

**PENGARUH KOMPENSASI, LOYALITAS, DAN
PENILAIAN KINERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
KARYAWAN PADA PT. ANNEX UNIQUE INDONESIA**

SKRIPSI



Disusun oleh:

NAMA : Hagi Aldera

NIM : 20180500142

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

2022

**PENGARUH KOMPENSASI, LOYALITAS, DAN
PENILAIAN KINERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
KARYAWAN PADA PT. ANNEX UNIQUE INDONESIA**

SKRIPSI



Disusun oleh:

NAMA : Hagi Aldera

NIM : 20180500142

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

2021

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG**

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

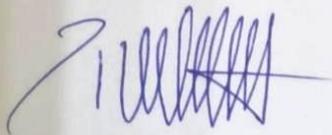
Nama Mahasiswa : Hagi Aldera
NIM : 20180500142
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Loyalitas, dan Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Annex Unique Indonesia.

Usulan skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dalam pembuatan Skripsi.

Tangerang, 15 September 2021

Menyetujui,
Pembimbing,

Mengetahui,
Ketua Jurusan,



Pujiarti, S.E., M.M.
NIDN : 0419096601



Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 0410067609



UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Loyalitas, dan Penilaian Kinerja Terhadap
Produktivitas Karyawan Pada PT. Annex Unique Indonesia.

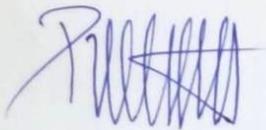
Disusun oleh,

Nama Mahasiswa : Hagi Aldera
NIM : 20180500142
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Bisnis

Skripsi ini kami setuju untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Universitas Buddhi Dharma sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar **Sarjana Manajemen (S.M)**.

Tangerang, 28 Januari 2022

Menyetujui,
Pembimbing,



Pujiarti, S.E., M.M.
NIDN : 0419096601

Mengetahui,
Ketua Jurusan,



Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

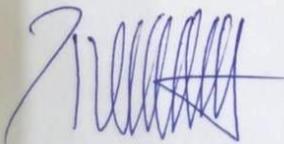
Nama : Pujiarti, S.E., M.M.
Kedudukan : Pembimbing

Menyatakan bahwa,

Nama Mahasiswa : Hagi Aldera
NIM : 20180500142
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Loyalitas, dan Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Annex Unique Indonesia.

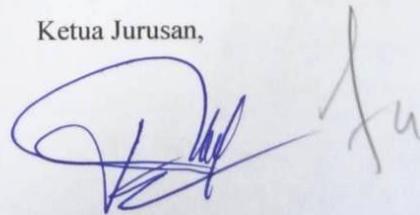
Telah layak untuk mengikuti sidang skripsi.

Menyetujui,
Pembimbing,



Pujiarti, S.E., M.M.
NIDN : 0419096601

Tangerang, 28 Januari 2022
Mengetahui,
Ketua Jurusan,



Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PENGESAHAN

Nama Mahasiswa : Hagi Aldera
NIM : 20180500142
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Loyalitas, dan Penilaian Kinerja terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Annex Unique Indonesia.

Telah dipertahankan dan dinyatakan **LULUS** pada Yudisium dalam Predikat **“SANGAT MEMUASKAN”** oleh Tim Penguji pada hari minggu, tanggal 13 februari 2022.

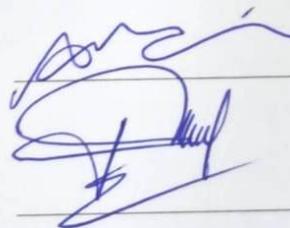
Nama Penguji

Tanda Tangan

Ketua Penguji : Agus Kusnawan, S.E., M.M.
NIDN : 0421107101



Penguji I : Andy, S.E., M.M.
NIDN : 0427068101

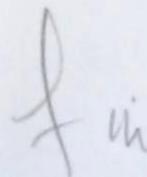


Penguji II : Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 0410067609

Dekan Fakultas Bisnis,



Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si.
NIDN : 0421077402



SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa

1. Karya tulis saya, skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana di Universitas Buddhi Dharma ataupun di Universitas lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan original penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dosen pembimbing.
3. Dalam karya tulis tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis dengan jelas dan dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan ke dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis ini tidak terdapat (kebohongan) pemalsuan, seperti buku, artikel, jurnal, data sekunder, data responden, data kuesioner, pengolahan data, pemalsuan tanda tangan dosen atau Ketua Jurusan atau Dekan atau Rektor Universitas Buddhi Dharma yang dibuktikan dengan keasliannya.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Buddhi Dharma.

Tangerang, 28 Januari 2022
Yang membuat pernyataan,



Hagi Aldera
NIM : 20180500142

A blue ink signature.

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG**

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Dibuat Oleh,

Nama : Hagi Aldera
NIM : 20180500142
Jenjang Studi : Strata (S1)
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen sumber daya manusia

Dengan ini menyetujui untuk memberikan ijin kepada pihak Universitas Buddhi Dharma, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalti-Free Right*) atas karya ilmiah kami yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Loyalitas, dan Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Annex Unique Indonesia”, beserta perangkat yang diperlukan (apabila ada).

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini pihak Universitas Buddhi Dharma berhak menyimpan, mengalih media atau formatkan, mengelola dalam pangkalan data (database), mendistribusikannya dan menampilkan atau mempublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta karya ilmiah tersebut.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan Universitas Buddhi Dharma, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam Karya ilmiah saya.

Dengan pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Tangerang, 28 Januari 2022
Penulis,



Hagi Aldera

**PENGARUH KOMPENSASI, LOYALITAS, DAN PENILAIAN KINERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. ANNEX
UNIQUE INDONESIA**

ABSTRAK

Penulisan skripsi ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, loyalitas, dan penilaian kinerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Annex Unique Indonesia. Pada skripsi ini, penelitian dilakukan terhadap 142 orang atau responden yang merupakan karyawan PT. Annex Unique Indonesia dengan menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada karyawan. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif dimana mengenai faktor-faktor yang diteliti. Untuk mendapatkan data-data menggunakan kuesioner yang disebarakan secara acak kepada karyawan.

Berdasarkan jawaban kuesioner itu di dapat data-data mentah yang kemudian diolah oleh program SPSS 24 sehingga menjadi data yang berguna dalam penelitian ini. Selain menghitung hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, pada penelitian ini dihitung juga hubungan antar variabel. Korelasi antara kompensasi dengan produktivitas karyawan sebesar 0,315, korelasi antara loyalitas dengan produktivitas karyawan sebesar 0,450, korelasi antara penilaian kinerja dengan produktivitas karyawan sebesar 0,596. Maka dapat dikaitkan hubungan keempat variabel adalah kuat dan positif. Dari hasil uji F bahwa variabel independen yaitu kompensasi, loyalitas, dan penilaian kinerja berpengaruh secara bersama-sama atau secara simultan terhadap produktivitas karyawan karena memiliki nilai 48,646 dan memiliki nilai signifikan yang lebih kecil dari nilai α 0,05 ($0,000 < 0,05$) sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian diterima.

Kata Kunci : Kompensasi, Loyalitas, Penilaian Kinerja, dan Produktivitas Karyawan.

**EFFECT OF COMPENSATION, LOYALTY, AND PERFORMANCE
ASSESSMENT ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY AT PT. ANNEX UNIQUE
INDONESIA**

ABSTRACT

Writing this thesis aims to determine the effect of compensation, loyalty, and performance appraisal on employee productivity at PT. Annex Unique Indonesia. In this thesis, research was conducted on 142 people or respondents who are employees of PT. Annex Unique Indonesia by using a questionnaire distributed to employees. The method used is a descriptive method which is about the factors studied. To get the data using a questionnaire that was distributed randomly to employees.

Based on the answers to the questionnaire, raw data was obtained which was then processed by the SPSS 24 program so that it became useful data in this study. In addition to calculating the relationship between the independent variable and the dependent variable, this study also calculated the relationship between variables. The correlation between compensation and employee productivity is 0.315, the correlation between loyalty and employee productivity is 0.450, the correlation between performance appraisal and employee productivity is 0.596. Then it can be related that the relationship between the four variables is strong and positive. From the results of the F test that the independent variables, namely compensation, loyalty, and performance appraisal have a joint or simultaneous effect on employee productivity because it has a value of 48.646 and has a significant value that is smaller than a value of 0.05 ($0.000 < 0.05$). so that the hypothesis proposed in the study is accepted.

Keywords : Compensation, Loyalty, Performance Appraisal, and Employee Productivity.

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa dan Sang Triratna, yang memberikan Rahmat dan Karunia-Nya kepada penulis sehingga dapat menyusun dan menyelesaikan Skripsi ini, dengan judul **“PENGARUH KOMPENSASI, LOYALITAS, DAN PENILAIAN KINERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. ANNEX UNIQUE INDONESIA”** sebagai salah satu syarat kelulusan meraih gelar Strata 1 (satu) pada Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia di Universitas Buddhi Dharma Tangerang.

Tujuan dari penyusunan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen program S1 pada Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma Tangerang. Dalam penyusunan Skripsi ini penulis banyak menerima bantuan dan motivasi, baik moril maupun secara material dari berbagai pihak, maka pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Suryadi Winata, S.E., M.M., M.Si., CA., Akt, selaku Rektor Universitas Buddhi Dharma Tangerang.
2. Ibu Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si, selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma Tangerang.
3. Bapak Eso Hernawan, S.E., M.M, selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Buddhi Dharma Tangerang.
4. Ibu Pujiarti, S.E, M.M, selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk memberikan memberikan pengetahuan,

|

kritik dan saran, masukan dan motivasi bagi penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya.

5. Seluruh Dosen Universitas Buddhi Dharma yang telah memberikan perkuliahan selama penulis menempuh perkuliahan di Universitas Buddhi Dharma Tangerang.
6. Alm. Papa dan Mama tercinta, Cide, Cici, Koko, dan pacar penulis Aprissa serta keluarga yang telah mendoakan serta mendukung penulis sehingga menyelesaikan skripsi dengan baik.
7. Seluruh teman-teman selalu membantu penulis, mamberikan saran atau pun informasi selama mengerjakan skripsi.
8. Semua pihak yang terlibat dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu sehingga skripsi ini dapat terselesaikan tepat pada waktunya.

Penulis menyadari terdapat banyak kekurangan dalam penyusunan Skripsi ini. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis menerima kritik dan saran yang dapat menjadikan Skripsi ini lebih baik lagi.

Tangerang, 28 Januari 2022

Hagi Aldera

DAFTAR ISI

Halaman

JUDUL LUAR

JUDUL DALAM

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

LEMBAR PENGESAHAN

SURAT PERNYATAAN

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

ABSTRAK	i
<i>ABSTRACT</i>	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	4

C. Rumusan Masalah	4
D. Tujuan Penelitian	5
E. Manfaat Penelitian	5
F. Sistematika Penulis	

BAB II LANDASAN TEORI

A. Gambaran Umum Teori	8
1. Pengertian Manajemen	8
2. Fungsi Manajemen	9
3. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	10
4. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	10
5. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	14
6. Kompensasi	17
7. Loyalitas	22
8. Penilaian Kinerja	25
9. Produktivitas Karyawan	27
B. Hasil Penelitian Terdahulu	30
C. Kerangka Pemikiran	33
D. Hipotesis Penelitian	33

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	35
B. Obyek Penelitian	35

1. Sejarah Singkat	36
2. Visi dan Misi	37
3. Struktur Organisasi	39
4. Uraian Tugas	40
C. Jenis dan Sumber Data	42
D. Populasi dan Sampel	43
E. Teknik Pengumpulan Data	44
F. Operasionalisasi Variabel Penelitian	45
G. Teknik Analisa Data	48
1. Uji Data Penelitian	48
2. Uji Asumsi Klasik	50
3. Uji Model Statistik	53
4. Uji Hipotesis	55
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Data Hasil Penelitian	58
1. Berdasarkan Jenis Kelamin	58
2. Berdasarkan Usia	59
3. Berdasarkan Pendidikan	60
4. Berdasarkan Lama Bekerja	60
B. Analisis Hasil Penelitian	61
C. Pengujian Hipotesis	102

1. Analisis Korelasi Berganda	102
2. Analisa Regresi Linear Berganda	104
3. Koefisien Determinasi	107
4. Uji Asumsi Klasik	108
5. Uji t (Uji Parsial)	113
6. Uji F (Uji Simultan)	114
D. Pembahasan	115

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	117
1. Kesimpulan Umum	117
2. Kesimpulan Khusus	118
B. Implikasi	119
C. Saran	120

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN

f₂

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel II.1 Hasil Penelitian Terdahulu	30
Tabel III.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian	43
Tabel IV.3 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin	58
Tabel IV.4 Karakteristik Berdasarkan Usia	59
Tabel IV.5 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan	60
Tabel IV.6 Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja	60
Tabel IV.7 Variabel X1 Pernyataan 1	61
Tabel IV.8 Variabel X1 Pernyataan 2	62
Tabel IV.9 Variabel X1 Pernyataan 3	63
Tabel IV.10 Variabel X1 Pernyataan 4	63
Tabel IV.11 Variabel X1 Pernyataan 5	64
Tabel IV.12 Variabel X1 Pernyataan 6	65
Tabel IV.13 Variabel X1 Pernyataan 7	66
Tabel IV.14 Variabel X1 Pernyataan 8	66
Tabel IV.15 Variabel X1 Pernyataan 9	67
Tabel IV.16 Variabel X1 Pernyataan 10	68
Tabel IV.17 Variabel X2 Pernyataan 1	69
Tabel IV.18 Variabel X2 Pernyataan 2	70
Tabel IV.19 Variabel X2 Pernyataan 3	71

Tabel IV.20	Variabel X2 Pernyataan 4	
Tabel IV.21	Variabel X2 Pernyataan 5	72
Tabel IV.22	Variabel X2 Pernyataan 6	73
Tabel IV.23	Variabel X2 Pernyataan 7	74
Tabel IV.24	Variabel X2 Pernyataan 8	75
Tabel IV.25	Variabel X2 Pernyataan 9	75
Tabel IV.26	Variabel X2 Pernyataan 10	76
Tabel IV.27	Variabel X3 Pernyataan 1	77
Tabel IV.28	Variabel X3 Pernyataan 2	78
Tabel IV.29	Variabel X3 Pernyataan 3	78
Tabel IV.30	Variabel X3 Pernyataan 4	79
Tabel IV.31	Variabel X3 Pernyataan 5	80
Tabel IV.32	Variabel X3 Pernyataan 6	81
Tabel IV.33	Variabel X3 Pernyataan 7	82
Tabel IV.34	Variabel X3 Pernyataan 8	82
Tabel IV.35	Variabel X3 Pernyataan 9	83
Tabel IV.36	Variabel X3 Pernyataan 10	84
Tabel IV.37	Variabel Y Pernyataan 1	85
Tabel IV.38	Variabel Y Pernyataan 2	86
Tabel IV.39	Variabel Y Pernyataan 3	87
Tabel IV.40	Variabel Y Pernyataan 4	88

Tabel IV.41	Variabel Y Pernyataan 5	89
Tabel IV.42	Variabel Y Pernyataan 6	89
Tabel IV.43	Variabel Y Pernyataan 7	90
Tabel IV.44	Variabel Y Pernyataan 8	91
Tabel IV.45	Variabel Y Pernyataan 9	92
Tabel IV.46	Variabel Y Pernyataan 10	92
Tabel IV.47	Uji Validitas Variabel Kompensasi (X1)	94
Tabel IV.48	Perbandingan Hasil Rhitung dengan Rtabel (X1)	95
Tabel IV.49	Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi (X1)	95
Tabel IV.50	Uji Validitas Variabel Loyalitas (X2)	96
Tabel IV.51	Perbandingan Hasil Rhitung dengan Rtabel (X2)	97
Tabel IV.52	Uji Reliabilitas Variabel Loyalitas (X2)	97
Tabel IV.53	Uji Validitas Variabel Penilaian Kinerja (X3)	98
Tabel IV.54	Perbandingan Hasil Rhitung dengan Rtabel (X3)	99
Tabel IV.55	Uji Reliabilitas Variabel Penilaian Kinerja (X3)	99
Tabel IV.56	Uji Validitas Variabel Produktivitas Karyawan (Y)	100
Tabel IV.57	Perbandingan Hasil Rhitung dengan Rtabel (Y)	101
Tabel IV.58	Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Karyawan (Y)	101
Tabel IV.59	Hasil Analisa Korelasi	102
Tabel IV.60	Analisis Regresi Linear Berganda	105
Tabel IV.61	Koefisien Determinasi	107

Tabel IV.62 Uji Normalitas	108
Tabel IV.63 Uji Normalitas	109
Tabel IV.64 Uji Heteroskedastisitas	110
Tabel IV.65 Uji Linearitas Kompensasi (X1)	110
Tabel IV.66 Uji Linearitas Loyalitas (X2)	111
Tabel IV.67 Uji Linearitas Penilaian Kinerja (X3)	112
Tabel IV.68 Uji Autokorelasi	112
Tabel IV.69 Uji T	113
Tabel IV.70 Anova	113

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	33
Gambar II.2 Struktur Organisasi PT. Annex Unique Indonesia	39

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran I Lembar Kuesioner
- Lampiran II Tabel Jawaban Kuesioner
- Lampiran III Tabel Chi Kuadrat (Distribusi X Kuadrat)
- Lampiran IV Tabel R
- Lampiran V Tabel T
- Lampiran VI Tabel F
- Lampiran VII Hasil Data Diolah SPSS Versi 24

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan pada umumnya sangat memperhatikan sumber daya manusianya. Setiap organisasi tentunya mempunyai berbagai tujuan yang hendak dicapainya (Andy, 2018). Faktor sumber daya manusia merupakan masalah utama di setiap kegiatan yang ada di dalamnya. Karyawan tentunya memiliki pekerjaannya sendiri untuk memberikan hasil kerjanya terhadap perusahaan, mulai dari jabatan kecil ataupun besar sekalipun. Semua pekerjaan yang dilakukan setiap harinya ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada di perusahaan. Perusahaan tentunya membutuhkan faktor sumber daya manusia yang potensial, yang dapat menjadi pemimpin ataupun karyawan yang dapat ditugaskan di tempat masing-masing untuk penentu tercapainya tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan aset utama dalam sebuah organisasi perusahaan. Tentunya perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki pengalaman, pengetahuan, dan keterampilan untuk mengelola perusahaan dengan baik, sehingga efisiensi kerja sumber daya manusia meningkat dan berdampak pada perusahaan itu sendiri.

Banyak perusahaan yang merasa bahwa dengan hanya

memberikan gaji atau upah, perusahaan merasa telah memenuhi kebutuhan dari setiap karyawan itu sendiri, padahal kenyataannya tidak. Semakin hari, biaya untuk kebutuhan hidup semakin tinggi dan tentunya harus dibarengi dengan pendapatan yang tinggi pula. Dengan tuntutan yang besar dari perusahaan dan pemberian hasil yang baik dan optimal dari karyawan, sudah seharusnya perusahaan memberikan sebuah apresiasi lebih kepada karyawan yaitu berupa kompensasi kepada karyawan. Semakin besar kemampuan seseorang memproduksi, semakin besar kompensasi yang akan diperoleh (Pujiarti, 2019), baik itu dalam bentuk gaji, upah, komisi, dan tunjangan-tunjangan. Hal ini dapat membuat para karyawan merasa sangat dihargai dan diperhatikan oleh perusahaan, dan ketika karyawan sudah merasakan hal tersebut tentunya ini juga dapat berdampak kepada efisiensi kerja karyawan itu sendiri yang pada akhirnya menimbulkan rasa kepuasan dalam dirinya, sehingga karyawan akan semakin loyal terhadap perusahaan dan memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan. Selain itu, jika karyawan sudah merasa disejahterakan oleh perusahaan, secara tidak langsung berdampak kepada karyawan tersebut merasa nyaman dan tidak ada rasa ingin pindah dari perusahaan tersebut (meminimalisir *turnover*).

Kepuasan karyawan tentunya membuat semakin tinggi loyalitas karyawan dan tentunya juga dibarengi dengan lingkungan

kerja yang baik. Setiap karyawan akan bekerja dengan baik dan optimal jika lingkungan kerja tersebut mendukung. Yang sering terjadi juga adalah ada beberapa orang yang menjadikan kekuasaannya untuk mengintimidasi bawahannya, tentunya hal ini tidak baik dalam lingkungan kerja dan harus segera diubah agar karyawan tidak terbebani oleh masalah sesama rekan kerja.

Kompensasi yang baik serta lingkungan kerja yang baik wajib dimiliki oleh setiap perusahaan agar loyalitas karyawan dan produktivitas karyawan dapat timbul dan nantinya akan membentuk sikap kepuasan kerja karyawan, yang akhirnya dapat berdampak pada penilaian terhadap perusahaan itu sendiri, sehingga memberikan hasil yang maksimal dan positif bagi perusahaan. Tentunya jika hal tersebut telah berjalan dengan baik, maka hal ini dapat berdampak menjadi sebuah nilai positif dan akan berkelanjutan membuat perusahaan itu sendiri akan menjadi maju, karena hasil yang diberikan oleh karyawan sangat optimal. Karyawan tidak ragu-ragu memberikan kinerja yang baik karena karyawan merasa dengan memberikan kinerja yang baik dapat menjadi nilai sendiri dan dihargai oleh perusahaan. Hal ini akan memberikan kepuasan kerja karyawan yang maksimal. Dibutuhkan komitmen tinggi agar karyawan merasa dihargai, sehingga karyawan memberikan loyaliti kepada perusahaan dan tidak pernah berpikir untuk pindah ke

perusahaan lain.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penulis melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KOMPENSASI, LOYALITAS, DAN PENILAIAN KINERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. ANNEX UNIQUE INDONESIA”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka beberapa masalah yang teridentifikasi sebagai berikut :

1. PT. Annex Unique Indonesia telah menerapkan pemberian kompensasi hanya saja kompensasi yang diberikan belum memberikan dampak dalam meningkatkan kualitas kerja karyawan.
2. Rendahnya loyalitas kerja karyawan di PT. Annex Unique Indonesia.
3. Penilaian kinerja karyawan yang belum optimal di PT. Annex Unique Indonesia.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada PT. Annex Unique Indonesia?

2. Apakah loyalitas berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada PT. Annex Unique Indonesia?
3. Apakah penilaian kinerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada PT. Annex Unique Indonesia?
4. Apakah kompensasi, loyalitas, dan penilaian kinerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Annex Unique Indonesia?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada PT. Annex Unique Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh loyalitas secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada PT. Annex Unique Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh penilaian kinerja secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada PT. Annex Unique Indonesia.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, loyalitas, dan penilaian kinerja secara simultan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Annex Unique Indonesia.

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program Sarjana (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma, dan menambah ilmu pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh semasa kuliah ke dalam dunia kerja.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berguna dan berharga kepada perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia dan segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek sumber daya manusia itu sendiri.

3. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak.

4. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan dapat menambah wawasan pembaca terkait dengan masalah pengelolaan sumber daya manusia.

F. Sistematika Penulisan Skripsi

Adanya sistematika penulisan skripsi ini sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Berisi latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat

penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II LANDASAN TEORI

Berisi gambaran umum teori terkait variabel independen dan dependen, hasil penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan perumusan hipotesa.

BAB III METODE PENELITIAN

Berisi jenis penelitian, objek penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, operasionalisasi variable penelitian, dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berisi deskripsi data hasil penelitian, variabel independen dan dependen, analisis hasil penelitian, penyusunan hipotesis, dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Berisi kesimpulan, implikasi, dan saran.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Gambaran Umum Teori

1. Pengertian Manajemen

Menurut (Feriyanto 2015, 150) mengatakan bahwa :

Manajemen adalah inti dari administrasi, karena manajemen sendiri sebagai alat pelaksana administrasi dan sebagai kemampuan untuk mencapai hasil dan tujuan melalui kegiatan orang lain.

Menurut (Soeharto 2014, 88) mengatakan bahwa :

Manajemen adalah proses untuk pengendalian dan pengelolaan sumber daya dalam hal mencapai target perusahaan.

Menurut (Rosenberg 2014, 75) mengatakan bahwa :

Manajemen adalah sinonim dari administrasi, dimana manajemen memiliki fungsi koordinasi, perencanaan, serta pergerakan aktivitas di dalam organisasi.

Berdasarkan definisi-definisi di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian Manajemen adalah seni mengatur atau suatu proses bagi seseorang agar dapat mengatur segala sesuatu untuk mencapai tujuan dan target yang diminta dengan sumber daya yang tersedia.

2. Fungsi Manajemen

Menurut (Bateman dan Snell 2014, 15) menjelaskan mengenai fungsi manajemen yaitu :

a. Perencanaan

Perencanaan merupakan sebuah proses penetapan tujuan yang akan dicapai dan memutuskan tindakan tepat yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan tersebut

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian merupakan kegiatan mengumpulkan dan mengoordinasikan manusia, keuangan, fisik, informasi, dan sumber daya lain yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan.

c. Memimpin

Memimpin adalah memberikan stimulasi kepada orang untuk berkinerja tinggi. Termasuk di dalamnya adalah memberikan motivasi dan berkomunikasi dengan pegawai, baik secara individual dan kelompok.

d. Pengendalian

Pengendalian adalah memonitor kinerja, dan melakukan perubahan yang diperlukan. Dengan pengendalian, manajer memastikan bahwa sumber daya organisasi digunakan sesuai dengan yang direncanakan.

3. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (H. Suparyadi 2015, 2) menyatakan bahwa :

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu sistem yang bertujuan untuk mempengaruhi sikap, perilaku, dan kinerja karyawan agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam rangka mencapai sasaran-sasaran perusahaan.

Menurut (Prasadjia Ricardianto 2018,15) menyatakan bahwa :

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga (*goal*) bersama perusahaan, karyawan, dan masyarakat maksimal.

Menurut (Mangkunegara 2016, 7) mengatakan bahwa :

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan definisi-definisi di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

4. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Donni Juni Priansa 2014, 27), fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia terdiri dari :

a. Fungsi Manajerial

Fungsi manajerial adalah fungsi yang telah didominasi oleh penggunaan konsep, pikiran, kebijakan, dan strategi untuk mewujudkannya. Fungsi manajerial terkait dengan :

1) Perencanaan

Manajer yang berhasil akan mengerti dan mencurahkan waktunya untuk perencanaan. Perencanaan adalah proses penentuan tindakan untuk mencapai tujuan. Sebelum tujuan akhir ditentukan, informasi khususnya informasi mengenai kepegawaian harus lengkap. Kelengkapan informasi mengenai kepegawaian itu datangnya dari manajer kepegawaian.

2) Pengorganisasian

Sesudah diadakan perencanaan, tindakan selanjutnya adalah membentuk organisasi untuk melaksanakan tujuan yang telah ditentukan untuk dicapai. Dalam pengorganisasian ini, dibentuk struktur organisasi dan dalam struktur ini nantinya ditunjukkan bagaimana hubungan antara satu unit dengan unit lainnya.

3) Pengarahan

Sesudah diadakan pengorganisasian, maka tahap selanjutnya adalah pengarahan. Pengarahan berarti

memberi petunjuk dan mengajak para pegawai agar mereka berkemauan secara sadar untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang telah ditentukan organisasi.

4) Pengendalian

Setelah diadakan perencanaan, pengorganisasian, dan pengarahan maka fungsi manajerial yang terakhir dari pimpinan kepegawaian adalah fungsi pengendalian.

Pengendalian berarti melihat, mengamati, dan menilai tindakan atau pekerjaan pegawai, apakah mereka melaksanakan pekerjaan sesuai dengan rencana.

Pengendalian membandingkan hasil yang dicapai pegawai dengan hasil atau target yang direncanakan.

b. Fungsi Operasional

Fungsi operasional adalah fungsi yang lebih didominasi oleh kegiatan fisik sebagai perwujudan dari fungsi manajerial.

Fungsi operasional terkait dengan :

1) Pengadaan

Pengadaan adalah fungsi operasional manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan pengadaan pegawai yang menyangkut jumlah dan jenis pegawai yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi. Fungsi ini berkaitan dengan penentuan kebutuhan pegawai,

penarikannya, seleksi, serta penempatannya.

2) Pengembangan

Sesudah pegawai diterima, kemudian pegawai perlu dibina dan dikembangkan. Pengembangan ini dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan keterampilan melalui latihan yang diperlukan untuk dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik.

3) Kompensasi

Fungsi kompensasi sangat penting bagi pegawai. Kompensasi adalah sebagai pemberian penghargaan kepada pegawai sesuai dengan sumbangan mereka mencapai tujuan organisasi. Kompensasi ini biasanya diterima pegawai dalam bentuk uang yang ditambah dengan tunjangan-tunjangan lain selama sebulan.

4) Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah penyesuaian sikap-sikap, keinginan pegawai dengan keinginan organisasi dan masyarakat. Dalam hal integrasi ini, pegawai secara individu diminta mengubah kebiasaan dan sikap-sikap lainnya selama ini yang kurang menguntungkan bagi organisasi, agar pegawai berniat dan mempunyai kemauan yang kuat mengubah pandangan, kebiasaan,

dan sikap-sikap lain yang perlu disesuaikan dengan keinginan serta tujuan organisasi.

5) **Pemeliharaan**

Pemeliharaan berarti berusaha untuk mempertahankan dan meningkatkan kondisi yang telah ada. Apa yang sudah diterima dan pernah dinikmati pegawai hendaknya tetap dipertahankan.

6) **Pensiun**

Fungsi utama manajemen kepegawaian adalah menjamin pegawai-pegawai ini akan pensiun. Sewaktu pensiun pegawai harus merasa aman. Biasanya organisasi yang sudah berukuran besar menyediakan dana bagi pegawai yang sudah pensiun. Dana pensiun ini sumbernya dari potongan gaji pegawai yang bersangkutan pada waktu masih aktif bekerja.

5. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

- Menurut (Badriyah 2015, 41) ada 4 tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai berikut :

a. Tujuan Sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan

meminimalkan dampak negatifnya. Organisasi atau perusahaan bisnis diharapkan dapat meningkatkan kualitas masyarakat dan membantu memecahkan masalah-masalah sosial. Implikasi dari tujuan sosial MSDM di perusahaan adalah ditambahkan tanggung jawab sosial ke dalam tujuan perusahaan atau yang dikenal dengan *Corporate Social Responsibility (CSR)*. Perusahaan akan menjadi efektif selama menjalankan aktivitas yang dibutuhkan masyarakat. Kontribusi perusahaan terhadap masyarakat mengindikasikan bahwa faktor di luar organisasi akan berpengaruh terhadap aktivitas dan kemajuan organisasi. Masyarakat mengharapkan perusahaan bisnis untuk menyediakan produk dan jasa yang diperlukan dengan tingkat harga yang wajar dan bermutu.

b. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Cara meningkatkan efektifitas karyawan sebagai berikut :

- 1) Menyediakan karyawan yang bermotivasi tinggi.
- 2) Memaksimalkan tenaga kerja secara efektif dan efisien.
- 3) Mengembangkan kualitas kerja.

4) Menyediakan kesempatan kerja kepada karyawan.

c. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia harus meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia dengan cara memberikan konsultasi yang baik kepada perusahaan.

d. Tujuan Individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi. Karyawan akan keluar dari perusahaan apabila tujuan pribadi dan tujuan organisasi tidak harmonis. Konflik antar tujuan organisasi dapat menyebabkan kinerja karyawan rendah, ketidakhadiran, bahkan sabotase. Perusahaan diharapkan bisa memuaskan kebutuhan para karyawan yang terkait dengan pekerjaan. Karyawan akan bekerja efektif apabila tujuan pribadinya dalam bekerja tercapai. Aktivitas sumber daya manusia haruslah terfokus pada pencapaian keharmonisan antara pengetahuan, kemampuan, kebutuhan, dan minat karyawan dengan persyaratan pekerjaan dan imbalan yang ditawarkan oleh perusahaan.

6. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Menurut (Hasibuan 2014, 94) menyatakan bahwa :

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan.

Menurut Lijan Poltak Sinambela (2016, 218) menyatakan bahwa:

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai penukar atas kontribusi jasa mereka bagi organisasi.

Menurut (Arif Yusuf Hamali 2018, 78) menyatakan bahwa :

Kompensasi dimaksudkan sebagai balas jasa (*reward*) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan.

Menurut (Diana Silaswara, Rinintha Parameswari, Agus Kusnawan, Eso Hernawan, 2021) menyatakan bahwa :

Kompensasi adalah imbalan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas pekerjaan yang telah dilakukan.

Dari beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan

bahwa pengertian Kompensasi adalah segala sesuatu yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk balas jasa atas apa yang mereka sudah perjuangkan untuk perusahaan.

b. Fungsi Kompensasi

Menurut (Samsuddin 2016, 225), fungsi kompensasi sebagai berikut :

1) Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien.

Fungsi ini menunjukkan pemberian kompensasi kepada karyawan yang memiliki kemampuan di atas standar dan akan mendorong karyawan agar bekerja dengan baik.

2) Penggunaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien.

Pemberian kompensasi kepada karyawan akan berdampak baik kepada karyawan dan mereka akan bekerja secara maksimal di dalam perusahaan.

3) Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi.

Sistem pemberian kompensasi dapat membantu stabilitas pegawai dan mendorong pertumbuhan ekonomi negara secara keseluruhan.

c. Jenis kompensasi

Menurut (H. Suparyadi 2015, 272), jenis kompensasi terdiri dari dua macam yaitu, sebagai berikut :

1. Kompensasi Langsung

Kompensasi langsung merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan selama karyawan tersebut masih aktif bekerja dan melaksanakan tugas atau pekerjaannya di dalam perusahaan.

a. Kompensasi Finansial

1. Gaji adalah sejumlah uang yang diberikan kepada karyawan secara tetap sebagai tanda atas kontribusi kepada perusahaan. Gaji merupakan salah satu bentuk kompensasi yang berdasarkan atas lamanya karyawan tersebut bekerja, artinya dari berbagai karyawan yang melakukan pekerjaan sama tetapi penerimaan gajinya berbeda karena mereka berbeda dalam masa lamanya bekerja di perusahaan tersebut.
2. Upah adalah imbalan yang diberikan secara langsung kepada karyawan berdasarkan pada jam kerja, pekerjaan yang dihasilkan, dan semangat tinggi yang diberikan untuk perusahaan. Besarnya

upah tidak sama dengan gaji, pemberian upah dapat berbeda-beda sesuai dengan hal yang dikorbankan karyawan terhadap perusahaan.

3. Bonus adalah imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi perusahaan kepada karyawan karena karyawan tersebut telah melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

b) Kompensasi Nonfinansial

Kompensasi tidak langsung merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan yang sudah mengakhiri masa bekerjanya di perusahaan karena pensiun atau meninggal dunia. Kompensasi ini diberikan sebagai tanda penghargaan kepada karyawan selama bekerja di perusahaan.

2) Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan yang sudah mengakhiri masa baktinya di organisasi atau perusahaan karena pensiun atau meninggal dunia, sebagai penghargaan atas jasa-jasa karyawan tersebut selama mengabdikan diri di organisasi atau

perusahaan. Kompensasi tidak langsung dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu :

a. Kompensasi Finansial

1. Pensiun Penuh

Kompensasi finansial tidak langsung berupa uang pensiun diberikan kepada karyawan yang diberhentikan dari pekerjaannya karena telah mencapai batas usia pensiun maksimal. Uang pensiun ini biasanya diberikan sampai karyawan bersangkutan meninggal dunia.

2. Pensiun Dini

Kompensasi finansial tidak langsung yang diberikan kepada mereka yang pensiun dini dengan masa kerja minimal tertentu, jumlahnya lebih kecil daripada kompensasi yang diberikan kepada mereka yang pensiun penuh.

3. Pesangon

Pesangon merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang diberhentikan dari pekerjaannya karena melakukan suatu pelanggaran yang berdasarkan peraturan yang berlaku dapat

dikenai sanksi pemecatan. Berbeda dengan pensiun, uang pesangon hanya diberikan satu kali, yaitu bersamaan dengan diberhentikannya karyawan tersebut dari organisasi atau perusahaan, dan besarnya sesuai dengan ketentuan masing-masing perusahaan.

4. Pensiun Janda/Duda

Pensiun janda/duda diberikan kepada janda/duda dari karyawan/karyawati yang diberhentikan dari pekerjaan karena meninggal dunia. Besarnya kompensasi pensiun janda/duda didasarkan pada peraturan pemerintah atau organisasi yang bersangkutan.

b) Kompensasi Nonfinansial

Kompensasi nonfinansial tidak langsung diberikan kepada mereka yang pensiun penuh atau pensiun dini, yaitu berupa asuransi kesehatan.

7. Loyalitas

a. Pengertian Loyalitas

Menurut (Agustina 2016, 60) mengatakan bahwa :

Loyalitas adalah setia pada sesuatu dengan rasa cinta,

sehingga dengan rasa loyalitas yang tinggi seseorang merasa tidak perlu untuk mendapatkan imbalan dalam melakukan sesuatu untuk orang lain/perusahaan tempat dia meletakkan loyalitasnya.

Menurut Saydam (2015) menyatakan bahwa :

Loyalitas merupakan sikap mental karyawan yang ditunjukkan pada keberadaan perusahaan.

Menurut (Hasibuan 2014, 95) mengatakan bahwa :

Loyalitas adalah kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

Menurut (Indra Ardiyanto, Erni Widiastuti 2016, 56) mengatakan bahwa :

Loyalitas Karyawan adalah karyawan dengan sikap loyalitas yang tinggi dapat bekerja tidak hanya untuk dirinya sendiri tetapi juga untuk kepentingan perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian Loyalitas adalah kesediaan karyawan untuk menjalankan tugas perusahaan secara penuh kesadaran dan tanggung jawab sehingga tujuan perusahaan berhasil maksimal.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas

Menurut Steers dan Porter (Agustina Heryati 2016, 60) mengatakan bahwa timbulnya loyalitas karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor :

- 1) Faktor yang meliputi usia karyawan, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, ras, dan beberapa sifat kepribadian.
- 2) Faktor yang berupa tantangan kerja, kesempatan berinteraksi sosial, identifikasi tugas, umpan balik tugas, dan kecocokan tugas.
- 3) Karakteristik desain perusahaan, menyangkut pada intern perusahaan yang dapat dilihat dari desentralisasi, tingkat formalisasi, tingkat keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, paling tidak telah menunjukkan berbagai tingkatan sosial dengan tanggung jawab perusahaan, ketergantungan fungsional, maupun fungsi kontrol perusahaan.
- 4) Pengalaman yang diperoleh dalam perusahaan, meliputi sikap positif terhadap perusahaan, rasa percaya terhadap perusahaan, dan rasa aman.

Berdasarkan faktor-faktor yang telah diuraikan di atas dapat disimpulkan bahwa masing-masing faktor memiliki

dampak tersendiri bagi perusahaan, sehingga apa yang diharapkan oleh perusahaan, baru dapat terpenuhi oleh karyawan yang memiliki karakteristik seperti yang diharapkan oleh perusahaan, dan perusahaan sendiri telah mampu memenuhi harapan-harapan karyawannya.

8. Penilaian Kinerja

a. Pengertian Penilaian Kinerja

Menurut (Hartantik 2014, 119) menyatakan bahwa :

Penilaian Kinerja adalah cara sistematis untuk mengevaluasi prestasi, kontribusi, potensi, dan nilai dari seorang karyawan oleh orang-orang yang diberi wewenang perusahaan sebagai landasan pengembangan.

Menurut (Lijan Poltak Sinambela 2016, 478) menyatakan bahwa :

Penilaian Kinerja adalah suatu metode untuk membandingkan berbagai pekerjaan dengan menggunakan prosedur-prosedur formal dan sistematis untuk menentukan urutan pekerjaan-pekerjaan melalui ketentuan kedudukan dan rasio antara suatu pekerjaan dengan yang lainnya, hasil dari penilaian ini disebut sebagai kinerja.

Menurut (Widodo 2015, 130) menyatakan bahwa :

Penilaian Kinerja adalah suatu evaluasi terhadap tingkat kinerja seseorang dibandingkan dengan standar kinerja

yang sudah ditentukan, guna bahan pertimbangan dalam menentukan promosi, kompensasi, perlunya pelatihan atau pengembangan, maupun untuk pemberhentian seseorang.

Menurut (Anbarasu, Jenitha, Yulit 2015, 109) menyatakan bahwa :

Penilaian Kinerja adalah evaluasi sistematis dari kinerja seorang karyawan berdasarkan beberapa aspek pertimbangan dan untuk memahami potensi dari seseorang untuk pertumbuhan lebih lanjut dan pengembangan dari seorang karyawan di suatu organisasi.

Dari beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa pengertian Penilaian Kinerja adalah evaluasi sistematis terhadap kinerja karyawan dan untuk memahami kemampuan karyawan tersebut sehingga dapat merencanakan pengembangan karir lebih lanjut bagi karyawan yang bersangkutan.

b. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut (Hartatik 2014, 120-122), tujuan penilaian kinerja terbagi menjadi dua jenis sebagai berikut :

1) Tujuan Penilaian Kerja Secara Umum

- a) Bertujuan untuk memperbaiki pelaksanaan pekerjaan para pekerja dengan memberikan bantuan agar setiap pekerja

mampu mewujudkan dan mempergunakan potensi yang dimilikinya secara maksimal dalam melaksanakan misi organisasi.

b) Bertujuan untuk menghimpun dan mempersiapkan informasi bagi pekerja dan para manajer dalam membuat keputusan.

c) Bertujuan untuk meningkatkan motivasi kerja, yang berpengaruh pada prestasi kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

c. Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut (Gary Dessler 2015, 148) terdapat beberapa manfaat dari penilaian kinerja, sebagai berikut :

- 1) Sebagian besar pekerjaan mendasarkan keputusan bayaran, promosi, dan retensi pada penilaian karyawan.
- 2) Penilaian memainkan peran sentral dalam proses manajemen kinerja pemberi kerja. Manajemen kinerja berarti secara terus menerus memastikan bahwa kinerja setiap karyawan sesuai dengan sasaran keseluruhan perusahaan.
- 3) Penilaian memungkinkan manajer dan bawahannya mengembangkan rencana untuk mengoreksi adanya

defisiensi, dan untuk menguatkan kekuatan bawahan.

- 4) Penilaian memberikan kesempatan untuk meninjau rencana karier karyawan dengan mempertimbangkan kekuatan dan kelemahan yang ditampilkan.
- 5) Penilaian memungkinkan pimpinan untuk mengidentifikasi adanya kebutuhan akan pelatihan, dan langkah-langkah perbaikan yang dibutuhkan.

9. Produktivitas Karyawan

a. Pengertian Produktivitas Karyawan

Menurut (The Liang Gie 2016, 3) menyatakan bahwa :

Produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan di hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.

Menurut (Edy Sutrisno 2017, 10) menyatakan bahwa :

Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu.

Menurut (Riyanto 2015, 22) menyatakan bahwa :

Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja per satuan waktu.

Menurut (Jackson Agustin 2014, 111) menyatakan bahwa :

Produktivitas diartikan sebagai meningkatnya hasil kerja yang dipengaruhi oleh kemampuan para karyawan dan menghasilkan sebuah barang atau jasa.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian Produktivitas Karyawan adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan *input* yang digunakan. Seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas

Menurut (Siagian 2014, 107), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas yaitu :

- 1) Produktivitas dikaitkan dengan waktu.

Dalam hal ini berhubungan dengan penetapan jadwal

pekerjaan menurut persentase waktu yang digunakan, misalnya kapan seseorang harus memulai dan berhenti bekerja. Kapan harus memulai kembali bekerja dan kapan pula akan berakhir dan sebagainya. Dengan adanya penjadwalan waktu yang baik, kemungkinan terjadinya pemborosan, baik SDM maupun SDA dapat dihindari.

- 2) Produktivitas dikaitkan dengan sumber daya insani. Untuk melihat keterkaitan produktivitas dengan sumber daya insani, manajer/pimpinan perusahaan tersebut bisa melihat tidak hanya dari segi teknis semata. Dengan kata lain, meningkatkan produktivitas kerja juga menyangkut kondisi, iklim, dan suasana kerja yang baik.
- 3) Produktivitas dikaitkan dengan sarana dan prasarana. Untuk dapat tercapainya produktivitas kerja tidak terlepas dari faktor sarana serta prasarana yang ada dalam perusahaan tersebut untuk dapat dimanfaatkan secara optimal sehingga tidak terjadi pemborosan dalam bentuk apapun. Selain itu, dimungkinkan bahwa sarana dan prasarana yang tersedia mempunyai nilai dan masa pakai yang setinggi mungkin.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

TABEL II.I

HASIL PENELITIAN TERDAHULU

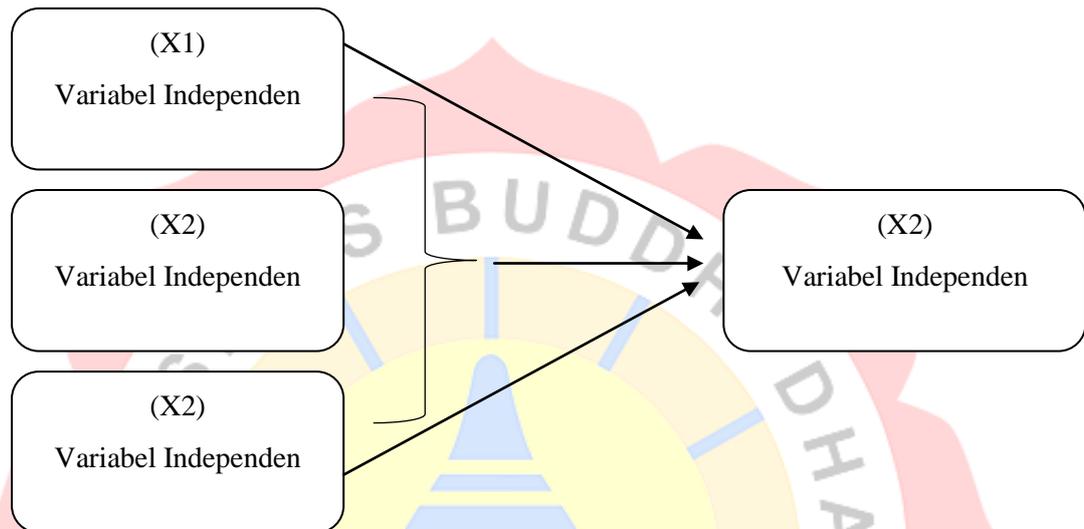
No.	Nama Penulis	Judul Skripsi	Hasil Penelitian	Persamaan Variabel yang Diteliti	Perbedaan Variabel yang Diteliti
1.	Lorens (2020)	Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Plymilindo Perdana	Variabel kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan, sebesar 0,506.	Persamaan variabel yaitu kompensasi dan loyalitas karyawan.	Perbedaan variabel yaitu kepuasan kerja.

No.	Nama Penulis	Judul Skripsi	Hasil Penelitian	Persamaan Variabel yang diteliti	Perbedaan Variabel yang diteliti
2.	Rahmadana Safitri (2015)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Putera Lautan Kumala Lines Samarinda	Variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas, sebesar 0,369.	Variabel independen adalah kompensasi dan variabel dependen adalah loyalitas.	
3.	Clariss, Theda (2019)	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Pancabudi Niaga	Variabel kompensasi dan loyalitas karyawan merupakan variabel yang signifikan, sebesar 0,000	Persamaan pada variabel kompensasi dan loyalitas karyawan.	Perbedaan variabel yaitu lingkungan kerja.

No.	Nama Penulis	Judul Skripsi	Hasil Penelitian	Persamaan Variabel yang diteliti	Perbedaan Variabel yang diteliti
4.	Medi Prakoso (2016)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Percetakan Arts Studi Jakarta Pusat	Variabel kompensasi dan kinerja karyawan merupakan variabel yang signifikan, sebesar 0,241.	Persamaan pada variabel kompensasi.	Perbedaan variabel yaitu motivasi kerja dan kinerja karyawan.
5.	Sukidi (2016)	Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	Variabel kompensasi dan kepuasan kerja merupakan variabel yang signifikan, sebesar 0,404.	Persamaan pada variabel kompensasi.	Perbedaan pada variabel motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai.

C. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan tinjauan dari landasan teori dan hasil penelitian terdahulu maka penulis dapat menyusun kerangka pemikiran sebagai berikut :



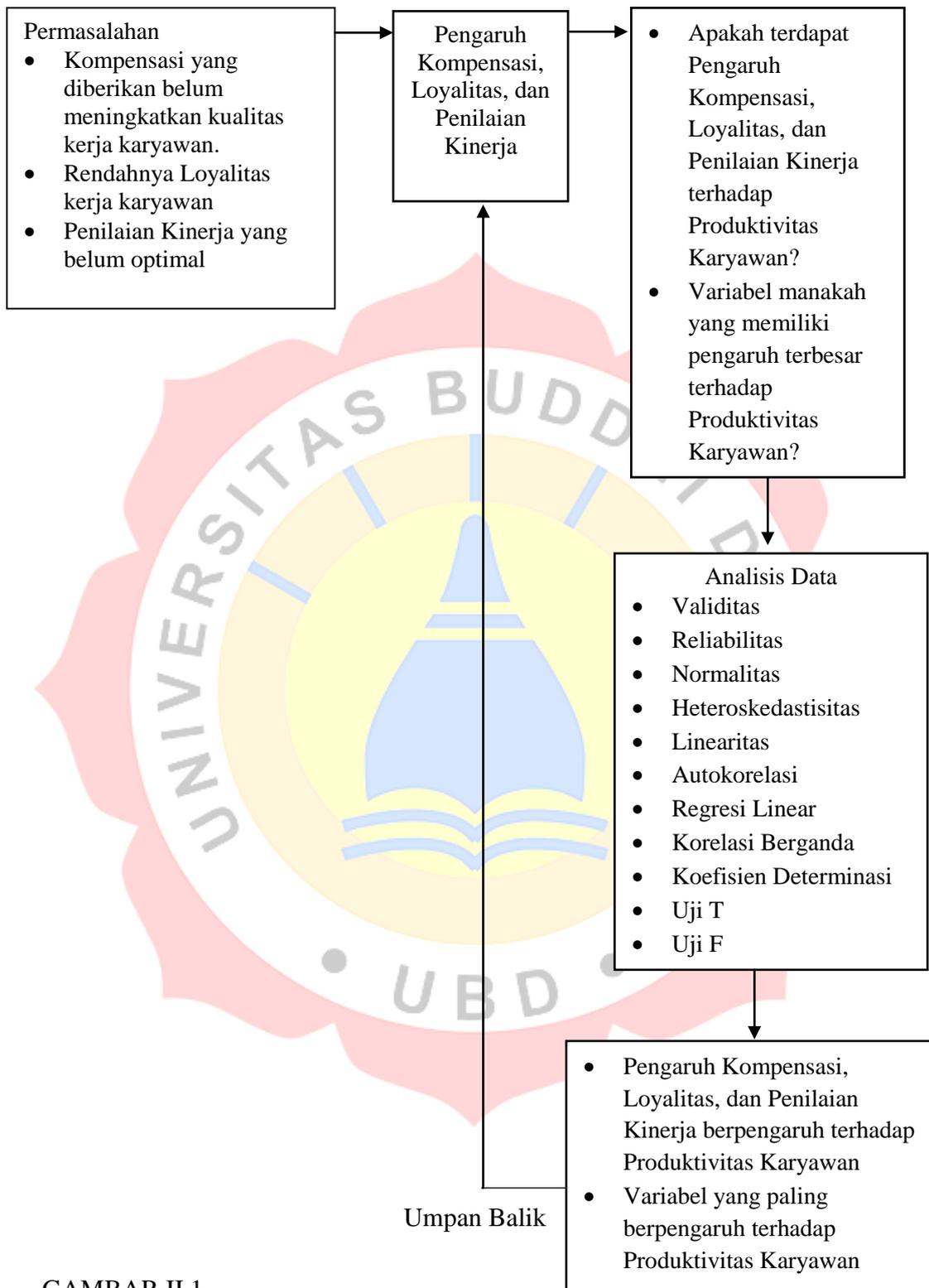
Keterangan :

X1 = Kompensasi

X2 = Loyalitas

X3 = Penilaian Kinerja

Y = Produktivitas Karyawan



GAMBAR II.1

KERANGKA PEMIKIRAN

D. Perumusan Hipotesa

Menurut (Sugiyono 2017, 108) menyatakan bahwa :

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah.

Karena sifatnya masih sementara, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empirik yang terkumpul.

Berdasarkan kerangka pemikiran, maka perumusan hipotesa sebagai berikut :

H1 = Diduga kompensasi (X1) berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan (Y).

H2 = Diduga loyalitas (X2) berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan (Y).

H3 = Diduga penilaian kinerja (X3) berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan (Y).

H4 = Diduga kompensasi (X1), loyalitas (X2), dan penilaian kinerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan (Y).

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan penelitian kuantitatif.

Menurut (Sugiyono 2017, 10) menyatakan bahwa :

Pengertian dari metode Penelitian Deskriptif yaitu metode penelitian asosiatif/hubungan, yaitu metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

Menurut (Surakhmad 2014, 140) menyatakan bahwa :

Penelitian Deskriptif mempunyai ciri-ciri : 1) memusatkan diri pada pemecahan masalah yang ada pada masa sekarang, pada masalah-masalah yang aktual, 2) data yang dikumpulkan mula-mula disusun, dijelaskan dan kemudian dianalisis.

Menurut (V. Wiratna Sujarweni 2014, 39), menyatakan bahwa :

Penelitian Kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara lain dari kuantifikasi (pengukuran).

B. Obyek Penelitian

Obyek penelitian dalam penelitian ini adalah PT. Annex Unique Indonesia dengan alamat Pergudangan Sentra Kosambi, Dadap, Kabupaten Tangerang.

1. Sejarah Singkat PT. Annex Unique Indonesia

Pada tahun 2004, Bapak Adrian Haryono M. mendirikan sebuah perusahaan perorangan yang bernama Unique Furniture Indonesia yang bergerak di bidang peralatan kantor dan rumah (*furniture* : kursi kantor,

meja kantor, lemari arsip, loker, lemari pakaian, rak tv, kursi café, meja café, dll.), yang berlokasi di Kapuk (PIK) Jakarta Barat. Produk-produk yang dijual berasal dari China (*import*) dan ada juga yang berasal dari Indonesia (*local*). Pada awal mulai, Bapak Adrian Haryono M. hanya memiliki 17 (tujuh belas) orang karyawan gudang dan 3 (tiga) orang karyawan kantor. Seiring berjalannya waktu, perusahaan ini mengalami perkembangan yang cukup pesat sehingga Bapak Adrian Haryono M. memutuskan untuk memperluas tempatnya menjadi lebih besar dan merekrut jumlah karyawan lebih banyak lagi.

Pada tahun 2009, perusahaan yang didirikan oleh Bapak Adrian Haryono M. sempat mengalami penurunan drastic sehingga harus mengeluarkan beberapa karyawan (PHK) karena faktor keuangan perusahaan yang sedang mengalami penurunan, sehingga hanya tersisa 10 (sepuluh) orang karyawan gudang dan 1 (satu) orang karyawan kantor. Bapak Adrian Haryono M. terus berusaha untuk kembali meningkatkan pertumbuhan keuangan perusahaan dengan berbagai cara agar perusahaan tidak mengalami kebangkrutan (*collapse*).

Pada tahun 2010, Bapak Adrian Haryono M. berhasil maju dan berkembang kembali sehingga memutuskan untuk berpindah lokasi perusahaannya di daerah Pergudangan Sentra Kosambi,

Dadap. Bapak Adrian Haryono M. terus mengembangkan usahanya dan merubah instansi menjadi PT. Annex Unique Indonesia. Perusahaan ini terus berkembang dan maju dengan banyaknya pesanan dari konsumen. Bapak Adrian Haryono M. memesan produk dari China dengan jumlah yang cukup banyak, bisa mencapai 5 kontainer bahkan lebih dalam waktu seminggu, sehingga Bapak Adrian Haryono M. saat ini memiliki 142 (seratus empat puluh dua) orang karyawan.

2. Visi dan Misi PT. Annex Unique Indonesia

Berdasarkan sejarah singkat perusahaan di atas, PT. Annex Unique Indonesia memiliki visi dan misi sebagai berikut :

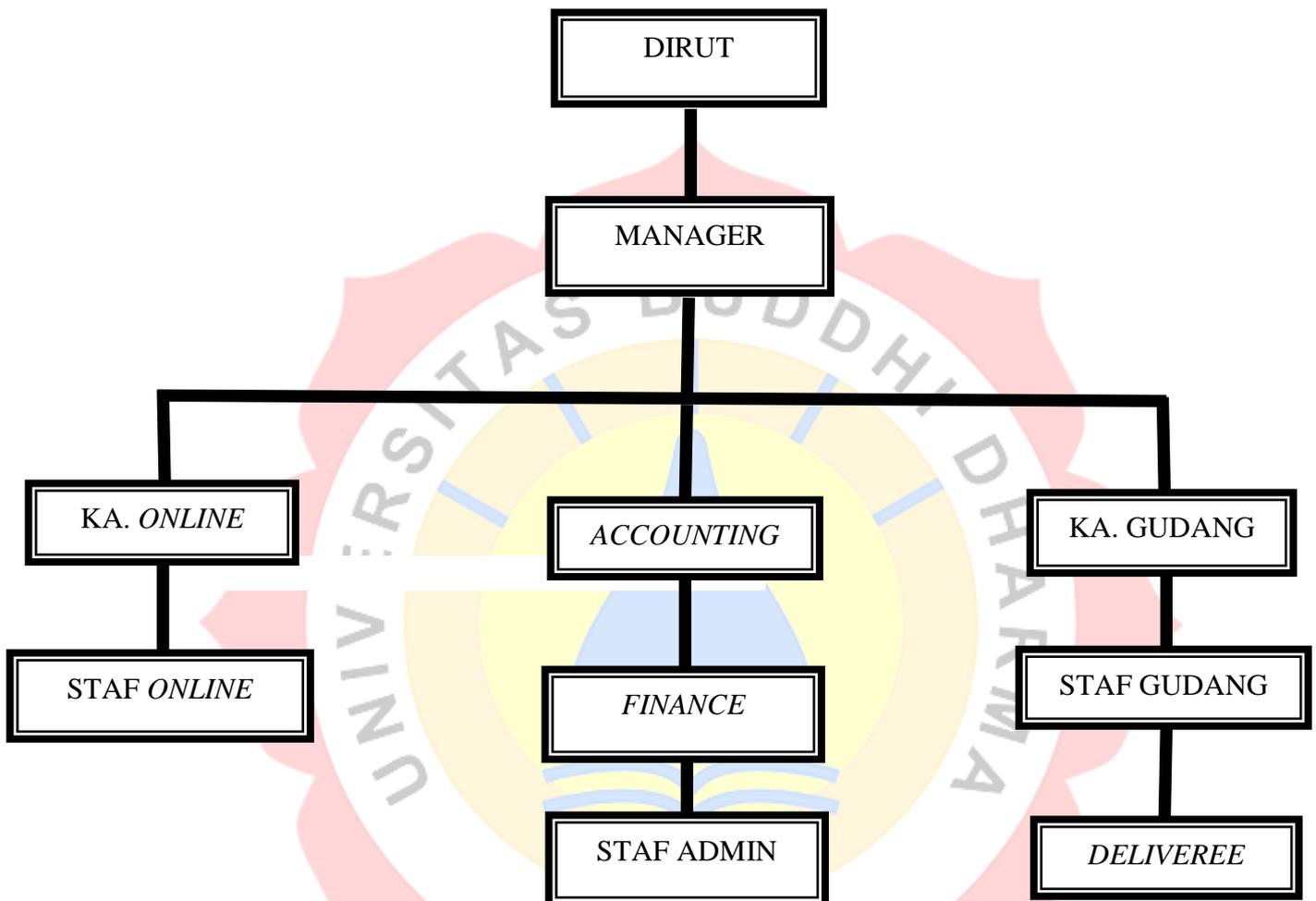
a. Visi

- 1) Menjadi pusat penjualan produk *furniture*.
- 2) Menciptakan produk yang dapat bersaing di pasar dunia.
- 3) Menjadi perusahaan yang produknya dapat dinikmati oleh konsumen (masyarakat).

b. Misi

- 1) Membantu perkembangan bisnis setiap toko sehingga mendapatkan harga yang lebih terjangkau.
- 2) Memberikan pelayanan sebaik mungkin.
- 3) Menjadikan *customer* di urutan pertama sehingga kami akan memberikan yang terbaik atas produk yang dijual.

3. Struktur Organisasi PT. Annex Unique Indonesia



Sumber : PT. Annex Unique Indonesia

Gambar II.2

STRUKTUR ORGANISASI PT. ANNEX UNIQUE INDONESIA

4. Uraian Tugas

a. Direktur Utama/Pimpinan :

- 1) Memimpin perusahaan dan mengatur dalam pengambilan keputusan atas apa yang terjadi di perusahaan.
- 2) Memberikan arahan dan masukan kepada karyawan yang bekerja.
- 3) Mampu menyelesaikan permasalahan yang ada di perusahaan.

b. Manajer :

- 1) Bertanggung jawab atas semua hal yang ada di dalam lingkungan kerja.
- 2) Mampu mengatur semua karyawan yang bekerja di perusahaan.
- 3) Membuat perusahaan maju dan berkembang dengan pesat.

c. Kepala *Online* :

- 1) Bertanggung jawab terhadap semua penjualan secara *online*.
- 2) Mampu untuk membangun strategi dalam melakukan pemasaran.

d. *Accounting* :

- 1) Bertanggung jawab terhadap laporan keuangan perusahaan.
- 2) Bertanggung jawab terhadap seluruh perhitungan dan sistem yang berjalan di dalam perusahaan.

e. Kepala Gudang :

- 1) Bertanggung jawab terhadap semua produk yang ada di gudang.

2) Selalu memberikan arahan dan mengatur bawahannya.

f. Staf *Online* :

- 1) Melakukan penjualan *online*.
- 2) Bertanggung jawab atas semua pertanyaan-pertanyaan dari konsumen.
- 3) Bertanggung jawab atas penjualan *online*.

g. Staf Admin :

- 1) Bertanggung jawab terhadap seluruh pembuatan *invoice*.
- 2) Bertanggung jawab terhadap seluruh penagihan.
- 3) Bertanggung jawab terhadap semua hal yang menyangkut tentang perkantoran.

h. Staf Gudang :

- 1) Menyiapkan barang yang akan dikirim.
- 2) Mengangkut barang yang akan dikirim.
- 3) Bertanggung jawab penuh atas barang yang akan dikirim.

i. *Delliveree* :

- 1) Mengirim barang kepada konsumen.
- 2) Memberikan surat jalan kepada konsumen.
- 3) Bertanggung jawab penuh terhadap *schedule* dalam mengirim barang kepada konsumen.

C. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Jenis Data

a. Data Primer

Menurut (Sugiyono 2016, 224) mengatakan bahwa :

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber data dengan observasi langsung.

b. Data Sekunder

Menurut (Suharsimi Arikunto 2014, 172) mengatakan bahwa :

Data Sekunder adalah data yang dikumpulkan melalui pihak kedua, biasanya diperoleh melalui instansi yang bergerak dibidang pengumpulan data seperti Badan Pusat Statistik dan lain-lain.

2. Sumber Data

a. Data Primer

Menurut (Sugiyono 2014, 225) mengatakan bahwa :

Data Primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data primer didapatkan melalui kegiatan wawancara dengan subjek penelitian dan dengan observasi atau pengamatan langsung di lapangan.

b. Data Sekunder

Menurut (Sugiyono 2016, 225) mengatakan bahwa :

Data Sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau lewat dokumen.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut (Nawawi 2015, 141) menyatakan bahwa :

Populasi adalah keseluruhan obyek penelitian yang dapat terdiri dari manusia, benda-benda, hewan, tumbuh-tumbuhan, gejala-gejala, nilai tes, atau peristiwa-peristiwa sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu dalam penelitian.

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 142 karyawan. Jumlah tersebut merupakan 100 persen dari total karyawan yang bekerja di PT.

Annex Unique Indonesia.

2. Sampel

Menurut (Sugiyono 2014, 116) menyatakan bahwa :

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Pengambilan sampel merupakan suatu proses pemilihan dan penentuan jenis sampel serta perhitungan besarnya sampel yang akan menjadi subjek atau objek penelitian. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 142 karyawan, di ambil dengan metode sensus.

Menurut (Sugiyono 2014, 217), menyatakan bahwa :

Metode sensus adalah cara pengumpulan data apabila seluruh

elemen populasi diselidiki satu per satu. Data yang diperoleh tersebut merupakan hasil pengolahan sensus disebut sebagai data yang sebenarnya (*true value*), atau sering juga disebut parameter.

D. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis sebagai berikut :

1) Teknik Pengumpulan Data Primer

a. Kuesioner/Angket

Menurut (Sonny Harsono 2014, 290) menyatakan bahwa :

Kuesioner yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan menggunakan seperangkat pertanyaan yang disusun untuk diajukan kepada para responden. Kuesioner ini dimaksudkan untuk memperoleh data secara tertulis dari para responden yang ditetapkan sebagai sampel.

b. Observasi

Menurut (Widoyoko 2014, 46) menyatakan bahwa :

Observasi merupakan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap unsur-unsur yang nampak dalam suatu gejala pada objek penelitian.

c. Wawancara

Menurut (Esterberg (Sugiyono 2015, 72) menyatakan bahwa:

Wawancara adalah pertemuan yang dilakukan oleh dua orang untuk bertukar informasi maupun suatu ide dengan

cara tanya jawab, sehingga dapat dikerucutkan menjadi sebuah kesimpulan atau makna dalam topik tertentu.

6) Teknik Pengumpulan Data Sekunder

Studi Dokumentasi

Menurut (Sugiyono 2016, 240) menyatakan bahwa :

Studi Dokumentasi adalah studi mengenai dokumen yang merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang.

F. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Tabel III.2

OPERASIONALISASI VARIABEL PENELITIAN

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Kompensasi (X1)	1. Kompensasi Langsung	1. Gaji 2. Upah 3. Komisi 4. Bonus	Ordinal
	2. Kompensasi Tidak Langsung	5. Tunjangan 6. Pensiun Penuh 7. Pensiun Dini 8. Pensiun Janda/Duda 9. Asuransi Kesehatan 10. Pesangon	

Sumber : Lijan Poltak Sinambela (2016, 218)			
Loyalitas (X2)	Faktor Loyalitas Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Usia Karyawan 2. Masa Kerja 3. Tingkat Pendidikan 4. Tantangan Kerja 5. Prestasi 6. Tanggung Jawab 7. Percaya Diri 8. Kepribadian 9. Kesempatan interaksi sosial 10. Jenis Kelamin 	Ordinal
Sumber : Saydam (2015)			

Penilaian Kinerja (X3)	Tujuan Penilaian Kinerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi Kerja 2. Kualitas Kerja 3. Taat 4. Mutu 5. Kuantitas Kerja 6. Kemampuan 7. Efektif 8. Efisien 9. Disiplin 10. Tanggung Jawab 	Ordinal
Sumber : Lijan Poltak Sinambela (2016, 222)			
Produktivitas Karyawan (Y)	Indikator Produktivitas Karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan 2. Efisiensi 3. Semangat Kerja 4. Pengembangan Diri 5. Efektif 6. Mutu 7. Keahlian 8. Kerja Keras 9. Produktif 10. Kerja sama 	Ordinal
Sumber : Edy Sutrisno (2017)			

G. Teknik Analisis Data

1. Uji Data Penelitian

a. Uji Validitas

Menurut (Sugiyono 2017, 121) menyatakan bahwa :

Uji Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti.

Dalam perhitungan layak atau tidaknya suatu item yang digunakan untuk uji validitas yaitu dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk taraf signifikan sebesar 5%. Penentuan valid atau tidak validnya suatu instrumen dapat ditentukan sebagai berikut :

- 1) r hitung $>$ r tabel = valid.
- 2) r hitung $<$ r tabel = tidak valid.

Rumus Uji Validitas sebagai berikut :

$$r = \frac{n(\sum X_i Y_i) - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{\{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\} \{n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\}}}$$

Keterangan :

r : Koefisien Korelasi (Validitas).

X_i : Skor pada subjek item.

Y_i : Skor total subjek.

$X_i Y_i$: Skor pada subjek item n dikalikan skor total.

n : Banyaknya subjek.

Uji validitas diukur melalui kriteria sebagai berikut :

- 1) Berdasarkan nilai signifikansi, jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka terdapat korelasi atau layak. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka tidak terdapat korelasi atau tidak layak.
- 2) Berdasarkan tanda (*) yang diberikan SPSS, jika terdapat tanda bintang pada *Pearson Correlation*, maka antara variabel yang dianalisis terjadi korelasi. Sebaliknya jika tidak terdapat tanda bintang pada *Pearson Correlation*, maka antara variabel yang dianalisis tidak terjadi korelasi.
- 3) $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada taraf signifikansi $0,05$ dapat dikatakan valid dan apabila nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka dapat dikatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut (Arikunto 2016, 154) menyatakan bahwa :

Reliabilitas adalah ketepatan atau tingkat presisi suatu ukuran atau alat pengukur.

Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat

pengumpul data karena instrumen tersebut sudah setuju.

Uji Reliabilitas merupakan suatu bentuk pengujian terhadap kualitas data primer, dengan tujuan untuk mengukur konsistensi seluruh pertanyaan dalam penelitian. Reliabilitas dinyatakan oleh koefisien reliabilitas yang angkanya berbeda dalam rentang 0-1. Semakin mendekati angka 1 dan ≥ 0.6 maka reliabilitasnya semakin tinggi, sebaliknya bila semakin 0 (nol) maka reliabilitasnya semakin rendah.

Uji reliabilitas data digunakan rumus Cronbach Alpha yaitu apabila koefisien Alpha $>$ taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut reliabel atau handal, dan apabila koefisien Alpha $<$ taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut tidak reliabel atau tidak handal.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut (Sugiyono 2014,22) menyatakan bahwa :

Dalam analisis yang menggunakan statistik, distribusi sampel harus mengarah berdistribusi normal.

Uji Normalitas yang dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah sebaran data dari penelitian berdistribusi normal. Alasan dilakukan uji ini adalah karena pemakaian teknik analisa korelasi yang akan dipergunakan mensyaratkan

dipenuhinya ketentuan data dari variabel yang akan diteliti berdistribusi normal atau mendekati normal.

$$X^2 = \sum_{i=1}^k \frac{(f_o - f_h)^2}{f_n}$$

Keterangan :

X^2 = Chi Kuadrat.

f_o = Frekuensi yang diobservasi.

f_n = Frekuensi yang diharapkan.

Selanjutnya nilai “Chi Kuadrat” dibandingkan dengan nilai “Chi Tabel” dengan derajat kebebasan (df) = $k-1$ dan taraf signifikan $\alpha = 5\%$. Distribusi data akan dikatakan normal apabila X^2 hitung < X^2 tabel. Hal ini juga berarti nilai-nilai yang diobservasi tidak menyimpang secara signifikan dari frekuensi harapan.

b. Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Ghozali 2018, 137) menyatakan bahwa :

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual atau pengamatan satu ke pengamatan lain.

Untuk mengetahui apakah model regresi yang akan digunakan layak dipakai dalam memperkirakan variabel independen dipengaruhi variabel dependen, maka akan

dilakukan menggunakan uji Glejser dengan ketentuan, jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka terjadi Heteroskedastisitas, atau jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.

c. Uji Linearitas

Menurut (Ghozali 2018, 167) menyatakan bahwa :

Uji Linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak.

Uji Linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear.

Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *Test for Linearity* dengan signifikansi 0,05 dengan ketentuan, jika nilai *Sig. deviation from linearity* $> 0,05$, maka terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dengan variabel terikat. Sebaliknya, jika nilai *Sig. deviation from linearity* $< 0,05$, maka tidak terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dengan variabel terikat.

d. Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2018, 109) mengatakan bahwa :

Uji Autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model

regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya).

Pengujian Autokorelasi dilakukan dengan uji *run test* dengan ketentuan, jika nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* lebih kecil < dari 0,05 maka terdapat gejala Autokorelasi, sebaliknya jika nilai nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* lebih besar < dari 0,05 maka tidak terdapat gejala Autokorelasi.

3. Uji Model Statistik

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut (Imam Gozali 2014, 96) menyatakan bahwa :

Analisis Regresi digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan independen.

Regresi Linear Berganda digunakan untuk mencari pengaruh antara nilai variabel X dan Y yang menampilkan simbol dari suatu data dimana variabel X sebagai variabel *independent* dan variabel Y sebagai variabel *dependent*.

Nilai koefisien korelasi merupakan nilai yang digunakan untuk mengukur kekuatan suatu hubungan antar variabel. Koefisien korelasi memiliki nilai antara -1 hingga +1. Sifat nilai korelasi antara plus atau minus.

Persamaan regresi untuk 3 prediktor adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel dependen.

a = Nilai konstanta.

X₁, X₂, X₃ = Variabel Independen.

B₁, B₂, B₃ = Koefisien regresi.

e = Derajat kesalahan.

b. Analisis Korelasi Berganda (R)

Menurut (Riduwan 2012, 238) menyatakan bahwa :

Korelasi Berganda adalah suatu nilai yang memberikan kuatnya pengaruh atau hubungan dua variabel atau lebih secara bersama-sama dengan variabel lain.

Korelasi berganda digunakan untuk dua variabel *independent* atau lebih dan satu *dependent*. Nilai besar R berkisar antara 0-1, semakin mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi semakin kuat dan sebaliknya nilai yang mendekati 0, maka hubungan yang terjadi semakin lemah.

c. Koefisien Determinasi

Menurut (Gozali 2016, 95) menyatakan bahwa :

Koefisien Determinasi menunjukkan sejauh mana

kontribusi variabel bebas dalam model regresi mampu menjelaskan variasi dari variabel terikatnya. Koefisien Determinasi dapat dilihat melalui nilai *R-Square*.

Koefisien Determinasi merupakan salah ukuran yang menyatakan besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Kisaran Koefisien Determinasi antara nol (tidak ada pengaruh) dan seratus (pengaruh sempurna).

4. Uji Hipotesis

a. Uji t (Uji Parsial)

Menurut (Sugiyono 2017, 230) menyatakan bahwa :

Uji t adalah untuk menguji antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial dengan mengasumsikan bahwa variabel lain dianggap konstan.

Rumus Uji t sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{1-r^2}$$

Keterangan :

t = t hitung yang kemudian dibandingkan dengan t tabel.

r = Koefisien korelasi.

r² = Koefisien Determinasi.

n = Jumlah responden.

Tingkat keyakinan pengujian $(1 - \alpha)$ sebesar 95 % dan alpha sebesar 5%. Perumusan hipotesis sebagai berikut :

$H_0 : P = 0$ (tidak ada hubungan antara x dan y).

$H_a : P > 0$ (ada hubungan positif antara x dan y).

$H_a : P < 0$ (ada hubungan negatif antara x dan y).

$H_a : P \neq 0$ (ada hubungan antara x dan y).

b. Uji F (Uji Simultan)

Menurut Ghozali (2018, 98) mengatakan bahwa :

Uji Statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat.

Sebelum mengetahui hasil uji F maka diperlukan mengetahui nilai F tabel terlebih dahulu.

Analisis varian dapat digunakan apabila varian ketiga kelompok data tersebut homogen. Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai hubungan secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Rumus Uji F sebagai berikut :

$$F_{hitung} = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan :

R : Koefisien korelasi ganda.

k : Jumlah variabel independen.

n : Jumlah anggota sampel.

