number of samples taken for this study were 113 respondents. The sampling technique in this study was carried out by saturated sampling. The data collection technique used in this study was a questionnaire. The questionnaire was distributed to all employees working at PT Aviari Pratama. The calculation process uses SPSS software (Statistical Product and Service Solutions) version 21.0. The method of data analysis in this study used multiple linear regression analysis. The results showed that motivation, work discipline and compensation partially and simultaneously had a positive and significant effect on employee performance at PT Aviari Pratama. The R square value is 0.745 or 74.5%. This shows that the motivation variable (X1), work discipline (X2) and compensation (X3) has an effect of 74.5% on employee performance (Y) while the remaining 25.5% is influenced by other variables outside of this study.

Keywords: Motivation, Work Discipline, Compensation, Employee Performance.

KATA PENGANTAR

Syukur dan terima kasih penulis ucapkan kepada Tuhan yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi Strata Satu (S1) pada Program Studi Manajemen Bisnis Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati.

Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI. selaku Rektor Universitas Putra Batam;
2. Bapak Suhardianto, S.Hum., M.Pd. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putra Batam;
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen;
4. Bapak Suhardi, S.E., M.M. selaku pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putra Batam;
5. Dosen dan Staff Universitas Putra Batam;
6. Bapak Mulyono selaku manajer PT Aviari Pratama bersedia memberi izin untuk melakukan penelitian ini.
7. Orang tua yang telah membesarkan dan mendidik penulis serta seluruh anggota keluarga yang telah memberikan motivasi dan dorongan semangat kepada penulis.
8. Teman-teman kampus maupun diluar kampus yang membantu, memotivasi dan membagi pengalamannya dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Para responden yang telah bersedia untuk meluangkan waktu dalam pengisian kuesioner.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufik Nya, Amin.

Batam, 26 Januari 2019

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR RUMUS	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	9
1.3. Pembatasan Masalah.....	10
1.4. Rumusan Masalah	10
1.5. Tujuan Penelitian.....	10
1.6. Manfaat Penelitian.....	11
1.6.1 Manfaat Teoritis	11
1.6.2 Manfaat Praktis	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1. Teori Dasar	12
2.1.1. Kinerja Karyawan.....	12
2.1.1.1.Pengertian Kinerja Karyawan.....	12
2.1.1.2.Kinerja Dalam Bekerja	13
2.1.1.3.Indikator Kinerja Karyawan	14
2.1.2. Motivasi	15
2.1.2.1.Pengertian Motivasi	15
2.1.2.2.Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	16
2.1.2.3.Indikator Motivasi.....	17
2.1.3. Disiplin Kerja.....	18
2.1.3.1.Pengertian Disiplin Kerja	18
2.1.3.2.Tujuan Disiplin Kerja	19
2.1.3.3.Indikator Disiplin Kerja.....	20

2.1.4. Kompensasi.....	21
2.1.4.1.Pengertian Kompensasi.....	21
2.1.4.2.Tujuan Pemberian Kompensasi.....	22
2.1.4.3.Fungsi Pemberian Kompensasi.....	23
2.1.4.4 Indikator Kompensasi.....	23
2.2. Penelitian Terdahulu.....	24
2.3. Kerangka Berpikir.....	26
2.4. Hipotesis Penelitian.....	26
BAB III METODE PENELITIAN.....	28
3.1. Desain Penelitian.....	28
3.2. Operasional Variabel.....	28
3.2.1. Variabel Dependen.....	29
3.2.2. Variabel Independen.....	29
3.3. Populasi dan Sampel.....	32
3.3.1. Populasi.....	32
3.3.2. Sampel.....	32
3.4. Teknik Pengumpulan Data.....	33
3.5. Metode Analisis Data.....	35
3.5.1. Analisis Deskriptif.....	35
3.5.2. Uji Kualitas Data.....	36
3.5.2.1.Uji Validitas.....	36
3.5.2.2.Uji Reliabilitas.....	37
3.5.3. Uji Asumsi Klasik.....	38
3.5.3.1.Uji Normalitas.....	39
3.5.3.2.Uji Multikolinearitas.....	40
3.5.3.3.Uji Heteroskedastisitas.....	40
3.5.4. Uji Pengaruh.....	41
3.5.4.1.Uji Regresi Linear Berganda.....	41
3.6. Uji Hipotesis.....	42
3.6.1. Pengujian Secara Simultan (Uji F).....	42
3.6.2. Pengujian Secara Parsial (Uji t).....	42
3.6.3. Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	43
3.7. Lokasi dan Jadwal Penelitian.....	44
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	45
4.1. Hasil Penelitian.....	45
4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan.....	45
4.1.2. Hasil Analisis Deskriptif.....	45
4.1.3. Profil Responden.....	46

4.1.4. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	46
4.1.5. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	47
4.1.6. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan	48
4.2. Hasil Penelitian	48
4.2.1. Analisis Deskriptif.....	48
4.2.1.1. Analisis Deskriptif Variabel Motivasi (X1).....	49
4.2.1.2. Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja (X2)	50
4.2.1.3. Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi (X3)	52
4.2.1.4. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja (Y)	53
4.2.2. Hasil Uji Validitas	54
4.2.3. Hasil Uji Reliabilitas	57
4.2.4. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	59
4.2.4.1. Hasil Uji Normalitas	59
4.2.4.2. Hasil Uji Multikolinearitas.....	61
4.2.4.3. Hasil Uji Heteroskedastisitas	62
4.2.5. Uji Pengaruh.....	63
4.2.5.1 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	63
4.2.5.2 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	65
4.2.6. Uji Hipotesis.....	66
4.2.6.1. Hasil Uji Secara Parsial (Uji t).....	66
4.2.6.2. Hasil Uji Secara Simultan (Uji F)	68
4.3. Pembahasan	69
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	72
5.1. Simpulan.....	72
5.2. Saran.....	73

DAFTAR PUSTAKA

RIWAYAT HIDUP

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Absensi Karyawan Periode Januari-Juni 2018	6
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu.....	24
Tabel 3.1. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	31
Tabel 3.2. Skala Likert	34
Tabel 3.3. Kriteria Analisis Deskriptif.....	36
Tabel 3.4. Range Validitas	37
Tabel 3.5. Indeks Koefisien Reliabilitas	38
Tabel 3.6. Jadwal Penelitian	44
Tabel 4.1. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	46
Tabel 4.2. Data Responden Berdasarkan Usia	47
Tabel 4.3. Data Responden Berdasarkan Terakhir	48
Tabel 4.4. Kriteria Analisis Deskriptif.....	49
Tabel 4.5. Distribusi Jawaban Responden untuk Variabel Motivasi.....	49
Tabel 4.6. Distribusi Jawaban Responden untuk Variabel Disiplin Kerja	51
Tabel 4.7. Distribusi Jawaban Responden untuk Variabel Kompensasi.....	52
Tabel 4.8. Distribusi Jawaban Responden untuk Variabel Kinerja	53
Tabel 4.9. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi.....	55
Tabel 4.10. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja	56
Tabel 4.11. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensi	56
Tabel 4.12. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja.....	57
Tabel 4.13. Indeks Koefisien Reliabilitas	58
Tabel 4.14. Hasil Uji Reliabilitas	58
Tabel 4.15. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov Test (Kinerja).....	61
Tabel 4.16. Hasil Uji Multikolinearitas (Kinerja).....	62
Tabel 4.17. Hasil Uji Regresi Linear Berganda	64
Tabel 4.18. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²)	66
Tabel 4.19. Hasil Uji t.....	67
Tabel 4.20. Hasil Uji F	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	26
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas Data Histogram	59
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas Data P-P Plot.....	60
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Scatterplots	63

DAFTAR RUMUS

Rumus 3.1 Rentang Skala	35
Rumus 3.2 Regresi Linear Berganda	41
Rumus 3.3 Koefisien Determinasi R^2	43

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN I KUESIONER PENELITIAN
LAMPIRAN II REKAPITULASI PROFIL RESPONDEN
LAMPIRAN III REKAPTITULASI DATA HASIL KUESIONER
LAMPIRAN IV HASIL UJI
LAMPIRAN V TABEL r
LAMPIRAN VI TABEL t
LAMPIRAN VII TABEL F

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Berkembangnya perekonomian di dunia ini menuntut para pengusaha untuk selalu siap dalam menghadapi banyaknya tantangan baru yang dapat mengancam kelangsungan hidup perusahaannya. Persaingan perusahaan merupakan salah satu hal yang dapat menjadi ancaman bagi perusahaan. Semakin berkembangnya perekonomian dunia, maka akan semakin ketat juga persaingan yang akan dihadapi kedepannya. Karena itu, setiap perusahaan dituntut untuk selalu memperhatikan kinerja karyawan. Karyawan merupakan sumber daya utama dan juga merupakan salah satu aset terpenting dalam perusahaan. Tanpa adanya karyawan, maka perusahaan tidak akan dapat berjalan sesuai dengan rencana awal yang telah ditetapkan. Kinerja menurut Bintoro & Daryanto (2017: 109) adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Perusahaan harus mampu menjaga kualitas karyawan supaya dapat bekerja secara maksimal dan sesuai dengan kinerja masing-masing. Penurunan kinerja karyawan yang disebabkan oleh permasalahan dalam perusahaan akan berdampak buruk pada kelangsungan hidup perusahaan. Jika kinerja karyawan menurun, maka tugas dan tanggung jawab yang dikerjakan juga tidak membuahkan hasil yang

maksimal dan ini akan membuat perusahaan sulit untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hasil kerja yang tidak maksimal tentu juga akan berdampak pada kurang puasnya atasan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan yang baik dapat dilihat secara langsung dari hasil kerjanya yang sudah optimal atau belum ataupun sudah sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan atau belum sesuai. Jika hasil kerja sudah sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, maka karyawan tersebut dapat dinilai telah memenuhi semua kriteria yang ditetapkan perusahaan. Karyawan yang memenuhi kriteria perusahaan diharapkan dapat bekerja secara maksimal dan optimal agar tujuan perusahaan dapat tercapai lebih cepat. Tidak hanya dilihat dari karyawan sendiri, perusahaan juga harus memberi perhatian pada karyawan sehingga kinerja karyawan tersebut dapat meningkat lebih baik dan dapat melaksanakan tanggung jawab yang telah diberikan secara optimal. Terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang membuat karyawan bekerja lebih maksimal dan mendapatkan hasil yang optimal.

Faktor yang pertama adalah faktor motivasi. Motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam perusahaan. Adanya motivasi akan membuat karyawan semakin semangat dalam melakukan pekerjaan. Menurut Noor (2013: 230) motivasi adalah dorongan dalam dan luar diri untuk melakukan aktivitas pekerjaan untuk mencapai tujuannya.

Motivasi juga akan membantu bagi perusahaan karena dengan adanya motivasi, karyawan yang awalnya kerja dengan muka lemas akan berubah menjadi

giat dan semangat dalam melakukan pekerjaannya sehingga hasil dari pekerjaannya juga akan lebih meningkat dibanding sebelumnya.

Tanpa adanya motivasi dalam perusahaan, karyawan tidak akan berusaha lebih giat dari sebelumnya. Bagi karyawan, bekerja hanya sebuah kegiatan untuk mendapatkan gaji yang cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari saja. Jika suatu perusahaan tidak mempunyai karyawan yang bermotivasi untuk maju, maka dampaknya juga akan berpengaruh bagi perusahaan tersebut. Dalam hal ini, motivasi sangatlah penting dalam perusahaan, motivasi dari atasan akan membuat karyawan semakin giat dan semangat dalam bekerja. Motivasi diri dari karyawan juga akan membuat karyawan tersebut semakin maju dibandingkan karyawan lain yang tidak mempunyai motivasi dalam bekerja.

Faktor selanjutnya adalah disiplin kerja. Semua perusahaan mempunyai tata aturan masing-masing yang wajib dihormati dan dipatuhi oleh setiap karyawan. Disiplin kerja merupakan aturan dasar bagi setiap karyawan dalam semua perusahaan dan harus diikuti oleh semua karyawan. Disiplin kerja menurut Supomo & Nurhayati (2018: 134) merupakan suatu sikap atau perilaku seorang karyawan/pegawai dalam suatu organisasi/instansi untuk selalu taat, menghargai, dan menghormati segala peraturan dan norma yang telah ditentukan oleh institusi, agar tujuan organisasi/instansi tersebut dapat tercapai. Terbentuknya disiplin kerja diharapkan semua karyawan dapat bekerja lebih baik dan maksimal dengan menaati aturan-aturan yang telah dibuat.

Adanya disiplin kerja akan membuat para manajer lebih mudah dalam berkomunikasi dengan karyawan. Dalam hal ini, komunikasi akan lebih mudah

ditangkap secara langsung oleh para karyawan sehingga semua kerjaan yang disampaikan oleh manajer dapat diselesaikan oleh para karyawan dengan hasil yang maksimal. Jika suatu perusahaan tidak memiliki aturan ataupun norma yang mengatur disiplin kerja karyawan, maka karyawan akan bebas dalam melakukan hal-hal yang tidak berhubungan dengan kegiatan perusahaan. Karyawan yang mencuri waktu kerja, karyawan yang sedang bekerja diluar dari prosedur yang telah ditetapkan, karyawan yang bisa mengambil waktu cuti diluar dari hari yang telah ditentukan. Hal-hal tersebut dapat terjadi jika perusahaan tidak menerapkan aturan ataupun norma kerja yang jelas. Dampak terburuknya adalah perusahaan bisa mengalami kebangkrutan karena kinerja karyawan yang menurun drastis akibat dari tidak adanya disiplin kerja yang mengatur para karyawan.

Faktor terakhir yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor kompensasi. Kompensasi merupakan tujuan utama dari semua karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan. Karyawan membutuhkan kompensasi dari hasil kerja untuk membiaya hidup sehari-hari. Kompensasi menurut pandangan Supomo & Nurhayati (2018: 96) adalah penghargaan dari suatu organisasi atau perusahaan atas jerih payah seorang pegawai, baik berupa tenaga, pikiran, dan emosi yang diberikannya kepada instansi. Tentu saja, setiap karyawan memiliki perbedaan kompensasi masing-masing sesuai dengan seberapa besar usaha yang dilakukan untuk perusahaan.

Besar kecilnya kompensasi yang diberikan juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin besar kompensasi yang diberikan, maka semakin semangat juga karyawan untuk bekerja lebih giat dan lebih maksimal dibanding rekan kerja

karyawan lainnya. Namun, hal ini sering kali tidak diperhatikan oleh banyak perusahaan. Masih terdapat banyak perusahaan yang memberikan kompensasi dengan porsi yang sama bagi karyawan yang bekerja sesuai dengan prosedur normal dengan hasil yang normal dibandingkan karyawan yang bekerja lebih giat dan mendapatkan hasil yang lebih optimal. Kurang adanya perhatian perusahaan terhadap hal ini mengakibatkan banyak karyawan yang semula bekerja lebih giat berubah menjadi karyawan yang bekerja sesuai dengan prosedur normal dikarenakan kompensasi yang diterima tidak jauh berbeda. Ini tentu akan berdampak negatif bagi perusahaan sendiri, dengan turunnya kinerja karyawan maka hasil kerja para karyawan juga akan menurun dan membuat perusahaan sulit untuk mencapai tujuan awal yang telah ditetapkan.

PT Aviari Pratama merupakan perusahaan yang bergerak dibidang *developer and contractor*, dimana kegiatan perusahaan sesuai dengan bidangnya yaitu, membangun perumahan dan ruko untuk mengembangkan suatu wilayah/daerah. Kinerja karyawan yang baik sangat diperlukan dalam bidang ini, karena jika kinerja karyawan tidak baik atau tidak memenuhi standar maka segala pekerjaan yang dikerjakan juga tidak membuahkan hasil yang optimal. Alasan peneliti memilih PT Aviari Pratama sebagai objek penelitian dikarenakan peneliti sendiri bekerja di dalam perusahaan tersebut dan telah melihat beberapa permasalahan yang harus diselesaikan secepatnya untuk meningkatkan kinerja karyawan agar karyawan dapat bekerja lebih baik. Masalah yang harus diselesaikan adalah motivasi, disiplin kerja, dan kompensasi. Berikut ini merupakan tabel distribusi absensi karyawan

pada PT Aviari Pratama dalam periode enam (6) bulan terakhir terhitung dari bulan Januari tahun 2018 sampai dengan bulan Juni 2018.

Tabel 1.1. Absensi Karyawan periode Januari-Juni 2018 PT Aviari Pratama

Bulan	Jumlah Karyawan	Sakit	Izin	Alfa	Jumlah	Jam telat
Januari	106	4	6	3	13	260 jam
Februari	107	3	4	2	9	256 jam
Maret	109	5	5	3	13	252 jam
April	108	3	6	4	13	258 jam
Mei	110	4	3	3	10	262 jam
Juni	113	4	5	4	13	265 jam

Sumber: PT Aviari Pratama, 2018

Berdasarkan tabel 1.1 di atas, dapat dilihat bahwa jam telat kerja karyawan pada PT Aviari Pratama dinilai cukup tinggi dengan rata-rata 258,83 jam setiap bulannya. Dapat dilihat juga bahwa jumlah absensi tertinggi bernilai tiga belas (13) orang dan terjadi pada bulan Januari, Maret, April, dan Juni, sedangkan jumlah absensi terendah bernilai sembilan (9) orang dan terjadi pada bulan Februari. Jika dirata-ratakan secara keseluruhan maka rata-rata jumlah absensi karyawan setiap bulannya berjumlah sebelas koma delapan (11,8) orang dibulatkan menjadi dua belas (12) orang setiap bulannya. Dari jumlah karyawan yang tersedia, setiap bulannya terdapat lebih dari sepuluh (10) karyawan yang tidak datang bekerja, hal ini tentu berdampak negatif pada perusahaan dan membuat perusahaan sulit untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Ada faktor-faktor yang mempengaruhi sering terlambatnya karyawan dalam datang bekerja serta banyaknya absensi karyawan setiap bulannya.

Faktor permasalahan yang pertama adalah faktor motivasi. Berdasarkan hasil survei awal peneliti, motivasi dalam PT Aviari Pratama dikatakan kurang.

Karyawan-karyawan yang bekerja hanya memfokuskan pada gaji yang diterima untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Para karyawan terlihat tidak memiliki niat untuk lebih berkembang dari apa yang dimiliki sekarang ini. Kurangnya motivasi baik dari karyawan sendiri ataupun motivasi dari para atasan akan mengakibatkan kinerja karyawan semakin lama semakin menurun. Hal ini didukung dalam tabel 1.1 di atas, dimana terdapat karyawan yang sering terlambat datang bekerja. Permasalahan ini tentu akan mempengaruhi hasil kerja dari karyawan yang berdampak pada sulitnya mencapai tujuan perusahaan. Motivasi harus ada dalam diri setiap karyawan agar karyawan tersebut dapat berkembang dan dengan berkembangnya karyawan maka kinerja juga akan ikut meningkat.

Permasalahan berikutnya terletak pada disiplin kerja. Adanya keterlambatan waktu kerja karyawan mengakibatkan disiplin karyawan dinilai tidak efektif dan berpengaruh pada kinerja karyawan. Terlihat juga pada waktu istirahat yang tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan serta pengambilan hari cuti diluar dari batas kuota yang telah ditetapkan.

Berdasarkan tabel 1.1 di atas, memperlihatkan bahwa disiplin kerja karyawan pada PT Aviari Pratama di nilai kurang bagus. Total jam telat kerja karyawan dinilai cukup tinggi dengan rata-rata 258,83 jam setiap bulannya. Hal ini sangat berpengaruh pada hasil kerja masing-masing karyawan dikarenakan sering telat dalam masuk bekerja mengakibatkan produktivitas kerja tidak efektif dan membuahkan hasil kerja yang tidak sesuai dengan target yang telah ditentukan. Data di atas juga menunjukkan bahwa dalam kurun satu bulan setidaknya terdapat 13 karyawan yang absen. Hal ini merupakan contoh yang buruk bagi karyawan lain

dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang lain. Perhatian langsung dari atasan sangat diperlukan dalam menangani permasalahan tersebut.

Permasalahan yang terakhir adalah mengenai kompensasi. Setiap karyawan yang bekerja pasti mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan masing-masing. Terkadang ada beberapa karyawan yang berhenti kerja karena merasa kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan hasil kerjanya. Kompensasi secara *financial* pada PT Aviari Pratama sudah disesuaikan peraturan pemerintah setempat. Permasalahan yang terjadi merupakan kompensasi *nonfinancial* yang tidak berikan sesuai dengan kesepakatan kerja. Hal ini berpengaruh pada rajinnya karyawan dalam bekerja. Berdasarkan tabel 1.1 di atas, terdapat 2-4 karyawan yang absen tanpa memberi tahu alasannya kepada perusahaan. dan itu terjadi disetiap bulannya. Hal tersebut dapat terjadi karena kompensasi *nonfinancial* yang tidak diberikan perusahaan kepada karyawan. Karyawan yang lebih giat bekerja dibanding karyawan lain sudah seharusnya mendapatkan penghargaan seperti sertifikat yang menyatakan bahwa karyawan ini merupakan karyawan yang terbaik dalam tahun ini. Hal ini akan memicu para karyawan lain untuk semakin giat bekerja sehingga kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.

Motivasi, disiplin, dan kompensasi yang kurang akan mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi baik dari diri karyawan maupun atasan akan meningkatkan semangat kerja karyawan. Disiplin kerja yang telah diterapkan harus dipatuhi dan dihormati untuk menghasilkan karyawan yang berkualitas. Kompensasi yang diberikan sesuai dengan hasil usaha akan membuat karyawan senang dan hal ini akan meningkatkan kinerja karyawan untuk bekerja lebih baik.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka peneliti ingin mengetahui lebih dalam mengenai kinerja karyawan pada PT Aviari Pratama. Oleh karena itu, peneliti melakukan kegiatan penelitian dengan judul “**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN PADA PT AVIARI PRATAMA**”

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka identifikasi masalah penelitian adalah:

1. Kinerja karyawan yang menurun akan menghambat tercapainya tujuan perusahaan;
2. Motivasi yang kurang akan mengakibatkan karyawan semakin malas bekerja dan menurunkan kinerja karyawan;
3. Sering telat masuk dalam bekerja mengakibatkan turunnya disiplin kerja karyawan dan menurunkan kinerja karyawan;
4. Kompensasi *nonfinancial* yang tidak sesuai dengan hasil usaha karyawan akan membuat karyawan semakin malas bekerja yang berdampak pada turunnya kinerja karyawan.

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka batasan penelitian ini adalah penelitian hanya dilakukan pada karyawan yang bekerja di PT Aviari Pratama

dengan variabel bebas motivasi (X1), disiplin kerja (X2), kompensasi (X3) dan variabel terikat kinerja karyawan (Y).

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian adalah:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Aviari Pratama?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Aviari Pratama?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Aviari Pratama?
4. Apakah motivasi, disiplin kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Aviari Pratama?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Aviari Pratama;
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Aviari Pratama;
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Aviari Pratama;

4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Aviari Pratama.

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah:

1. Penambahan ilmu bagi peneliti sendiri;
2. Pengembangan konsep mengenai pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

1.6.2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Objek penelitian
Masukan untuk memperbaiki permasalahan yang terjadi.
2. Bagi Universitas Putera Batam
Penambahan buku referensi dalam perpustakaan Universitas Putera Batam.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Teori Dasar

2.1.1. Kinerja Karyawan

2.1.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2012: 9) dalam Kaengke et al. (2018: 343) menyatakan bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Hasibuan (2003: 105) dalam Yuseila (2016: 1552) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Dessler (2005: 13) dalam Saleleng & Soegoto (2015: 698) mendefinisikan bahwa kinerja adalah perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan.

Menurut Sedarmayanti (2011: 260) dalam Liando et al. (2016: 435) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan.

Menurut Bintoro & Daryanto (2017: 109) kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pengertian kinerja menurut para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu prestasi kerja baik kuantitas maupun kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan kepadanya.

2.1.1.2. Kinerja Dalam Bekerja

Menurut Mangkunegara (2002: 68) dalam Bintoro & Daryanto (2017: 107) karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut:

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
3. Memiliki tujuan yang realistis.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
5. Memanfaatkan umpan balik (*feedback*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

2.1.1.3. Indikator Kinerja Karyawan

Adapun indikator kinerja karyawan pada penelitian ini diambil menurut pandangan Robbins (2006: 260) dalam Bintoro & Daryanto (2017: 107), yaitu:

1. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan dimana dia bekerja.

2.1.2. Motivasi

2.1.2.1. Pengertian Motivasi

Menurut As'ad (2003: 45) dalam Budiman, Saerang, & Sendow (2016: 323) menyatakan motivasi seringkali diberikan dengan istilah dorongan-dorongan atau tenaga tersebut merupakan driving force yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan di dalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu.

Menurut Nawawi (2006: 327) dalam Rumondor et al. (2016: 255) motivasi merupakan dorongan atau kehendak yang menyebabkan seseorang berbuat sesuatu.

Menurut Handoko (2000: 86) dalam Kusumawati (2016: 19) motivasi bisa berarti sebagai suatu proses dimana perilaku diberikan energi dan diarahkan.

Menurut Purwanto (2013) dalam Putra & Indrawati (2015: 2984) motivasi adalah kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan dan memenuhi kebutuhannya

Menurut Murty dan Hudiwinarsih (2012) dalam Sukmana & Sudibia (2015: 2335) motivasi adalah sebuah kondisi atau tindakan yang digunakan seseorang sebagai dorongan untuk menciptakan atau melakukan kegiatan atau pekerjaan secara maksimal untuk berbuat atau berproduksi.

Menurut Noor (2013: 230) motivasi adalah dorongan dalam dan luar diri untuk melakukan aktivitas pekerjaan untuk mencapai tujuannya.

Berdasarkan pengertian motivasi menurut para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan yang berasal dari dalam ataupun luar diri seseorang yang menggerakkan orang tersebut untuk melakukan suatu pekerjaan dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhannya.

2.1.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Frederick Herzberg (2005) dalam Noor (2013: 250) motivasi dibagi menjadi dua faktor yaitu faktor pemuas yang disebut dengan *satisfier* atau *intrinsic motivation* dan faktor pemelihara (*maintenance factor*) yang disebut dengan *dissatisfier* atau *extrinsic motivation*.

Faktor pemuas disebut juga motivator yang merupakan faktor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri seseorang tersebut, antara lain:

1. Prestasi yang diraih (*achievement*).
2. Pengakuan orang lain (*recognition*).
3. Tanggung jawab (*responsibility*).
4. Peluang untuk maju (*advancement*).
5. Kepuasan kerja itu sendiri (*the work itself*).
6. Kemungkinan pengembangan karir (*the possibility of growth*).

Adapun faktor pemelihara (*maintenance factor*) disebut juga *hygiene factor* merupakan faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman dan kesehatan. Faktor ini juga disebut *dissatisfier* (sumber ketidakpuasan) yang merupakan tempat pemenuhan kebutuhan tingkat rendah yang dikualifikasikan ke dalam faktor ekstrinsik, meliputi:

1. Kompensasi.
2. Keamanan dan keselamatan kerja.
3. Kondisi kerja.

4. Status.
5. Prosedur perusahaan.
6. Mutu dari supervisi teknis dari hubungan interpersonal di antara teman sejawat, dengan atasan, dan dengan bawahan.

2.1.2.3. Indikator Motivasi

Adapun indikator motivasi kerja pada penelitian ini diambil menurut pandangan Ardana et al (2011: 193) dalam Putra & Indrawati (2015: 2992), yaitu:

1. Kelangsungan pekerjaan yang terjamin, indikator ini diukur dari persepsi responden atas motivasi pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan.
2. Adanya penghargaan atau *reward*, indikator ini diukur dari persepsi responden mengenai penghargaan atau *reward* yang diberikan perusahaan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan.
3. Penempatan yang tepat, indikator ini diukur dari persepsi responden mengenai penempatan posisi yang sesuai dengan *skill* dan kemampuan yang dimiliki.
4. Kelayakan gaji, indikator ini diukur dari persepsi responden mengenai pemberian gaji yang layak dapat memberikan dorongan untuk bekerja lebih baik.

2.1.3. Disiplin Kerja

2.1.3.1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Siagian (2007: 305) dalam Budiman et al. (2016: 323) menyatakan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai bentuk sikap, mental, pengetahuan dan perilaku pegawai untuk secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan karyawan lain, yang menaati ketentuan-ketentuan dan standar kerja yang berlaku, serta berusaha meningkatkan prestasi kerjanya.

Menurut Rivai (2009: 78) dalam Liando et al. (2016: 435) mendefinisikan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk meningkatkan kesadaran seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Hasibuan (2009: 193) dalam Timbuleng & Sumarauw (2015: 1053) mendefinisikan disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Darmawan (2013: 41) dalam Tindow et al. (2014: 1595) disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Oleh karena itu, dalam praktiknya bila suatu organisasi telah mengupayakan sebagian besar peraturan-peraturan yang ditaati sebagian besar karyawan, maka kedisiplinan telah dapat ditegakkan

Menurut Simamora (2004: 234) dalam Gifari et al. (2018: 37) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan dan prosedur.

Menurut Supomo & Nurhayati (2018: 134) disiplin kerja merupakan suatu sikap atau perilaku seorang karyawan/pegawai dalam suatu organisasi/instansi untuk selalu taat, menghargai, dan menghormati segala peraturan dan norma yang telah ditentukan oleh institusi, agar tujuan organisasi/instansi tersebut dapat tercapai.

Berdasarkan pengertian disiplin kerja menurut para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan oleh atasan untuk berkomunikasi dengan bawahan dan juga merupakan suatu sikap seorang karyawan untuk selalu taat, menghargai, dan menghormati segala peraturan yang tertulis maupun tidak yang telah ditentukan oleh organisasi/institusi agar tujuan organisasi/institusi dapat tercapai.

2.1.3.2. Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Sastrohadiwiryo Siswanto (2003: 292) dalam Supomo & Nurhayati (2018: 139) tujuan yang direncanakan dari pembinaan disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Agar tenaga kerja menaati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku.
2. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.
3. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.

4. Dapat bertindak berperilaku sesuai dengan norma yang berlaku pada perusahaan.
5. Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

2.1.3.3. Indikator Disiplin Kerja

Adapun indikator disiplin kerja pada penelitian ini diambil menurut pandangan Mangkunegara (2002: 132) dalam Supomo & Nurhayati (2018: 134), yaitu:

1. Tanggung Jawab, setiap karyawan bertanggung jawab atas tugas yang mereka kerjakan.
2. Prakarsa, pemberian kesempatan bagi karyawan untuk bertindak efektif dan berpikir secara rasional dalam memanfaatkan sarana dan prasarana yang disediakan perusahaan.
3. Kerja Sama, ini ditunjukkan dengan adanya interaksi antara rekan kerja dan pemimpin.
4. Ketaatan, dimana setiap anggota berkewajiban menaati segala peraturan yang berlaku dalam perusahaan yang bertujuan untuk mempermudah pencapaian tujuan perusahaan.

2.1.4. Kompensasi

2.1.4.1. Pengertian Kompensasi

Menurut Nawawi (2005:315) dalam Saleleng & Soegoto (2015: 698), berpendapat bahwa kompensasi bagi organisasi/perusahaan berarti penghargaan/ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja.

Menurut Veithzal Rivai (2010: 55) dalam Liando et al. (2016: 435) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka kepada perusahaan.

Menurut Penggabean (2002) dalam Alwi (2017: 74) mengatakan bahwa kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Gary Dessler (1997: 85) dalam Murtiyoko (2018: 119) menyatakan kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu.

Menurut Supomo & Nurhayati (2018: 96) yang menyatakan bahwa kompensasi adalah penghargaan dari suatu organisasi atau perusahaan atas jerih payah seorang pegawai, baik berupa tenaga, pikiran, dan emosi yang diberikannya kepada instansi.

Berdasarkan pengertian kompensasi menurut para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan suatu balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan baik secara *financial* maupun *nonfinancial* yang sesuai dengan hasil kerja karyawan.

2.1.4.2. Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Samsudin Sadili (2005: 188) dalam Supomo & Nurhayati (2018: 97) menjelaskan bahwa organisasi dalam rangka memberikan balas jasa atau kompensasi memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Pemenuhan kebutuhan ekonomi. Karyawan menerima kompensasi berupa upah, gaji, atau bentuk lainnya adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain kebutuhan ekonomi. Dengan adanya kepastian menerima gaji secara periodik, berarti pula adanya jaminan “*economic security*” bagi dirinya dan keluarga yang menjadi tanggungannya.
2. Meningkatkan produktivitas kerja. Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan bekerja secara produktif.
3. Memajukan organisasi atau perusahaan. semakin berani suatu perusahaan atau organisasi memberikan kompensasi yang tinggi, semakin menunjukkan betapa makin suksesnya suatu perusahaan, sebab pemberian kompensasi yang tinggi hanya mungkin apabila pendapatan perusahaan yang digunakan makin besar.
4. Menciptakan keseimbangan dan keadilan. Hal itu berarti bahwa pemberian kompensasi berhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan pada jabatan sehingga tercipta keseimbangan antara “*input*” dan “*Output*”.

2.1.4.3. Fungsi Pemberian Kompensasi

Menurut Sadili (2005: 188) dalam Supomo & Nurhayati (2018: 98) menjelaskan bahwa organisasi memberikan fungsi kompensasi adalah dalam rangka sebagai berikut:

1. Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien. Fungsi ini menunjukkan pemberian kompensasi pada karyawan yang berprestasi sehingga mendorong mereka untuk bekerja lebih baik lagi.
2. Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif. Pemberian kompensasi kepada karyawan/pegawai mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaganya dengan seefisien dan seefektif mungkin.
3. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi. Sistem pemberian kompensasi dapat membantu stabilitas organisasi dan mendorong pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan.

2.1.4.4. Indikator Kompensasi

Adapun indikator kompensasi pada penelitian ini diambil menurut pandangan Simamora (2004: 445) dalam Safriandi & Aginta (2016: 445), yaitu:

1. Gaji
Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.

2. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

3. Tunjangan

Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

4. Fasilitas

Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan atau fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

2.2. Penelitian Terdahulu

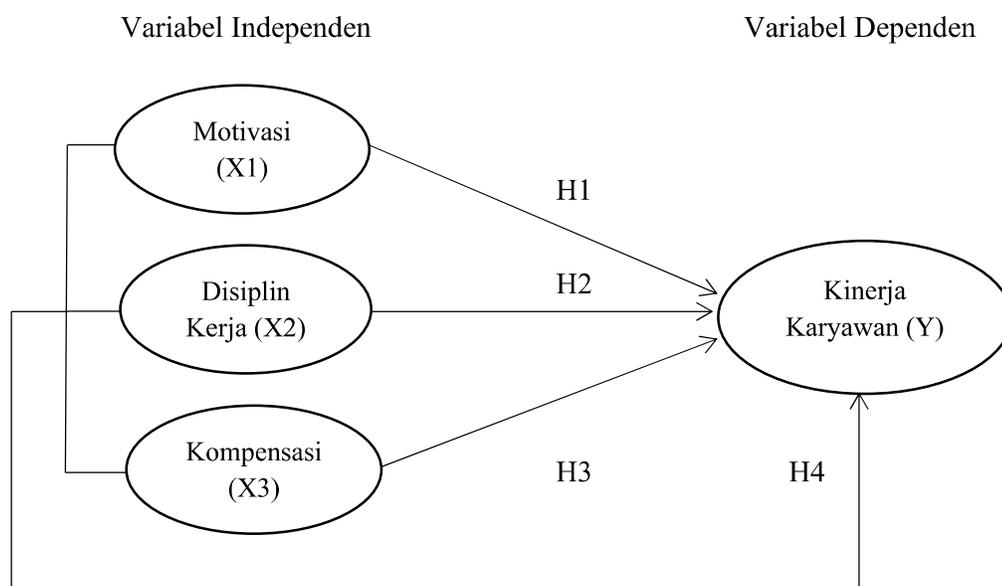
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti / Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	Tindow et al. (2014: 1594) Disiplin Kerja, Motivasi Dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Cabang Calaca	Variabel Independen: Disiplin Kerja (X1), Motivasi (X2), dan Kompensasi (X3). Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y)	Menyatakan bahwa hasil analisis menunjukkan disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Manajemen perusahaan sebaiknya lebih meningkatkan motivasi dan kompensasi, sehingga akan tercipta disiplin kerja yang baik untuk meningkatkan kinerja karyawan.
2	Alwi (2017: 73) Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Xyz	Varibel Independen: Kompensasi (X1), Kompetensi (X2), dan Motivasi (X3).	Menyatakan bahwa Hasil penelitian menunjukkan variabel kompensasi dan kompetensi signifikan mempengaruhi motivasi sebesar 0.730 dan 0.249. Variabel kompensasi dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi sebesar 81.80% dan

		Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y)	sebesar 18.20% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti. Variabel kompensasi, kompetensi, dan motivasi signifikan mempengaruhi kinerja sebesar 0.203, 0.083, dan 0.727. Variabel kompensasi, kompetensi, dan motivasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja sebesar 94.10% dan sebesar 5.90% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti. Total pengaruh kompensasi terhadap kinerja dari pengaruh jalurnya sebesar 0.734 dan total pengaruh kompetensi terhadap kinerja dari pengaruh jalurnya sebesar 0.264.
3	Ayer et al. (2016: 27) Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Supiori	Variabel Independen: Motivasi (X1), dan Disiplin Kerja (X2). Variabel Dependen: Kinerja Pegawai (Y)	Menyatakan bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Supiori. Disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Supiori. Dan berdasarkan hasil uji kedua variabel independent yang diuji secara individual yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Supiori adalah disiplin kerja.
4	Murtiyoko (2018: 117) PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Di PT. Lautan Otsuka Chemical)	Variabel Independen: Kompensasi (X1), dan Motivasi Kerja (X2). Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y)	Menyatakan bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh sebesar 16,8% terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja memiliki pengaruh sebesar 3,2% sedangkan pengaruh secara simultan kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 16,8%.
5	Budiman et al. (2016: 321) Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Hasjrat Abadi Tendean Manado)	Variabel Independen: Kompetensi (X1), Motivasi (X2), dan Disiplin Kerja (X3). Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y)	Menyatakan bahwa Hasil penelitian menunjukkan secara simultan Kompetensi, Motivasi dan Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara parsial Kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.3. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir dalam penelitian ini disusun berdasarkan pembahasan dari teori dasar dan hasil dari penelitian terdahulu. Variabel Independen: Motivasi (X1), Disiplin kerja (X2), dan Kompensasi (X3). Variabel Dependen: Kinerja (Y). Berikut ini merupakan gambaran kerangka berpikir yang dijadikan sebagai dasar pemikiran dalam penelitian ini.



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

2.4. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2016: 64) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan Berdasarkan kerangka berpikir diatas, maka hipotesis dapat dijabarkan sebagai berikut:

- H1: Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT Aviari Pratama.
- H2: Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT Aviari Pratama.
- H3: Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT Aviari Pratama.
- H4: Motivasi, Disiplin kerja, dan Kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT Aviari Pratama.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Menurut Sugiyono (2016: 2) metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Jenis penelitian yang digunakan peneliti adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2016: 8) adalah suatu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Peneliti menentukan sampel dengan menggunakan teknik *Nonprobability sampling* dari semua populasi karyawan pada PT Aviari Pratama dengan menggunakan kuesioner sebagai alat ukur.

3.2. Operasional Variabel

Dalam penelitian ini peneliti memfokuskan pada 2 (dua) variabel utama yang akan diteliti, yaitu variabel dependen (terikat) dan variabel independen (bebas).

3.2.1. Variabel Dependen

Menurut Sugiyono (2016: 39) variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.

Variabel dependen pada penelitian ini adalah kinerja karyawan dengan indikator sebagai berikut :

1. Kualitas.
2. Kuantitas.
3. Ketepatan waktu.
4. Efektivitas.
5. Kemandirian.

3.2.2. Variabel Independen

Menurut Sugiyono (2016: 39) variabel independen sering disebut sebagai variabel *stimulus, predictor, antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).

Variabel independen pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Motivasi (X1) dengan indikator sebagai berikut:
 - a. Kelangsungan pekerjaan yang terjamin.
 - b. Adanya penghargaan atau *reward*.

- c. Penempatan yang tepat.
 - d. Kelayakan gaji.
2. Disiplin kerja (X2) dengan indikator sebagai berikut:
- a. Tanggung Jawab.
 - b. Prakarsa.
 - c. Kerja Sama.
 - d. Ketaatan.
3. Kompensasi (X3) dengan indikator sebagai berikut:
- a. Gaji.
 - b. Insentif.
 - c. Tunjangan.
 - d. Fasilitas.

Tabel 3.1

Variabel penelitian dan Definisi Operasional

Variabel Penelitian	Definisi Operasional	Indikator	Pengukuran
Motivasi (X1)	Menurut Noor (2013: 230) motivasi adalah dorongan dalam dan luar diri untuk melakukan aktivitas pekerjaan untuk mencapai tujuannya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kelangsungan pekerjaan yang terjamin. 2. Adanya penghargaan atau <i>reward</i>. 3. Penempatan yang tepat. 4. Kelayakan gaji. 	Skala Likert
Disiplin Kerja (X2)	Menurut Supomo & Nurhayati (2018: 134) disiplin kerja merupakan suatu sikap atau perilaku seorang karyawan/pegawai dalam suatu organisasi/instansi untuk selalu taat, menghargai, dan menghormati segala peraturan dan norma yang telah ditentukan oleh institusi, agar tujuan organisasi/instansi tersebut dapat tercapai.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tanggung Jawab. 2. Prakarsa. 3. Kerja Sama. 4. Ketaatan. 	Skala Likert
Kompensasi (X3)	Menurut Supomo & Nurhayati (2018: 96) yang menyatakan bahwa kompensasi adalah penghargaan dari suatu organisasi atau perusahaan atas jerih payah seorang pegawai, baik berupa tenaga, pikiran, dan emosi yang diberikannya kepada instansi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji. 2. Insentif. 3. Tunjangan. 4. Fasilitas. 	Skala Likert
Kinerja (Y)	Menurut Bintoro & Daryanto (2017: 109) kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas. 2. Kuantitas. 3. Ketepatan waktu. 4. Efektivitas. 5. Kemandirian. 	Skala Likert

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2016: 80) merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT Aviari Pratama sesuai data pada bulan Juni 2018 dengan jumlah 113 orang.

3.3.2. Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2016: 81) merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi tersebut, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *nonprobability sampling*. Menurut Sugiyono (2016: 84) yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Teknik *sampling jenuh* merupakan salah satu teknik dalam *nonprobability sampling*. Menurut Sugiono (2016: 85) *sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel dan hal ini dilakukan apabila jumlah populasi relatif kecil. Pada penelitian ini jumlah populasi karyawan pada PT Aviari Pratama berjumlah 113 orang. Sesuai dengan pandangan

Sugiyono (2016: 85) di atas, maka peneliti mengambil semua populasi karyawan pada PT Aviari Pratama sebagai sampel dalam penelitian ini, yaitu berjumlah 113 orang.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2016: 137) pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai *setting*, berbagai sumber, dan berbagai cara. Bila dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan *interview* (wawancara), kuesioner (angket), observasi (pengamatan), dan gabungan ketiganya.

1. *Interview* (Wawancara)

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.

2. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

3. Observasi

Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Kalau wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga obyek-obyek alam yang lain. teknik ini digunakan bila penelitian berkenan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar.

Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti adalah melakukan teknik kuesioner dimana peneliti melakukan penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan PT Aviari Pratama yang menjadi objek penelitian. Skala pengukuran yang digunakan dalam kuesioner ini adalah skala *likert*. Menurut Sugiyono (2016: 93) skala *likert* merupakan suatu alat ukur untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Berikut ini adalah penilaian kriteria skala *likert*.

Tabel 3.2 Skala Likert

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak setuju	2
5	Sangat tidak setuju	1

Sumber: Wirawan (2011: 192)

3.5. Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis kuantitatif yang dimana mencari pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Setelah data diperoleh dari sampel yang mewakili populasi, langkah berikutnya adalah menganalisisnya untuk menguji hipotesis penelitian. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan Program SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) versi 21.

3.5.1. Analisis Deskriptif

Menurut Wibowo (2012: 1) Ilmu Statistik yang menjelaskan tentang bagaimana data akan dikumpulkan dan selanjutnya diringkas dalam unit analisis yang penting yang meliputi, frekuensi, nilai rata-rata (mean) dan lainnya. Data dapat disajikan dalam bentuk tabel dan grafik. Untuk mengetahui rentang skala untuk skor terendah dan tertinggi dapat menggunakan rumus berikut:

$$RS = \frac{n(m-1)}{m} \quad \textbf{Rumus 3.1. Rentang skala}$$

Sumber: Umar, 2009 : 162

Keterangan:

RS = Rentang Skala

n = Jumlah Sampel

m = Jumlah alternatif jawaban per item

Berdasarkan rumus diatas maka rentang skala dalam penelitian ini dapat dihitung sebagai berikut:

- a. Skor terendah = Bobot terendah x jumlah sampel = 1 x 113 = 113
- b. Skor tertinggi = Bobot tertinggi x jumlah sampel = 5 x 113 = 565

Setelah itu baru dapat kita mencari rentang skalanya dengan cara sebagai berikut:

$$RS = \frac{113(5-1)}{5} = 90,4$$

Jadi, rentang skala untuk setiap kriteria adalah 90,4. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

Tabel 3.3 Kriteria Analisis Deskriptif

No	Nilai Interval	Kriteria
1	113 – 203,4	Sangat Tidak Baik
2	203,5 – 293,9	Tidak Baik
3	294 – 384,4	Cukup
4	384,5 – 474,9	Baik
5	475 – 565,4	Sangat Baik

Sumber: Peneliti, 2019

3.5.2. Uji Kualitas Data

3.5.2.1. Uji Validitas

Menurut Azwar (1999) dalam Wibowo (2012: 35) uji validitas adalah uji yang dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana alat pengukur itu mampu mengukur apa yang ingin diukur. Validates menunjukkan sejauh mana perbedaan yang didapatkan melalui alat pengukur mencerminkan perbedaan yang sesungguhnya diantara responden yang diteliti. Dalam menentukan kelayakan dan tidaknya suatu item yang akan digunakan biasanya dilakukan uji signifikan

koefisien korelasi pada taraf 0,05 artinya suatu item dianggap memiliki tingkat keberterimaan atau valid jika memiliki korelasi signifikan terhadap skor total item.

Tabel 3.4 Range Validitas

Interval Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0,80 – 1,000	Sangat Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat Rendah

Sumber: Wibowo (2012: 36)

Perhitungan ini akan dilakukan dengan menggunakan bantuan Program SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) versi 21 untuk pengujian instrumen pengumpulan data berupa uji validitas dengan menggunakan Korelasi *Bivariate Pearson* (*Pearson Product Moment*). Menurut Wibowo (2012: 37) kriteria Penilaian uji validitas diterima dan tidaknya suatu data valid atau tidak, jika :

1. Jika $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ (uji dua sisi dengan sig 0,050) maka item-item pada pertanyaan tersebut dinyatakan valid.
2. Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ (uji dua sisi dengan sig 0,050) maka item-item pada pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid.

3.5.2.2. Uji Reliabilitas

Menurut Azwar (1999) dalam Wibowo (2012: 52) reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Reliabilitas juga dapat berarti indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat menunjukkan

dapat dipercaya atau tidak. Uji ini digunakan untuk mengetahui dan mengukur tingkat konsistensi alat ukur.

Metode uji reliabilitas yang digunakan adalah metode *Cronbach's Alpha*. Kriteria diterima dan tidaknya suatu data reliabel atau tidak jika, nilai alpha lebih besar dari pada nilai kritis *product moment*, atau nilai r tabel. Menurut Sekaran (1992) dalam Wibowo (2012: 53) pengujian menggunakan metode *Cronbach's Alpha* dapat pula dilihat dengan menggunakan nilai batasan penentu, misalnya 0,6. Nilai yang kurang dari 0,6 dianggap memiliki reliabilitas yang kurang, sedangkan nilai yang lebih dari 0,6 dianggap memiliki reliabilitas yang baik. Berikut merupakan tabel angka indeks koefisien reliabilitas

Tabel 3.5 Indeks Koefisien Reliabilitas

No	Nilai Interval	Kriteria
1	< 0,20	Sangat rendah
2	0,20 – 0,399	Rendah
3	0,40 – 0,599	Cukup
4	0,60 – 0,799	Tinggi
5	0,80 – 1,00	Sangat tinggi

Sumber: Wibowo (2012: 53)

3.5.3. Uji Asumsi Klasik

Menurut Wibowo (2012: 87) syarat uji regresi dan korelasi adalah data harus memenuhi prinsip BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*). Model regresi yang diperoleh dari metode kuadrat terkecil yang umum, atau *Ordinary Least Square* merupakan suatu model regresi yang dapat memberikan nilai estimasi atau prakiraan linier tidak bias yang paling baik. Maka untuk memperoleh BLUE ada

kondisi atau syarat-syarat minimum yang harus ada pada data, syarat-syarat tersebut dikenal dengan suatu uji yang disebut uji asumsi klasik.

Sebelum menggunakan analisis regresi berganda (*Multiple Linear Regression*) sebagai alat untuk menganalisis variabel yang diteliti, ada beberapa uji asumsi klasik yang harus dipenuhi terlebih dahulu, yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

3.5.3.1. Uji Normalitas

Menurut Wibowo (2012: 61) uji ini dilakukan guna mengetahui apakah nilai residu (perbedaan yang ada) yang diteliti memiliki distribusi normal atau tidak normal. Nilai residu yang berdistribusi normal akan membentuk suatu kurva yang bila digambarkan akan berbentuk lonceng.

Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan *Histogram Regression Residual* yang sudah distandarkan, analisis *Chi Square* dan juga menggunakan Nilai Kolmogorov-Smirnov. Kurva nilai Residual terstandarisasi dikatakan normal jika: Nilai Kolmogorov-Smirnov $Z < Z$ tabel, atau menggunakan Nilai *Probability Sig (2 tailed)* $> \alpha$; $\text{sig} > 0,05$.

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal, atau grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi penelitian.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti garis diagonal, atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi penelitian.

3.5.3.2. Uji Multikolinieritas

Menurut Wibowo (2012: 87) dalam persamaan regresi tidak boleh terjadi multikolinieritas, maksudnya tidak boleh ada korelasi atau hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna antara variabel bebas yang membentuk variabel tersebut. Jika pada model persamaan tersebut terjadi gejala multikolinieritas itu berarti sesama variabel bebasnya terjadi korelasi.

Gejala multikolinieritas dapat diketahui melalui suatu uji yang disebut *Variance Inflation Factor* (VIF). Menurut Algifari (2002) dalam Wibowo (2012: 87) jika nilai VIF kurang dari 10, itu menunjukkan bahwa model tidak terdapat gejala multikolinieritas artinya tidak terdapat hubungan antara variabel bebas.

3.5.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Wibowo (2012: 93) suatu model dikatakan memiliki permasalahan heteroskedastisitas itu berarti ada atau terdapat varian variabel dalam model yang tidak sama. Gejala ini dapat pula diartikan bahwa dalam model terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada pengamatan model regresi tersebut. Uji heteroskedastisitas diperlukan untuk menguji ada tidaknya gejala ini. Untuk melakukan uji tersebut ada beberapa metode yang dapat digunakan, misalnya metode Barlett dan Rank Spearman atau Uji Spearman's rho, metode grafik Park Gleyser. Suatu model dapat dikatakan tidak mengalami gejala heteroskedastisitas jika nilai probabilitas atau signifikansi lebih dari 0,05.

3.5.4. Uji Pengaruh

3.5.4.1. Uji Regresi Linear Berganda

Menurut Wibowo (2012: 126) analisis regresi linear berganda pada dasarnya merupakan analisis yang memiliki pola teknis dan substansi yang hampir sama dengan analisis regresi linear sederhana. Analisis ini memiliki perbedaan dalam hal jumlah variabel independen yang merupakan variabel penjelas jumlahnya lebih dari satu buah. Variabel penjelas yang lebih dari satu buah inilah yang kemudian akan dianalisis sebagai variabel-variabel yang memiliki hubungan – pengaruh, dengan, dan terhadap, variabel yang dijelaskan atau variabel dependen. Regresi linear berganda di notasikan sebagai berikut;

$$Y' = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + \dots + b_nx_n$$

Rumus 3.2 Regresi Linear Berganda

Sumber: Wibowo (2012: 127)

Keterangan:

Y' = Variabel dependen (variabel respons)

a = nilai konstanta

b = nilai koefisien regresi

x1 = variabel independen pertama

x2 = variabel independen kedua

x3 = variabel independen ketiga

xn = variabel independen ke – n

3.6. Uji Hipotesis

3.6.1. Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Menurut Nugroho (2005) dalam Budiman et al. (2016: 325) uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel independen secara simultan bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil uji F pada output SPSS dapat dilihat pada table ANOVA. Untuk mengetahui variabel-variabel secara independen simultan mempengaruhi variabel dependen, dilakukan dengan membandingkan p-value pada kolom sig. Dengan tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 0,05. Jika p-value lebih kecil dari 0,05 maka H_a diterima dan H_o ditolak, sebaliknya jika p-value lebih besar dari 0,05 maka H_a ditolak dan H_o diterima.

3.6.2. Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Menurut Nugroho (2005) dalam Budiman et al. (2016: 325) uji t dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Hasil uji t pada output SPSS dapat dilihat pada table Coefficiens^a. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen secara individu terhadap variabel dependen, dilakukan dengan membandingkan p-value pada kolom Sig. Masing-masing variabel independen dengan tingkat signifikan yang digunakan 0,05. Jika p- value lebih kecil dari 0,05 maka H_a diterima dan H_o ditolak. Sebaliknya jika p- value lebih besar dari 0,05 maka H_a ditolak dan H_o diterima.

3.6.3. Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Wibowo (2012: 135) analisis ini digunakan dalam hubungannya untuk mengetahui jumlah atau persentase sumbangan pengaruh variabel bebas dalam model regresi yang secara serentak atau bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel tidak bebas. Jadi koefisien angka yang ditunjukkan memperlihatkan sejauh mana model yang terbentuk dapat menjelaskan kondisi yang sebenarnya. Secara singkat koefisien tersebut untuk mengukur besar sumbangan (berapa buku menyatakan sebagai pengaruh) dari variabel X (bebas) terhadap keragaman variabel Y (terikat).

Koefisien determinasi menurut Wibowo (2012: 121) merupakan nilai yang dapat digunakan untuk melihat sejauh mana model yang terbentuk dapat menjelaskan kondisi yang sebenarnya. Nilai R² dapat diinterpretasikan sebagai persentase nilai yang menjelaskan keragaman nilai Y, sedangkan sisanya oleh variabel lain yang tidak diteliti.

$$R^2 = \frac{(ryx_1)^2 + (ryx_2)^2 - 2(ryx_1)(ryx_2)(rx_1x_2)}{1 - (rx_1x_2)^2}$$

Rumus 3.3 Koefisien Determinasi R²

Sumber: Wibowo (2012: 136)

Keterangan:

R² = Koefisien Determinasi

ryx₁ = Korelasi variabel x₁ dengan y

ryx₂ = Korelasi variabel x₂ dengan y

rx₁x₂ = Korelasi variabel x₁ dengan variabel x₂

3.7. Tempat dan Waktu Penelitian

Dalam penyusunan skripsi ini peneliti melakukan penelitian dengan mengambil objek penelitian. Lokasi penelitian yang menjadi objek peneliti adalah PT Aviari Pratama di Kota Batam yang beralamat di Blok CC No.3 Komplek Jodoh Square 2, Jl. Raja Ali H., Jodoh River, Batu Ampar, Kota Batam, kepulauan Riau 29423. Maka dari itu, pengambilan kesimpulan yang diperoleh dari penelitian hanya terbatas pada objek yang diteliti.

Waktu Penelitian ini berlangsung dari bulan Oktober 2018 sampai dengan bulan Februari 2019.

Tabel 3.6 Jadwal Penelitian

Kegiatan	SEP	OKT	NOV	DES	JAN	FEB
Perancangan						
Studi Kasus						
Penyusunan Penelitian						
Penyusunan Kuisisioner						
Penyerahan Kuisisioner						
Pengolahan Data						
Penyelesaian Skripsi						

Sumber: Diolah oleh Peneliti (2019)