

**PENGARUH LOYALITAS DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA  
PT HALUAN KEPRI KOTA BATAM**

**SKRIPSI**



**Oleh**

**Robie Afire**

**130910324**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS PUTERA BATAM**

**2017**



## **PERNYATAAN**

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Putera Batam maupun di perguruan tinggi lain.
2. Skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam skripsi ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali serta tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Batam, 11 Februari 2017

Yang membuat pernyataan,

Robie Afire

130910324

**PENGARUH LOYALITAS DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT  
HALUAN KEPRI KOTA BATAM**

Oleh  
**Robie Afire**  
130910324

**SKRIPSI**

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

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

**Batam, 11 Februari 2017**

**Adrivanto, S.E., M.Si  
Pembimbing**



## **ABSTRAK**

Tingkat persaingan global saat ini setiap perusahaan bersaing untuk mencapai dan menguasai pasar. Beberapa perusahaan memiliki strategi sendiri untuk mencapai dan menguasai pangsa pasar, baik strategi dari dalam perusahaan maupun dari luar perusahaan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Loyalitas dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Haluan Kepri. Populasi dalam penelitian ini adalah 160 orang dan sampel pada penelitian ini adalah 120 orang. Dugaan sementara atau hipotesis pada penelitian ini adalah Loyalitas di Perusahaan Haluan Kepri Batam berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas karyawan PT Haluan Kepri, Motivasi kerja di Perusahaan Haluan Kepri Batam tidak berpengaruh terhadap Produktivitas karyawan PT Haluan Kepri, Loyalitas dan Motivasi karyawan di Perusahaan Haluan Kepri secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas karyawan PT Haluan Kepri. Hasil dari penelitian mengenai Loyalitas memperoleh hasil koefisien yang berpengaruh secara positif terhadap Produktivitas. Hasil penelitian mengenai Motivasi kerja memperoleh nilai koefisien yang tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas. Hasil perhitungan antara Loyalitas dan Motivasi memperoleh hasil yang menunjukkan kedua variabel secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas.

**Kata kunci: Loyalitas & Motivasi, Produktivitas,**

## ***ABSTRACT***

*The level of global competition every company competing to reach and dominate the market. Some companies have their own strategy to reach and market share, both the strategy of the company or outside the company. The purpose of this study to determine the influence of Loyalty and Motivation Work on Productivity Employees at PT Haluan Kepri. The population in this study is 160 people and the sample in this study was 120 people. Provisional estimates or hypothesis in this study is Loyalty in Company Direction Riau Batam significantly influence employee productivity PT Haluan Kepri, Motivation in the Company Policy, Riau Islands Batam has no effect on employee productivity PT Haluan Kepri, loyalty and motivation of employees in Company Direction Kepri simultaneously significant effect on employee productivity PT Haluan Kepri. Results from the study of loyalty gain coefficient results are positive effect on productivity. Results of research on work motivation gain coefficient values not significantly affect productivity. The calculation result between Loyalty and Motivation obtain the results that show the two variables together have a significant effect on productivity.*

***Keyword : Loyalty, Motivation, Productivity***

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran 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 Nur Elfi Husda, S.Kom.,M.Si. selaku Rektor Universitas Putera Batam
2. Ibu Tiurniari Purba, S.E., M.M. selaku Dekan Universitas Putera Batam.
3. Bapak Jontro Simanjuntak, S.Pt., S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Bisnis.
4. Bapak Adriyanto, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing.
5. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam.
6. Orangtua penulis yang selalumencurahkan kasih peneliting, senantiasa mendoakan, dan menyemangati penulis.
7. Sahabat-sahabat Manajemen Bisnis angkatan 2013.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan berkatNya, Amin.

Batam, Februari, 2017

Penulis

# DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL</b>	
HALAMAN PERNYATAAN .....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
ABSTRAK.....	iii
<i>ABSTRACT</i> .....	iv
KATA PENGANTAR .....	v
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR .....	x
DAFTAR RUMUS .....	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2. Identifikasi Masalah .....	8
1.3. Batasan Masalah.....	9
1.4. Rumusan Masalah .....	9
1.5. Tujuan Penelitian.....	10
1.6. Manfaat Penelitian.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	12
2.1. Teori Dasar .....	12
2.1.1. Pengertian Loyalitas .....	12
2.1.2 Ciri-Ciri Loyalitas .....	13
2.1.3. Aspek Loyalitas .....	14
2.1.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas.....	15
2.1.5. Konsep Loyalitas.....	16
2.1.6. Indikator Loyalitas .....	17
2.2.1. Pengertian Motivasi.....	18
2.2.2. Jenis – Jenis Motivasi.....	19
2.2.3. Bentuk-Bentuk Motivasi .....	20
2.2.4. Pendekatan Motivasi .....	20
2.2.5. Faktor Faktor yang mempengaruhi Motivasi .....	22

2.2.6. Proses Motivasi .....	22
2.2.7. Indikator Motivasi .....	24
2.3.1. Pengertian Produktivitas.....	25
2.3.2. Jenis-Jenis Produktivitas .....	27
2.3.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas. ....	28
2.3.4. Cara Meningkatkan Produktivitas .....	30
2.3.5. Ukuran Produktivitas.....	31
2.3.6. Indikator Produktivitas .....	31
2.4. Penelitian Terdahulu.....	32
2.5. Kerangka Berpikir .....	33
2.6. Hipotesis.....	34
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>35</b>
3.1. Desain Penelitian .....	35
3.2. Operasional Variabel.....	35
3.2.1. Variabel Independen.....	36
3.2.2. Variabel Dependen .....	37
3.3. Populasi dan Sampel .....	39
3.3.1. Populasi .....	39
3.3.2. Sampel .....	39
3.4. Teknik Dan Alat Pengumpulan Data.....	40
3.4.1. Teknik Pengumpulan Data .....	40
3.5. Metode Analisis Data .....	42
3.5.1. Analisis Deskriptif.....	43
3.5.2. Uji Kualitas Data .....	43
3.5.2.1. Uji Validitas .....	43
3.5.2.2. Uji Reliabilitas.....	45
3.5.3. Uji Asumsi.....	47
3.5.3.1. Uji Normalitas .....	47
3.5.3.2. Uji Kolmogorov-Smirnov .....	47
3.5.3.3. Uji Multikolinearitas .....	48
3.5.3.4. Uji Heteroskedastisitas.....	48
3.5.4. Uji Pengaruh.....	49
3.5.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda .....	49
3.5.4.2 Uji F.....	50

3.5.4.3. Uji T .....	51
3.5.4.4. Analisis Determinasi ( $R^2$ ).....	52
3.6. Lokasi dan Jadwal Penelitian .....	52
3.6.1 Lokasi Penelitian .....	52
<b>BAB IV METODE PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>54</b>
4.1. Profil Responden .....	54
4.1.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	54
4.2.1. Analisis Deskriptif.....	59
4.2.2.2. Uji Reliabilitas.....	74
4.1.4. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	75
4.2.3.1. Uji Normalitas .....	75
4.1.4.2. Uji Multikolinieritas .....	77
4.2.3.3 Uji Heteroskedastisitas .....	78
4.2.4.1 Uji Analisis Regresi Linier Berganda .....	80
4.2.4.2 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	82
4.2.5. Hasil Uji Hipotesis .....	83
4.2.5.1. Uji t (Parsial) .....	83
4.2.5.2. Uji F.....	84
4.3. Pembahasan Hasil Penelitian.....	85
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>88</b>
5.1. Kesimpulan.....	88
5.2. Saran .....	89

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

LAMPIRAN

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1	Data Turnover Karyawan.....	4
Tabel 2. 1	Penelitian Terdahulu .....	33
Tabel 3. 1	Operasional Variabel Penelitian.....	38
Tabel 3. 2	Jadwal penelitian.....	52
Tabel 4. 1	Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	54
Tabel 4. 2	Data Responden Berdasarkan Usia .....	55
Tabel 4. 3	Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	56
Tabel 4. 4	Data Responden Berdasarkan Pendapatan .....	57
Tabel 4. 5	Data Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	57
Tabel 4. 6	Data Responden Berdasarkan Jabatan .....	58
Tabel 4. 7	Kriteria Nilai Penafsiran .....	60
Tabel 4. 8	Hasil Analisis Deskriptif Pernyataan X1.1 .....	60
Tabel 4. 9	Hasil Analisis Deskriptif Item Pernyataan X1.2.....	61
Tabel 4. 10	Hasil Analisis Deskriptif Item Pernyataan X1.3 .....	62
Tabel 4. 11	Hasil Analisis Deskriptif Item Pernyataan X1.4.....	63
Tabel 4. 12	Hasil Analisis Deskriptif Item Pernyataan X1.5 .....	64
Tabel 4. 13	Hasil Analisis Deskriptif Item Pernyataan X2.1 .....	65
Tabel 4. 14	Hasil Analisis Deskriptif Item Pernyataan X2.2.....	65
Tabel 4. 15	Hasil Analisis Deskriptif Item Pernyataan X2.3.....	66
Tabel 4. 16	Hasil Analisis Deskriptif Item Pernyataan X2.4.....	67
Tabel 4. 17	Hasil Analisis Deskriptif Item Pernyataan Y.1 .....	68
Tabel 4. 18	Hasil Analisis Deskriptif Item Pernyataan Y.2.....	69
Tabel 4. 19	Hasil Analisis Deskriptif Item Pernyataan Y.3.....	70
Tabel 4. 20	Hasil Analisis Deskriptif Item Pernyataan Y.4.....	71
Tabel 4. 21	Hasil Analisis Deskriptif Item Pernyataan Y.5.....	71
Tabel 4. 22	Uji Validitas .....	73
Tabel 4. 23	Uji Realibilitas .....	74
Tabel 4. 24	One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test .....	77
Tabel 4. 25	Uji Multikolinearitas .....	78
Tabel 4. 26	Uji Heteroskedastisitas.....	79
Tabel 4. 27	Uji Analisis Regresi Linier Berganda .....	81
Tabel 4. 28	Uji Koefisiensi Determinasi.....	82
Tabel 4. 29	Uji t (Parsial).....	83
Tabel 4. 30	Uji F (Simultan) .....	84

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Bentuk-Bentuk Motivasi .....	20
Gambar 2. 2 Kerangka Berpikir .....	33
Gambar 4. 1 Uji Histogram .....	75
Gambar 4. 2 Grafik Normal P-P Plot of Regresion Standarized Residual .....	76
Gambar 4. 3 Uji Heteroskedastisitas - Histogram Scatter Plot.....	80



## DAFTAR RUMUS

Rumus 3. 1 Rumus Slovin.....	40
Rumus 3. 2 Pearson Product Moment.....	45
Rumus 3. 3 Koefisien Reliabilitas Alfa Cronbach .....	46
Rumus 3. 4 Regresi Linear Berganda .....	49
Rumus 3. 5 Uji F .....	49
Rumus 3. 6 Uji T .....	51



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci dalam reformasi ekonomi, yakni bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki keterampilan serta berdaya saing tinggi dalam persaingan global. Demikian pula halnya dengan karyawan atau anggota organisasi dimana anggota dituntut mampu memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat. Oleh karena itu setiap anggota organisasi yang bergerak dibidang apapun harus memperhatikan pengaruh yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja anggota itu diantaranya adalah loyalitas atau kesetiaan dan motivasi.

Dalam sebuah organisasi atau sebuah perusahaan memiliki standar yang sudah di tetapkan dan bisa saja berubah-ubah dengan adanya keputusan bersama, yang dapat di tetapkan seiring berjalannya sebuah organisasi atau perusahaan tersebut. Peraturan saja tidak dapat membuat perusahaan itu berkembang, perusahaan juga harus memiliki orang-orang yang dapat mengembangkan dan menjalankan perusahaan tersebut untuk mencapai hasil yang diharapkan. Seorang karyawan yang bekerja didalam sebuah organisasi ataupun sebuah perusahaan adalah asset yang berharga yang harus diberdayakan. Dalam berorganisasi masing-masing karyawan memiliki karakter yang berbeda-beda antara satu sama lain. Salah satu karakter atau kepribadian yang bisa kita nilai dari seseorang

karyawan atau anggota organisasi adalah kesetiaan terhadap perusahaan dan memiliki motivasi kerja atau semangat kerja karyawan itu sendiri.

Salah satu peran penting dalam persaingan ini adalah para karyawan perusahaan yang selalu memberikan yang terbaik untuk perusahaannya. Karyawan merupakan penggerak dalam sebuah perusahaan agar meraih kesuksesan. Namun karyawan juga salah satu penyebab perusahaan menjadi jatuh dan kalah dalam sebuah persaingan. Hal ini disebabkan karena para karyawan merasa tidak puas atau tidak percaya pada perusahaan tempat mereka bekerja, sehingga sifat loyalitas dari mereka kepada perusahaan akan berkurang dan membuat pekerjaan mereka menjadi tidak sesuai dengan harapan yang diinginkan perusahaan. Oleh karena itu pada penulisan ini peneliti akan membahas permasalahan yang bertemakan tentang sumber daya manusia yang berkaitan dengan judul penulisan peneliti yaitu Loyalitas Karyawan.

Loyalitas karyawan adalah rasa kesetiaan atau kesadaran seorang karyawan terhadap perusahaannya, yang dapat dilihat dari aspek disiplin kerja, tanggungjawab, dan sikapnya selama bekerja di perusahaan. Menurut Hasibuan (2005:210) dalam Saputra (2016:7) meyakini loyalitas karyawan adalah berbagai bentuk peran serta anggota dalam menggunakan tenaga dan pikiran serta waktunya dalam mewujudkan tujuan organisasi. Dimensi loyalitas karyawan yang dikemukakan oleh Siswanto (2005) dalam Bagia (2016: 20), antara lain: (1) dimensi taat pada peraturan, (2) dimensi tanggung jawab pekerjaan, (3) dimensi rasa memiliki, (4) dimensi hubungan antar pribadi, (5) dimensi kesukaan terhadap pekerjaan.

Loyalitas dapat dikatakan sebagai kesetiaan seseorang terhadap suatu hal yang bukan hanya berupa kesetiaan fisik semata, namun lebih pada kesetiaan non fisik seperti pikiran dan perhatian terhadap organisasi. Loyalitas para karyawan dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri. Semakin tinggi loyalitas para karyawan di suatu organisasi, maka semakin mudah bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi. Begitu pula sebaliknya, bagi organisasi yang loyalitas para karyawannya rendah, maka semakin sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuan-tujuan organisasinya yang telah ditetapkan sebelumnya oleh para pemilik organisasi. Menurut Hasibuan (2011: 53), Kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab. Loyalitas merupakan kondisi psikologis yang mengikat karyawan dan perusahaan tempat dia bekerja.

Loyalitas karyawan adalah permasalahan yang dialami perusahaan yang bersumber dari dalam, karena kesetiaan karyawan yang kurang dapat mempengaruhi proses berkembangnya suatu perusahaan. Perusahaan memiliki standarnya masing-masing, termasuk juga standar untuk merekrut karyawan bisa untuk bekerjasama didalam suatu perusahaan. Tujuan daripada perusahaan dibangun adalah untuk memberikan kontribusi terhadap masyarakat serta untuk menyediakan kebutuhan bagi masyarakat. Berjalannya perusahaan dengan beranggotakan karyawan tentunya terdapat permasalahan yang dihadapi baik dari dalam maupun dari luar perusahaan.. Kesetiaan karyawan juga dapat memberikan

efek positif terhadap perusahaan seperti terbentuknya suatu bentuk organisasi yang baik.

Permasalahan tentang loyal atau tidaknya karyawan banyak terjadi di perusahaan-perusahaan saat ini, karena perusahaan menginginkan agar karyawan yang bekerja pada mereka dapat memberikan seluruh tenaga mereka untuk mengabdikan, memberikan kinerja yang baik serta dapat meningkatkan mutu kualitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut. Setelah organisasi dibentuk maka anggota harus siap untuk bekerjasama membangun, dan setia terhadap segala sesuatu yang menyangkut nama baik perusahaan. Tabel 1.1 menunjukkan tingkat *turnover* karyawan PT Haluan Kepri Kota Batam dari Januari 2016 sampai Juni 2016:

**Tabel 1.1**  
**Data Turnover Karyawan**  
**Januari-Juni 2016**

Bulan	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan
Januari	9	7	159
Februari	3	7	156
Maret	8	7	157
April	2	4	155
Mei	6	4	157
Juni	1	0	158

(Sumber : Data Base HRD PT Haluan Kepri, 2016)

Selain Loyalitas seorang karyawan terhadap perusahaan tempat dia bekerja, ada permasalahan lain seperti motivasi kerja yang pada dasarnya kurang diberikan perusahaan seperti jenjang karir, memperlakukan seorang karyawan tersebut. Akan tetapi semua hal tersebut dapat membuat karyawan tersebut menjadi mempunyai pemikiran bahwa dirinya sangatlah berguna dan bermanfaat bagi perusahaan. Secara etimologis, Winardi (2002) dalam Arsyad (2015:5) menjelaskan istilah motivasi (*motivation*) berasal dari perkataan bahasa Latin, yakni *movere* yang berarti menggerakkan (*to move*). Diserap dalam bahasa Inggris menjadi *motivation* berarti pemberian motif, penimbulkan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Motivasi seseorang tergantung kepada kekuatan motifnya. Suatu motif kadang-kadang dinyatakan orang sebagai kebutuhan, keinginan, dorongan yang muncul dalam diri seseorang. Motif diarahkan ke arah tujuan-tujuan yang dapat muncul dalam kondisi sadar atau dalam kondisi di bawah sadar. Motif motif merupakan “mengapa” dari perilaku. Mereka muncul dan mempertahankan aktivitas, dan mendeterminasi arah umum perilaku seorang individu.

Tingkat loyalitas yang didukung oleh sebuah motivasi sangat berhubungan. Perusahaan Haluan Kepri bergerak di bidang percetakan koran dan media massa yang setiap paginya selalu terbit dan akan di pasarkan, maka dari itu motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan haruslah tinggi karena dapat meningkatkan semangat dan gairah kerja untuk menghasilkan media baca yang terbaik dan dapat dikatakan karyawan itu produktivitasnya tinggi.

Sementara itu ditinjau dari dimensi keorganisasian, konsep produktivitas secara keseluruhan merupakan dimensi lain dari pada upaya mencapai kualitas dan kuantitas suatu proses kegiatan berkenaan dengan bahasan ilmu ekonomi. Oleh karena itu, selalu berorientasi kepada bagaimana berpikir dan bertindak untuk mendayagunakan sumber masukan agar mendapat keluaran yang optimum. Dari berbagai pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumberdaya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan.

Loyalitas karyawan serta diikuti dengan motivasi kerja yang diberikan perusahaan akan dapat membangun dan menciptakan karyawan yang produktif, dengan demikian karyawan tersebut mampu menghasilkan produk yang baik dan berkualitas yang tentunya dapat memberikan dampak yang positif terhadap perkembangan perusahaan. Produktivitas kerja karyawan sangatlah penting terhadap perkembangan perusahaan, karena hasil barang atau jasa yang dikerjakan karyawan tersebut, harus dapat memberikan dampak yang positif dari masyarakat, selain itu juga harus memberikan manfaat dan barulah dapat dikatakan bahwa karyawan tersebut adalah karyawan yang produktif.

Keberhasilan suatu organisasi bergantung pada produktivitas yang dimiliki baik secara perorangan ataupun tim didalam organisasi tersebut. Menurut Hasibuan (2010:128) dalam Lestari (2014:16) produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran dan masukan serta mengutarakan cara pemanfaatan baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi suatu barang atau jasa. Dari



pemahaman diatas dapat dikatakan bahwa produktivitas menyentuh berbagai aspek dalam diri manusia seperti sikap, mental, etika dan keahlian sehingga dapat dijadikan sebagai pendorong dalam meningkatkan mutu untuk menjadi lebih baik setiap harinya. Produktivitas merupakan faktor yang sangat penting untuk kelangsungan perusahaan karena merupakan faktor kunci untuk dapat melakukan perbaikan setiap hari dan hanya tenaga kerja yang dapat meningkatkan produktivitas. Sutrisno (2011:211) mengungkapkan beberapa indikator yang berkaitan dengan produktivitas, sebagai berikut : kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu dan efisiensi.

Produktivitas kerja seorang karyawan ditentukan oleh beberapa faktor seperti keterampilannya, motivasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dalam perusahaan atau organisasi. Dengan Adanya motivasi maka semangat untuk bekerja akan lebih ditingkatkan sehingga bisa memberikan hasil yang baik bagi perusahaan. Hal ini memberikan pengaruh yang positif bagi perusahaan dan karyawan akan mendapatkan *feedback* berupa kenaikan jabatan, bonus dan lain-lain yang menyebabkan motivasi karyawan akan terus meningkat seiring dengan hasil yang didapat dari perusahaan. Dengan demikian motivasi memegang peranan yang sangat penting dalam mendorong karyawan agar lebih bergairah dan lebih produktif dalam meningkatkan produktivitas kerja. Ini dapat menunjukkan bahwa motivasi mempunyai hubungan dan berpengaruh terhadap produktivitas yang dicapai oleh seorang karyawan, artinya makin baik/tinggi motivasi kerja maka akan makin baik/tinggi produktivitas kerja karyawan.

Kurangnya loyalitas karyawan diperusahaan tersebut serta kurangnya motivasi kerja yang diberikan perusahaan sehingga tidak terjadinya *feedback* atau hubungan antar perusahaan dan karyawan, akan dapat mempengaruhi jalannya proses produksi, menghambat perkembangan perusahaan, menghambat berkembangnya karyawan tersebut, dan membuat karyawan tersebut tidak produktif serta tidak dapat berkembang. Karena produktivitas kerja karyawan adalah hasil akhir yang menentukan apakah perusahaan tersebut sedang berkembang atau tidak, apabila karyawan tersebut tidak berproduktivitas akan menjadi masalah dalam perkembangan perusahaan itu sendiri.

Perusahaan memiliki strategi masing-masing untuk memperbaiki permasalahan tersebut, maka dari itu sebagai peneliti di dalam latar belakang masalah yang penelitian ini mengambil judul “Pengaruh Loyalitas dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Haluan Kepri Kota Batam” dengan bertujuan untuk mengetahui apakah permasalahan loyalitas karyawan dan motivasi kerja tadi dapat membuat karyawan tersebut menjadi karyawan yang produktif atau tidak produktif diperusahaan tersebut.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Dalam latar belakang masalah yang dikemukakan, peneliti mengidentifikasi masalah yang terjadi sebagai berikut:

1. Loyalitas karyawan yang rendah dapat mempengaruhi perkembangan perusahaan.

2. Bertumbuhnya perusahaan ditentukan oleh kesetiaan dan tanggung jawab karyawannya.
3. Motivasi karyawan untuk maju dan berkembang yang berkurang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
4. Tidak adanya dorongan dari perusahaan dapat menimbulkan hasil yang kurang maksimal.
5. Apabila karyawan tidak produktif dapat menyebabkan perusahaan tersebut tidak dapat berkembang.
6. Berkurangnya tingkat produktif karyawan dapat menjadikan pertumbuhan perusahaan menjadi lambat.

### **1.3 Batasan Masalah**

Pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis Loyalitas dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT Haluan Kepri Kota Batam.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut.

1. Apakah Loyalitas berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Haluan Kepri ?
2. Apakah Motivasi kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Haluan Kepri ?

3. Apakah Loyalitas dan Motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Haluan Kepri?

## **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pokok perumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah.

1. Untuk mengetahui pengaruh Loyalitas terhadap Produktivitas Karyawan PT Haluan Kepri.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT Haluan Kepri.
3. Untuk mengetahui pengaruh Loyalitas dan Motivasi secara bersama-sama terhadap Produktivitas Karyawan PT Haluan Kepri.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

Penelitian yang peneliti lakukan ini diharapkan memberikan manfaat kepada pihak, khususnya bagi peneliti sendiri, bagi Perusahaan Haluan Kepri Batam, bagi pihak akademis dan pihak lainnya. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

### **1. Manfaat teoritis**

Menambah ilmu pengetahuan tentang loyalitas, motivasi kerja, dan produktivitas.

### **2. Manfaat praktis**

- a. Bagi peneliti sendiri

Manfaat penelitian ini khususnya untuk peneliti adalah dapat memotivasi di kehidupan sehari-hari dengan meniru gaya bekerja seorang karyawan yang loyal, bermotivasi tinggi, memiliki hasil kepuasan kerja yang baik dan menciptakan output yang berkualitas yang tentunya dapat menjadi dasar peneliti untuk jenjang karir yang lebih baik.

b. Bagi pihak perusahaan

Dan harapan peneliti juga manfaat penelitian ini bagi perusahaan Haluan Kepri Batam dapat menghasilkan informasi setiap hari yang selalu ter update.

c. Bagi pihak akademis

Selain itu manfaat untuk mahasiswa khususnya Universitas Putera Batam adalah dapat menjadi referensi atau sumber, baik untuk penulisan proposal berikutnya maupun bekerja di media massa lainnya.

d. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi organisasi/perusahaan yang menghadapi masalah serupa.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Teori Dasar**

##### **2.1.1. Pengertian Loyalitas**

Dalam melaksanakan kegiatan kerja karyawan tidak akan terlepas dari loyalitas dan sikap kerja, sehingga dengan demikian karyawan tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Karyawan merasakan adanya kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Utomo (Tommy dkk, 2010: 86) Loyalitas dapat dikatakan sebagai kesetiaan seseorang terhadap suatu hal yang bukan hanya berupa kesetiaan fisik semata, namun lebih kepada kesetiaan non fisik seperti pikiran dan perhatian.

Loyalitas para karyawan dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri. Semakin tinggi loyalitas karyawan di suatu organisasi, maka semakin mudah bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi, begitu pula sebaliknya bagi organisasi yang loyalitas para karyawannya rendah, maka semakin sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuan-tujuan organisasinya yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi. Hasibuan (2011: 79) Kesetiaan atau loyalitas dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari orang yang tidak bertanggung jawab. Jadi disini dapat di simpulkan loyalitas

karyawan namun termasuk pikiran, perhatian, serta dedikasinya tercurah sepenuhnya kepada organisasi.

### **2.1.2 Ciri-Ciri Loyalitas**

Kesetiaan seorang karyawan adalah cara karyawan tersebut untuk memberikan pengabdian yang prima untuk pencapaian tujuan perusahaan tempat dia bekerja. Adapun ciri-ciri karyawan yang setia menurut Danim (dalam Prayanto, 2008: 103) mengatakan bahwa ciri-ciri karyawan yang loyal terhadap perusahaan adalah.

1. Bertanggung jawab yang artinya mampu mengemban tugas dengan benar, berani mengambil resiko apapun yang dilakukan dan dipertanggungjawabkan walaupun menyakitkan.
2. Mau berkorban untuk kepentingan bersama karena merasa memiliki organisasi yang harus diperjuangkan bersama.
3. Berani menjadi dirinya sendiri, memiliki sikap percaya dirinya yang tinggi, mampu menyelesaikan masalah yang dihadapinya.
4. Selalu melibatkan diri di setiap kegiatan yang di selenggarakan organisasi.
5. Karyawan senantiasa menerima kritik dan saran yang membangun yang disampaikan atasan maupun sesama rekan karyawan.
6. Karyawan secara sendiri-sendiri atau bersama-sama meningkatkan mutu profesinya.
7. Karaywan selalu berbicara dan bertindak sesuai profesinya.

8. Karyawan menciptakan hubungan yang baik dilingkungan kerja dan keseluruhan,
9. Karyawan tidak merugikan nama baik rekan seprofesinya dan menunjang martabat karyawan yang lain baik secara keseluruhan maupun secara pribadi
10. Karyawan secara bersama memelihara, membina, dan meningkatkan organisasi karyawan professional sebagai sarana pengabdianya.
11. Karyawan melaksanakan segala ketentuan yang merupakan kebijakan organisasi.

### **2.1.3. Aspek Loyalitas**

Dalam sebuah perusahaan, loyalitas karyawan tidak dapat terbentuk begitu saja, akan tetapi ada aspek-aspek yang terdapat didalamnya yang mewujudkan sikap loyalitas karyawan. Masing-masing aspek merupakan bagian dari manajemen perusahaan yang berkaitan dengan karyawan maupun perusahaan. Siswanto (dalam Soegandhi *dkk* 2013: 57) mengungkapkan aspek loyalitas yang terdapat pada individu yang menitik beratkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan antara lain.

1. Taat pada peraturan. Setiap kebijakan yang diterapkan dalam perusahaan untuk memperlancar dan mengatur jalannya pelaksanaan tugas oleh manajemen perusahaan ditaati dan dilaksanakan dengan baik.
2. Tanggung jawab. Karakteristik pekerjaan dan pelaksanaan tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan karyawan. Kesanggupan karyawan untuk melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan kesadaran akan setiap resiko



pelaksanaan tugasnya akan memberikan pengertian tentang keberanian dan kesadaran bertanggungjawab terhadap resiko yang telah dilaksanakan.

3. Kemauan untuk bekerjasama. Bekerja sama dengan orang-orang dalam suatu kelompok akan memungkinkan perusahaan dapat mencapai tujuan yang tidak dapat dicapai oleh orang secara individual.
4. Rasa memiliki. Adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggungjawab terhadap organisasi sehingga pada akhirnya akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan organisasi.

#### **2.1.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas**

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi timbulnya loyalitas karyawan. Jusuf (2010: 67) faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan sebagai berikut:

1. Faktor Rasional, Menyangkut hal-hal yang bisa dijelaskan secara logis, seperti gaji, bonus, jenjang karir dan fasilitas-fasilitas yang diberikan lembaga kepada karyawan.
2. Faktor Emosional, Menyangkut perasaan atau ekspresi diri seperti pekerjaan yang menantang, lingkungan kerja yang mendukung, perasaan aman karena perusahaan merupakan tempat bekerja dalam jangka panjang, pemimpin yang berkharisma, pekerjaan yang membanggakan, penghargaan-penghargaan yang diberikan perusahaan dan budaya kerja.

3. Faktor Kepribadian, Menyangkut sifat, karakter, tempramen yang dimiliki oleh karyawan.

### **2.1.5. Konsep Loyalitas**

Belakangan ini (Irham 2010: 113) ada beberapa konsep loyalitas yang berkembang di dunia bisnis, meliputi:

1. Loyal kepada perusahaan Loyal kepada perusahaan merupakan konsep loyal yang sangat populer. Loyalitas seperti ini menuntut karyawan untuk terus bekerja di perusahaan dalam kondisi apa pun. Oleh karena itu, orang yang pindah kerja sering dianggap tidak loyal terhadap perusahaan, apalagi pindah ke kompetitor perusahaan itu.
2. Loyal kepada pekerjaan Konsep loyalitas seperti ini belum lama ini banyak diperbincangkan sebagai konsep loyalitas yang 'benar'. Di sini seorang karyawan tidak loyal terhadap perusahaan, tapi loyal terhadap pekerjaan yang ia kerjakan. Ia akan bekerja dengan gigih demi pekerjaannya. Karyawan seperti ini dianggap sebagai asset perusahaan yang berharga karena ia akan mengerjakan pekerjaan yang menjadi *job desc*-nya dengan sebaik-baiknya.
3. Loyal kepada visi, misi dan tujuan perusahaan. Dalam bekerja kita harus tahu visi, misi dan tujuan perusahaan serta loyal terhadapnya. Bukan hanya pekerjaan yang menjadi *job desc*-nya saja. Konsep loyalitas seperti ini membutuhkan pemahaman sepenuhnya bahwa yang kita kerjakan, tidak hanya harus selesai dengan baik, tetapi juga harus sejalan dengan tujuan perusahaan.

### **2.1.6. Indikator Loyalitas**

Loyalitas tidak mungkin dianggap sebagai sesuatu yang terjadi dengan sendirinya ketika seorang karyawan bergabung dalam organisasi. Apabila organisasi menginginkan seorang karyawan yang loyal, organisasi harus mengupayakan agar karyawan menjadi bagian dari organisasi yang merupakan tingkatan lebih tinggi. Dengan demikian karyawan tersebut sungguh merasa bahwa “suka-duka” organisasi adalah “suka-duka”-nya juga. Oleh karena itu loyalitas mencakup kesediaan untuk tetap bertahan, memiliki produktivitas yang melampaui standard, memiliki perilaku altruis, serta adanya hubungan timbal balik di mana loyalitas karyawan harus diimbangi oleh loyalitas organisasi terhadap karyawan. Ada 5 indikator yang menjadi tolak ukur Sumber Daya Manusia yang mempunyai Loyalitas dan Komitmen menurut Pambudi (dalam Tommy *dkk*, 2010: 20) ada, yaitu:

1. Karyawan tersebut berada di organisasi tertentu.
2. Karyawan tersebut mengenal baik tujuan perusahaannya maupun pelanggannya.
3. Karyawan tersebut turut berperan mempertahankan hubungan baik dengan pelanggan yang menguntungkan bagi perusahaan.
4. Karyawan tersebut merupakan asset tak berwujud yang tidak dapat ditiru para pesaing.
5. Karyawan tersebut mempromosikan organisasinya, baik dari sudut produk, layanan, sebagai tempat kerja yang ideal maupun keunggulan kinerja dan masa depan yang baik.

### **2.2.1. Pengertian Motivasi**

Motivasi berasal dari bahasa latin *movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Suatu orang dalam suatu aktifitas berbeda satu dengan yang lain tergantung pada kemampuan, kemauan, keinginan, harapan, kebutuhan, tujuan, sasaran imbalan atau motif dan dorongan. Dorongan dalam diri seseorang menyebabkan mengapa ia berusaha mencapai tujuan yang direncanakan baik secara sadar atau tidak sadar. Hasibuan dalam (Arifin 2012:145), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Masrukhin dan Waridin (2006) dalam ( Utomo, 2014 : 15) menyatakan bahwa : Motivasi merupakan faktor psikologis yang menunjukkan minat individu terhadap pekerjaan, rasa puas dan ikut bertanggung jawab terhadap aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa motivasi dapat berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar.

Betapa pentingnya motivasi bagi setiap insan yang ingin berkembang dan maju, karena dengan motivasi ini diharapkan setiap langkah dan karya yang dikerjakan mencapai hasil produksi yang tinggi. Didalam mencapai keberhasilan perlu kerja keras dan dorongan semangat yang tinggi yang mampu menunjang keberhasilan suatu usaha dari perusahaan dalam mencapai tujuannya. Apabila kegiatan apapun tidak akan berhasil dicapai dengan menggantungkan pada suatu belaskasihan, bahkan usaha tersebut akan gagal dikarenakan tidak adanya

produktivitas dan efektifitas usahanya. Menurut Mangkunegara (2009: 83), berpendapat bahwa.“Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya” Menurut WiHaluano (2010) mengemukakan bahwa.“Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intesitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.”

### **2.2.2. Jenis – Jenis Motivasi**

Hasibuan (2008:150), mengemukakan bahwa terdapat dua jenis motivasi yang digunakan antara lain.

#### **1. Motivasi Positif**

Dalam motivasi positif pimpinan memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar, dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat. Insentif yang diberikan kepada karyawan diatas standar dapat berupa uang, fasilitas, barang, dan lain-lain.

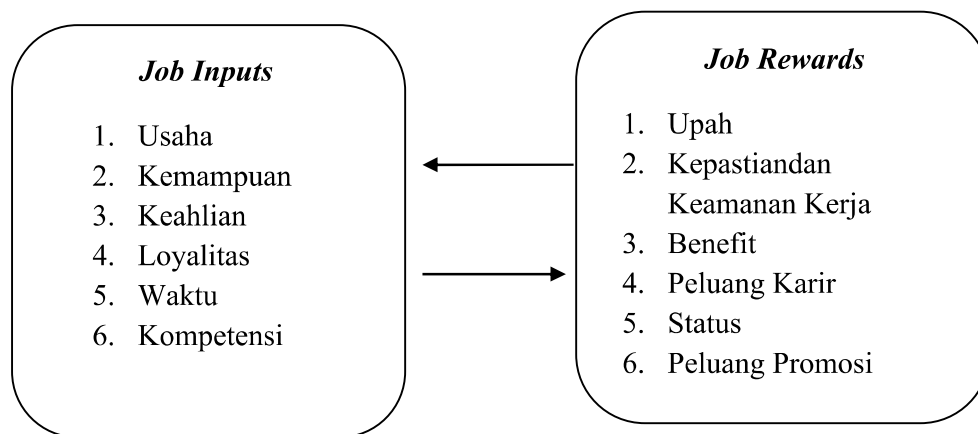
#### **2. Motivasi Negatif**

Dalam motivasi negatif, pimpinan memotivasi dengan memberikan hukuman bagi mereka yang bekerja dibawah standar yang ditentukan. Dengan motivasi negative semangat bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat

karena takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu yang panjang dapat berakibat kurang baik.

### 2.2.3. Bentuk-Bentuk Motivasi

Motivasi dapat juga dibagi dalam dua bentuk yaitu motivasi ekstrinsik dan motivasi intrinsik. Motivasi ekstrinsik dibentuk oleh dimensi gaji, insentif, bonus, keamanan dan sosial. Motivasi intrinsik dibentuk oleh dimensi tertarik pada pekerjaan, tertantang pada pekerjaan, belajar hal baru, menciptakan kontribusi penting, memanfaatkan potensi sepenuhnya, kreatif dan tanggung jawab (Arifin 2013:154). Perspektif keseimbangan dan keadilan mengenai motivasi (*Equity Theory*), motivasi individu ditentukan oleh kepuasan antara *Job Input* dan *Job Rewards*.



**Gambar 2.1. Bentuk-Bentuk Motivasi**

(Sumber: *Equity Theory*)

### 2.2.4. Pendekatan Motivasi

Dalam perkembangannya, motivasi dapat dipandang menjadi empat pendekatan antara lain, pendekatan tradisional, hubungan manusia, sumber daya

manusia dan pendekatan kontemporer. Berikut dijelaskan pendekatan motivasi tersebut.

### 1. Pendekatan Tradisional

Pendekatan tradisional pertama sekali dikemukakan oleh W.Taylor (Bangun 2012 : 37) dari manajemen ilmiah. Dalam model ini yang menjadi titik beratnya adalah pengawasan dan pengarahan. Pada pendekatan ini, manajer menentukan cara yang paling efisien untuk pekerjaan berulang dan memotivasi karyawan dengan sistem insentif upah, semakin banyak yang dihasilkan maka semakin besar upah yang diterima.

### 2. Pendekatan Hubungan Manusia

Pendekatan hubungan manusia selalu dikaitkan dengan pendapat (Mayo 2011: 118). Mayo menemukan bahwa kebosanan dan pengulangan berbagai tugas merupakan faktor yang dapat menurunkan motivasi, sedangkan kontak sosial membantu dalam menciptakan dan mempertahankan motivasi. Sebagai kesimpulan dari pendekatan ini, manajer dapat memotivasi karyawan dengan memberikan kebutuhan sosial serta dengan membuat mereka merasa kagum dan lebih penting.

### 3. Pendekatan Sumber Daya Manusia

Para pencetus teori lainnya seperti McGregor dan ahli-ahli lain, melontarkan kritik kepada model hubungan manusia dengan mengatakan konsep tersebut hanya merupakan pendekatan yang lebih canggih untuk memanipulasi karyawan. Kelompok mereka juga mengatakan bahwa, pendekatan tradisional dan

hubungan manusia terlalu menyederhanakan motivasi hanya dengan memusatkan pada satu faktor saja seperti uang dan hubungan sosial.

### **2.2.5. Faktor Faktor yang mempengaruhi Motivasi**

Peterson dan Plowman (Hasibuan; 2007; 142) dalam jurnal (Tasril, 2015: 266) menyatakan bahwa orang mau bekerja karena faktor-faktor berikut :

a. *The desire to live* (keinginan untuk hidup)

keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dari setiap orang, manusia bekerja untuk dapat makan dan makan untuk dapat melanjutkan hidupnya.

b. *The desire for position* (keinginan untuk suatu posisi)

keinginan untuk suatu posisi dengan memiliki sesuatu merupakan keinginan manusia yang kedua dan inilah salah satu sebab mengapa manusia mau bekerja.

### **2.2.6. Proses Motivasi**

Hasibuan (2008:150), mengemukakan bahwa proses motivasi adalah sebagai berikut .

1. Tujuan

Dalam proses motivasi perlu ditetapkan terlebih dahulu tujuan organisasi, baru kemudian para karyawan dimotivasi ke arah tujuan

2. Mengetahui kepentingan



Hal yang penting dalam komunikasi yang baik dengan karyawan dan tidak hanya melihat dari sudut kepentingan pimpinan atau perusahaan.

### 3. Komunikasi Efektif

Dalam proses motivasi harus dilakukan komunikasi yang baik dengan karyawan, Karyawan harus mengetahui apa yang akan diperolehnya dan syarat apa saja yang harus dipenuhi secara intensif tersebut diperolehnya.

### 4. Integrasi Tujuan

Proses motivasi perlu untuk menyatukan tujuan perusahaan dan tujuan kepentingan karyawannya. Dimana tujuan karyawan harus disatukan dan untuk itu penting adanya penyesuaian komunikasi.

### 5. Fasilitas

Pimpinan penting untuk memberikan bantuan fasilitas kepada organisasi (perusahaan) dan individu karyawan yang akan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan.

### 6. *Team Work*

Pimpinan harus membentuk *Team Work* yang terkoordinir baik yang bias mencapai tujuan perusahaan. *Team Work* perusahaan. *Team Work* penting karena dalam suatu perusahaan biasanya terdapat banyak bagian

### **2.2.7. Indikator Motivasi**

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas, motivasi dapat di definisikan sebagai suatu tindakan untuk memengaruhi orang lain agar berperilaku ( *to be have* ) secara teratur. Motivasi merupakan tugas manajer untuk memengaruhi orang lain ( karyawan ) dalam suatu perusahaan. Dari batasan pengertian motivasi diatas terlihat bahwa ada 3 hal yang termasuk didalamnya antara lain upaya, tujuan organisasi, kebutuhan. Unsur upaya merupakan ukuran intensitas, bila seseorang termotivasi, ia akan mencoba mengulangi perbuatan sebelumnya. Akan tetapi kemungkinan kecil, tingkat upaya yang tinggi akan mengantarkan pada kinerja dan memberikan keuntungan. Bila upaya itu disalurkan dalam suatu arah yang bermanfaat bagi organisasi akan dapat mencapai tujuan organisasi tersebut. Oleh karena itu, kita harus mempertimbangkan kualitas dari upaya itu maupun intensitasnya. Upaya yang diarahkan kedalam organisasi dan konsisten dengan tujuan-tujuan organisasi adalah upaya yang seharusnya kita usahakan.

Menurut Siagian (2008:138), mengemukakan bahwa.“ Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya”. Ada 4 indikator yang Motivasi menurut Siagian (2008:138), yaitu

1. Daya Pendorong
2. Kemauan
3. Kewajiban
4. Tujuan

### **2.3.1. Pengertian Produktivitas**

Produktivitas merupakan ukuran kinerja yang mencakup efektivitas dan efisiensi, suatu organisasi adalah produktif jika organisasi itu mencapai tujuan – tujuannya dan mencapainya. Produktivitas merupakan ukuran dengan merubah masukan menjadi keluaran dengan biaya paling rendah. Sebuah perusahaan bisnis efektif bila perusahaan tersebut mencapai tujuan – tujuan penjualannya atau pangsa pasarnya, tetapi produktivitasnya juga bergantung pada pencapaian tujuan tersebut secara efisien. Ukuran efisiensi semacam ini dapat mencakup laba atas investasi (*return on investment*). Sedangkan menurut pandangan umum dalam buku teks tentang produktivitas; produktivitas mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (Umar, 2010: 289) dalam (Pranoto, 2016) . Sedangkan menurut Soeprihanto, 2010: 57) produktivitas diartikan” Sebagai kemampuan sumber – sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu atau dapat diartikan juga sebagai perbandingan antara pengorbanan (*input*) dengan penghasilan (*output*). Kinerja yang mencakup efektivitas dan efisiensi, suatu organisasi adalah produktif jika organisasi itu mencapai tujuan – tujuannya dan mencapainya dengan merubah masukan menjadi keluaran dengan biaya paling rendah. Sebuah perusahaan atau

organisasi efektif bila perusahaan tersebut mencapai tujuan –tujuan penjualannya atau pangsa pasarnya, tetapi produktivitasnya juga bergantung pada pencapaian tujuan tersebut secara efisien.

Adapun pengertian produktivitas menurut Tohardi (2010: 89) “Produktivitas adalah hubungan antara jumlah produk yang diproduksi dan jumlah produk yang diproduksi dan jumlah sumber daya manusia yang diperlukan untuk memproduksi produk tersebut. Atau dengan rumusan yang lebih umum yaitu rasio antar kepuasan konsumen dengan pengorbanan yang diberikan organisasi”. Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2008:156) Produktivitas dapat diartikan sebagai ratio antara hasil karya nyata (*output*) dalam bentuk barang dan jasa, dengan masukan input sebenarnya. Pengukuran produktivitas, gagasan dasar output terhadap input, lebih mudah diterapkan pada organisasi manufaktur dengan produk-produk yang nyata (*tangible product*), sedangkan jika kita mengukur produktivitas kerja karyawan, perlu sesuatu yang khusus. Hal ini bisa dilakukan dengan melihat produktivitas berdasarkan hasil kerja sumber daya yang digunakan.

Dengan demikian secara umum produktivitas dapat dimaknai sebagai nilai *output* dalam interaksi dan interelasinya dengan kesatuan nilai-nilai *input*. Produktivitas kerja karyawan biasanya dinyatakan sebagai imbalan hasil rata-rata yang dicapai oleh tenaga kerja, selama jam kerja yang tersedia dalam proses tersebut. Sehubungan dengan hal itu, konsep produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang berorientasi pada perbaikan berkelanjutan (*continoun improvement*), dan mempunyai pandangan bahwa

kinerja hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan kinerja hari esok harus lebih baik dari prestasi hari ini.

### 2.3.2. Jenis-Jenis Produktivitas

Pengukuran produktivitas memperlihatkan adanya perubahan-perubahan pada tingkat tertentu, dengan adanya tingkat pengukuran produktivitas ditingkat perusahaan, pihak manajemen akan mengetahui bahwa usahanya sedang berkembang. Pengukuran produktivitas dilakukan dengan mengukur perubahan produktivitas sehingga dapat dilakukan penilaian terhadap usaha untuk memperbaiki produktivitas. Pengukuran produktivitas dapat bersifat prospektif dan berfungsi sebagai masukan untuk pengambilan keputusan strategis. Jenis-jenis produktivitas menurut Mulyadi (2008: 466) mengemukakan sebagai berikut.

#### 1. Produktivitas Total

Pengukuran produktivitas total dapat dilakukan dalam dua kondisi, tanpa adanya pertukaran produktivitas antarmasukan dan dengan memperhitungkan adanya pertukaran produktivitas antarmasukan.

$$\text{Produktivitas Total} = \frac{\textit{Output agregat}}{\textit{Input agregat}}$$

#### 2. Produktivitas Parsial

Pengukuran produktivitas dapat dilakukan untuk setiap masukan secara terpisah atau secara total untuk keseluruhan masukan yang digunakan untuk

menghasilkan keluaran. Pengukuran produktivitas untuk satu masukan pada suatu saat disebut dengan pengukuran produktivitas parsial.

$$\text{Produktivitas Parsial} = \frac{\text{Output}}{\text{Biaya tenaga kerja}}$$

### **2.3.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas.**

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan, perlu terlebih dahulu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tersebut. Upaya peningkatan produktivitas pada dasarnya adalah bagaimana mengendalikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tersebut. Simanjuntak (1985:30) dalam Hartatik (2014:211) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan secara umum adalah.

1. Menyangkut kualitas dan kemampuan fisik karyawan yang meliputi:

1. Tingkat pendidikan
2. Latihan
3. Motivasi kerja
4. Etos kerja
5. Mental
6. Kemampuan fisik karyawan

2. Saran pendukung yang meliputi:

1. Lingkungan kerja

Terdiri dari produksi, sarana dan peralatan produksi, tingkat keselamatan, serta kesejahteraan kerja

## 2. Kesejahteraan karyawan

Terdiri dari manajemen dan hubungan industri.

Menurut Sinungan (2005: 66) ada 3 faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan yaitu:

### 1. Tenaga kerja

Berperan penting dalam produktivitas. Kenaikan sumbangan tenaga kerja pada produktivitas karena adanya tenaga kerja yang lebih sehat, terdidik, dan lebih giat.

### 2. Seni serta ilmu manajemen

Manajemen adalah faktor produksi dan sumber daya ekonomi, sedangkan seni adalah pengetahuan manajemen yang memberikan kemungkinan peningkatan produktivitas.

### 3. Modal

Merupakan landasan gerak suatu usaha perusahaan, karena dapat menyediakan peralatan bagi manusia, yaitu membantu pekerjaan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Fasilitas yang memadai membuat semangat kerja bertambah, sehingga secara tidak langsung produktivitas kerja dapat meingkat.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kondisi utama karyawan yang semakin penting dan menentukan tingkat produktivitas karyawan, yaitu

pendidikan dan pelatihan (pengetahuan), motivasi, disiplin, pengalaman kerja, dan lain sebagainya.

#### **2.3.4. Cara Meningkatkan Produktivitas**

Menurut Hanafi (2013), terdapat beberapa cara yang digunakan untuk meningkatkan produktivitas yaitu:

1. Meningkatkan operasional: dapat dilakukan dengan meningkatkan riset dan pengembangan, sehingga organisasi dapat menghasilkan ide produk baru maupun metode - metode operasi yang lebih baik;
2. Meningkatkan keterlibatan karyawan, dapat meningkatkan komitmen dan semangat kerja. Keterlibatan juga menjadi dasar pengendalian kualitas kerja dari karyawan.

Balai pengembangan produktivitas daerah, mengatakan ada enam faktor utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja, yaitu:

1. Sikap kerja.
2. Tingkat ketrampilan.
3. Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan.
4. Manajemen produktivitas.
5. Efisiensi tenaga kerja.
6. Kewiraswastaan.



### 2.3.5. Ukuran Produktivitas

Pengukuran produktivitas kerja sebagai sarana untuk menganalisa dan mendorong efisiensi produksi. Manfaat lain adalah untuk menentukan target dan kegunaan, praktisnya sebagai standar dalam pembayaran upah karyawan. Untuk mengukur suatu produktivitas dapat digunakan dua jenis ukuran jam kerja manusia yakni jam – jam kerja yang harus dibayar dan jam–jam kerja yang harus dipergunakan untuk bekerja.

Ada dua macam alat pengukuran produktivitas, yaitu :

1. *Physical productivity*, yaitu produktivitas secara kuantitatif seperti ukuran (*size*), panjang, berat, banyaknya unit, waktu, dan biaya tenaga kerja.
2. *Value productivity*, yaitu ukuran produktivitas dengan menggunakan nilai uang yang dinyatakan dalam rupiah, yen, dollar dan seterusnya.

### 2.3.6. Indikator Produktivitas

Adapun yang menjadi indikator dalam variabel Produktivitas (Y) menurut Simamora (2014:612) adalah sebagai berikut.

1. Target yang dicapai perusahaan
2. Kualitas sesuai standar perusahaan
3. Ketepatan waktu
4. Kuantitas sesuai dengan ketentuan perusahaan
5. Peningkatan kualitas kerja

## 2.4. Penelitian Terdahulu

Sebagai bahan pertimbangan dalam penelitian ini akan dicantumkan beberapa hasil penelitian terdahulu sebagai berikut.

<b>Nama Peneliti</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Variabel Penelitian</b>	<b>Hasil</b>
Widjianto (2017)	Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Divisi Pemasaran Di PT Sumber Hasil Sejati Surabaya	Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, Produktivitas Karyawan	Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan positif terhadap Produktivitas Karyawan PT Divisi Pemasaran Di PT Sumber Hasil Sejati Surabaya.
Lestari (2015)	Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik Serta Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Pt. Taspen (Persero) Kantor Cabang Denpasar	Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi, Produktivitas Kerja.	Ada pengaruh yang positif dari motivasi terhadap Produktivitas pegawai PT Taspen (Persero) Kantor Cabang Denpasar
Danis Lia Mayasari, Budi Nurhardjo, (2014)	Pengaruh Motivasi Kerja, Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dan Produktivitas Karyawan Pada Kantor Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Sampean Di Kabupaten Bondowoso	Motivasi Kerja, Loyalitas Kerja, OCB, dan Produktivitas Karyawan	Motivasi Kerja, Loyalitas Kerja, OCB, mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada Kantor Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Sampean Di Kabupaten Bondowoso

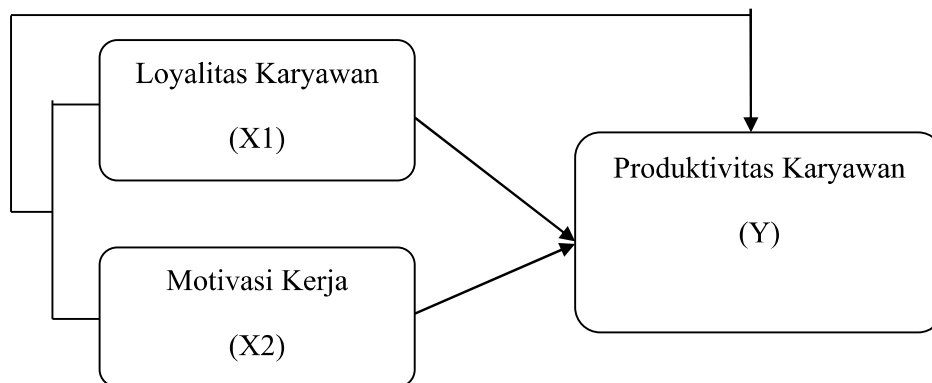
Sunarmie (2016)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Motivasi Kerja Produktivitas Kerja Karyawan	Ada pengaruh motivasi dan secara parsial berpengaruh signifikan Terhadap Produktivitas
Arsyad (2015)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bintang Sewu Sejahtera di Manado	Kepemimpinan Transformasional dan Mootivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Hal ini berarti bahwa motivasi berdampak nyata terhadap produktivitas kerja.

**Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu**

**Lanjutan Tabel 2.1**

**2.5. Kerangka Berpikir**

Berdasarkan beberapa uraian di atas, agar dapat memudahkan pelaksanaan penelitian maka peneliti membuat kerangka pemikiran sebagai berikut.



**Gambar 2.2. Kerangka Berpikir**

## 2.6. Hipotesis

Menurut Erwan Agus Purwanto dan Dyah Ratih Sulistyastuti (2007), hipotesis adalah pernyataan atau dugaan bersifat sementara terhadap sesuatu masalah penelitian yang kebenarannya masih lemah ( belum tentu kebenarannya ) sehingga harus di uji secara empiris. Proses berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis atau dugaan sementara yang dapat peneliti duga terhadap masalah penelitian mengenai loyalitas dan motivasi disimpulkan sebagai berikut.

- H1 :Loyalitas di Perusahaan Haluan Kepri Batam berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas karyawan PT Haluan Kepri.
- H2 :Motivasi kerja di Perusahaan Haluan Kepri Batam berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas karyawan PT Haluan Kepri.
- H3 :Loyalitas dan Motivasi karyawan di Perusahaan Haluan Kepri secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas karyawan PT Haluan Kepri.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **3.1. Desain Penelitian**

Desain penelitian merupakan suatu rencana dan struktur penelitian yang dibuat sedemikian rupa agar diperoleh jawaban atas pertanyaan-pertanyaan penelitian. Berdasarkan tujuannya, desain penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif, yaitu desain penelitian yang disusun dalam rangka memberikan gambaran secara sistematis tentang informasi ilmiah yang berasal dari objek atau subjek penelitian (Sanusi, 2011). Penulis menjelaskan mengenai Analisis Loyalitas dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Perusahaan Media Percetakan Haluan Kepri Batam. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner berupa pertanyaan tertulis yang diberikan kepada responden.

### **3.2. Operasional Variabel**

Definisi operasional bertujuan untuk melihat sejauh mana variabel-variabel tertentu berkaitan dengan variabel lainnya. Menurut Sugiyono (2012: 38) variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya Adapun batasan atau operasional variabel diteliti adalah variabel dependen dan variabel indenpenden.

Pengertian operasional variabel ini kemudian diuraikan menjadi indikator empiris yang meliputi :

### **3.2.1. Variabel Independen**

Variabel ini sering disebut sebagai variabel stimulus, predictor, antecedent atau disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) dalam Sugiyono (2012: 39).

Variabel independen ( $X_1$ ) dalam penelitian ini adalah Loyalitas dengan indikator sebagai berikut:

1. Karyawan tersebut berada di organisasi tertentu.
2. Karyawan tersebut mengenal baik tujuan perusahaannya maupun pelanggannya.
3. Karyawan tersebut turut berperan mempertahankan hubungan baik dengan pelanggan yang menguntungkan bagi perusahaan.
4. Karyawan tersebut merupakan asset tak berwujud yang tidak dapat ditiru para pesaing.
5. Karyawan tersebut mempromosikan organisasinya, baik dari sudut produk, layanan, sebagai tempat kerja yang ideal maupun keunggulan kinerja dan masa depan yang baik.

Variabel independen ( $X_2$ ) dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja dengan indikator sebagai berikut:

1. Daya Pendorong
2. Kemauan
3. Kewajiban
4. Tujuan

### **3.2.2. Variabel Dependen**

Sering disebut sebagai variabel *output*, kriteria, dan konsekuen atau sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas dalam Sugiyono (2012:39). Variabel dependen (Y) dalam penelitian ini adalah Produktivitas dengan indikator sebagai berikut:

1. Target yang dicapai perusahaan
2. Kualitas sesuai standar perusahaan
3. Ketepatan waktu
4. Kuantitas sesuai dengan ketentuan perusahaan
5. Peningkatan kualitas kerja

Secara keseluruhan variabel, definisi variabel, indikator variabel dan skala pengukuran data dalam penelitian ini akan disajikan pada Tabel 3.1:

**Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian**

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Loyalitas (X1)	Loyalitas adalah satu hal yang tidak dapat dibeli dengan uang. Loyalitas hanya bisa didapatkan, namun tidak bisa dibeli. Mendapatkan loyalitas dari seseorang bukanlah sesuatu pekerjaan yang mudah.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Karyawan tersebut berada di organisasi tertentu.</li> <li>2. Karyawan tersebut mengenal baik tujuan perusahaannya maupun pelanggannya.</li> <li>3. Karyawan tersebut turut berperan mempertahankan hubungan baik dengan pelanggan yang menguntungkan bagi perusahaan.</li> <li>4. Karyawan tersebut merupakan asset tak berwujud yang tidak dapat ditiru para pesaing.</li> <li>5. Karyawan tersebut mempromosikan organisasinya, baik dari sudut produk, layanan, sebagai tempat kerja yang ideal.</li> </ol>	<i>Skala Likert</i>
Motivasi kerja (X2)	Motivasi merupakan respon pegawai terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri pegawai agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki tercapai.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Daya pendorong</li> <li>2. Kemauan</li> <li>3. Kewajiban</li> <li>4. Tujuan</li> </ol>	<i>Skala Likert</i>
Produktivitas (Y)	Suatu organisasi adalah produktif jika organisasi itu mencapaitujuan – tujuannya dan mencapainya dengan merubah masukan menjadi keluaran dengan biaya paling rendah.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Target yang dicapai perusahaan</li> <li>2. Kualitas sesuai standar perusahaan</li> <li>3. Ketepatan waktu</li> <li>4. Kuantitas sesuai dengan ketetapan perusahaan</li> <li>5. Peningkatan kualitas kerja</li> </ol>	<i>Skala Likert</i>



### **3.3. Populasi dan Sampel**

#### **3.3.1. Populasi**

Menurut Sugiyono (2012: 80), bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi dalam penelitian ini adalah Produktivitasmedia cetak PT Haluan KepriBatam. Populasi dalam penelitian ini berjumlah sebesar 160 orang.

#### **3.3.2. Sampel**

Menurut Sugiyono (2012: 81), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili).

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{160}{1 + 160(0,05)^2} = 114,285$$

$$= 115 - 120 \text{ sampel}$$

### **Rumus 3. 1 Rumus Slovin**

## **3.4. Teknik Dan Alat Pengumpulan Data**

### **3.4.1. Teknik Pengumpulan Data**

Untuk melaksanakan penelitian dan memperoleh data, maka perlu ditentukan teknik pengumpulan data yang akan digunakan. Menurut Muhidin dan Abdurahman (2007) Teknik pengumpulan data adalah cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data.

Data yang dapat dikumpulkan dalam peneliti ini adalah data primer dan data sekunder :

#### 1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2012: 137), data primer adalah data yang langsung diperoleh dari responden.

#### 2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2012: 137), data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data , misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.

Metode pengumpulan data dalam penelitian dapat dilakukan dengan cara :

1. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2012: 142), 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. Selain itu, kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas. Kuesioner dapat berupa pertanyaan atau pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos atau internet.

2. Wawancara

Menurut Sugiyono (2012:137), 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 atau kecil.

Alat yang digunakan dalam pengumpulan data dalam penelitian ini adalah berupa daftar pertanyaan (kuesioner) yakni dengan menyebarkan daftar pertanyaan (kuesioner) tersebut kepada 120 responden.

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert*, Menurut Sugiyono (2012: 93) Skala likert yaitu jenis skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala *likert*, maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai tolok ukur untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Menurut Sugiyono (2012: 93), menyatakan bahwa: Jawaban setiap instrumen yang menggunakan skala *likert* mempunyai gradi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata dengan diberi skor, misalnya:

Sangat setuju/selalu/sangat positif	= 5
Setuju/sering/positif	= 4
Ragu-ragu/kadang-kadang/netral	= 3
Tidak setuju/hampir tidak pernah/negatif	= 2
Sangat tidak setuju/tidak pernah/sangat positif	= 1

### 3.5. Metode Analisis Data

Analisis yang di gunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif. Menurut Sugiyono (2012: 147), Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan penelitian untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah

diajukan. Untuk penelitian yang tidak merumuskan hipotesis, langkah terakhir tidak dilakukan.

### **3.5.1. Analisis Deskriptif**

Menurut Sugiyono (2012: 147), Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Penelitian yang dilakukan pada populasi (tanpa diambil sampelnya) jelas akan menggunakan statistik deskriptif dalam analisisnya

Analisis deskriptif dalam penelitian ini bertujuan untuk menyajikan informasi atau mendeskripsikan dari variabel independen yaitu Loyalitas dan Motivasi kerja, serta variabel dependen adalah Produktivitas.

### **3.5.2. Uji Kualitas Data**

Penelitian yang berupa jawaban atau pemecahan masalah penelitian, dimuat berdasarkan hasil proses pengujian data meliputi: pemilihan, pengumpulan dan analisis data. Oleh karena itu, tergantung pada kualitas data yang dianalisis dan instrument yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Ada dua konsep untuk mengukur kualitas data, yaitu validitas dan reliabilitas.

#### **3.5.2.1. Uji Validitas**

Suatu instrumen pengukuran dikatakan valid jika instrumen dapat mengukur sesuatu dengan tepat apa yang hendak diukur. Validitas yang digunakan dalam

penelitian merupakan pengujian validitas isi (*content validity*) yaitu suatu alat pengukur ditentukan oleh sejauh mana alat pengukur tersebut mewakili semua aspek yang dianggap sebagai aspek kerangka konsep (Sanusi, 2011: 77).

Dari uji ini dapat diketahui apakah item-item pertanyaan atau pernyataan yang diajukan dalam kuesioner dapat digunakan untuk mengukur keadaan responden yang sebenarnya dan menyempurnakan kuesioner tersebut. Validitas menunjukkan sejauh mana perbedaan yang didapatkan melalui alat pengukur mencerminkan perbedaan yang sesungguhnya di antara responden yang diteliti. Pengujian untuk membuktikan valid dan tidaknya item kuesioner dapat dilakukan dengan melihat angka koefisien korelasi *pearson product moment*. Koefisien korelasi tersebut adalah angka yang menyatakan hubungan antara skor pertanyaan atau pernyataan dengan skor total (*item-totalcorrelation*).

Valid tidaknya alat ukur bergantung pada mampu tidaknya alat pengukur tersebut memperoleh tujuan yang hendak diukur. Suatu alat pengukur yang valid bukan hanya mampu menyiratkan data dengan akurat namun juga harus mampu memberikan gambaran yang cermat dan tepat mengenai data tersebut. Dalam menentukan kelayakan dan tidaknya suatu item yang akan digunakan biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf 0,05 artinya suatu item dianggap memiliki tingkat keberterimaan atau valid jika memiliki korelasi signifikan terhadap skor total item (WiHalvano, 2012: 35).

Besaran nilai koefisien korelasi *pearson product moment* dapat diperoleh dengan rumus:

$$r_{ix} = \frac{n \sum ix - (\sum i)(\sum x)}{\sqrt{[n \sum i^2 - (\sum i)^2][n \sum x^2 - (\sum x)^2]}}$$

### Rumus 3.2. Pearson Product Moment

Sumber: WiHaluano (2012: 37)

Dimana:

$r_{ix}$  = angka korelasi

$i$  = skor item

$x$  = skor total dari  $x$

$N$  = jumlah banyaknya subjek

Nilai uji akan dibuktikan dengan menggunakan uji dua sisi pada taraf signifikansi 0,05. Kriteria diterima dan tidaknya suatu data valid atau tidak, jika :

1. Jika nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (uji dua sisi dengan sig 0,050) maka item-item pada pertanyaan dinyatakan berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan valid.
2. Jika nilai  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel (uji dua sisi dengan sig 0,050) maka item-item pada pertanyaan dinyatakan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan tidak valid.

### 3.5.2.2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2013: 47), Reabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk.

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Uji reliabilitas dilakukan untuk mendapatkan tingkat ketepatan alat pengumpulan data yang digunakan. Rumus yang digunakan untuk mencari besaran angka reliabilitas adalah dengan metode *Cronbach's Alpha*, yang dirumuskan sebagai berikut.

$$R_i = \frac{k}{(k-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right\}$$

### **Rumus 3.3. Koefisien Reliabilitas Alfa Cronbach**

Sumber: WiHalvano (2012: 52)

Keterangan:

$R_i$  = Koefisien reliabilitas *Alfa Cronbach*

$k$  = jumlah butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$  = Mean kuadrat kesalahan

$\sigma_1^2$  = Varians total

Menurut Ghazali (2013:93), Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Alpha's Cronbach* > 0.70. kriteria diterima atau tidaknya suatu data reliabel atau tidak jika alpha lebih besar daripada nilai kritis *product moment* atau nilai r tabel.



### 3.5.3. Uji Asumsi

Menurut WiHaluano (2012: 61) uji asumsi digunakan untuk memberikan pre-test, atau uji awal terhadap suatu perangkat atau instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data, bentuk data, dan jenis data yang akan diproses lebih lanjut dari suatu kumpulan data awal yang telah diperoleh, sehingga syarat untuk mendapatkan data yang tidak bisa menjadi terpenuhi atau, sehingga prinsip *Best Linier Unblased Estimator* atau *BLUE* terpenuhi. Dalam penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji kolmogorov-smirnov.

#### 3.5.3.1. Uji Normalitas

Menurut WiHaluano (2012: 61) uji normalitas 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 kalau digambarkan akan berbentuk lonceng, *bell-shaped curve*. Kedua sisi kurva melebar sampai tidak terhingga. Suatu data dikatakan tidak normal jika memiliki nilai yang ekstrim atau biasanya jumlah data yang terlalu sedikit. metode yang digunakan untuk uji normalitas adalah analisis grafik normalitas atau histogram, grafik Normal P Plot dan Scatter Plot.

#### 3.5.3.2. Uji Kolmogorov-Smirnov

WiHaluano (2012: 71) menyatakan untuk lebih meyakinkan bahwa data benar-benar memiliki distribusi normal ada baiknya perlu diuji lagi dengan menggunakan pendekatan *numeric*, yaitu mengambil keputusan berdasarkan

besaran nilai kuantitatif yang diperbandingkan. Uji ini diperlukan untuk menghindari keputusan yang bisa jadi menyesatkan jika peneliti hanya mengutamakan pendekatan gambar dan grafik. Salah satu uji yang digunakan adalah uji *Kolmogorov – Smirnov*.

Dalam hasil uji tersebut akan diperoleh kesimpulan bahwa kurva nilai residual terstandarisasi memiliki sebaran data normal jika nilai Kolmogorov-Smirnov  $Z < Z$  tabel atau nilai Asymp. Sig (2 tailed)  $> \alpha$ .

### **3.5.3.3. Uji Multikolinearitas**

Menurut Ghozali (2013: 105), Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi di antara variabel independen, variabel independen saling berkolerasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai kolerasi antar sesama yang independen sama dengan nol. Uji multikolinearitas dalam penelitian ini dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance* pada model regresi, jika nilai VIF kurang dari 10 dan *Tolerance* lebih dari 0.10 maka model regresi bebas dari multikolinearitas.

### **3.5.3.4. Uji Heteroskedastisitas**

Menurut Ghozali (2013: 139), Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda

disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastis atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Kebanyakan data cross section mengandung situasi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang, dan besar).

Uji heteroskedastisitas diperlukan untuk menguji ada tidaknya gejala tersebut. Untuk melakukan uji ini digunakan metode uji *Gleyser* dengan cara mengorelasikan nilai *absolute residual*-nya dengan masing-masing variabel independen. Jika hasil nilai probabilitasnya memiliki signifikan  $>$  nilai  $\alpha$  (0.05) maka model tidak mengalami heteroskedastisitas (Ghozali, 2013: 142).

### 3.5.4. Uji Pengaruh

#### 3.5.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda pada dasarnya merupakan perluasan dari regresi linear sederhana yaitu menambahkan jumlah variabel bebas yang sebelumnya hanya satu menjadi dua atau lebih variabel bebas (Sanusi, 2011: 134).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 +$$

**Rumus 3.4. Regresi Linear Berganda**

Keterangan:

Y = Variabel Dependen

X<sub>1</sub> = Variabel Independen pertama

X<sub>2</sub> = Variabel independen kedua

X<sub>3</sub> = variabel Independen ketiga

E = variabel pengganggu

a = konstanta

b = koefisien regresi

### 3.5.4.2 Uji F

Menurut Priyatno (2011: 51), uji F ini digunakan untuk mengukur apakah variabel bebas secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Hipotesis dalam pengujian ini, sebagai berikut :

$H_0$  = Variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y

$H_a$  = Variabel X berpengaruh terhadap variabel

Kriteria penilaian uji F dengan membandingkan F tabel :

- a. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , dengan nilai signifikan kurang dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
- b. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , dengan nilai signifikan lebih dari 0,05 maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

$F_{hitung}$  dapat dicari dengan rumus :

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

**Rumus 3.5. Uji F**

Sumber : Sugiyono (2012: 192)

Dimana :

R = Koefisien korelasi ganda

k = jumlah variabel idenpenden

$n$  = anggota sampel

### 3.5.4.3. Uji T

Uji t ini digunakan untuk mengukur apakah dalam model regresi variabel bebas secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (Priyatno, 2011: 52).

Rumusnya adalah:

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad \text{Rumus 3.6. Uji T}$$

Sumber: Sugiyono (2012: 184)

Dimana :

$t$  = Nilai  $t_{hitung}$  yang selanjutnya dikonsultasikan dengan  $t_{tabel}$

$r$  = korelasi parsial yang ditemukan

$n$  = jumlah sampel

Kriteria penilaian uji t adalah :

- a. Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan nilai signifikan kurang dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen berpengaruh pada variabel dependen.

- b. Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dengan nilai signifikan lebih dari 0,05 maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen tidak berpengaruh pada variabel dependen.

#### **3.5.4.4. Analisis Determinasi ( $R^2$ )**

Menurut WiHaluano (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. Koefisien angka yang ditunjukkan memperlihatkan sejauh mana model yang terbentuk dapat menjelaskan kondisi yang sebenarnya. Koefisien tersebut dapat diartikan sebagai besaran proporsi atau persentase keragaman Y (variabel terikat) yang diterangkan oleh X (variabel bebas).

Uji  $R^2$  (koefisien determinasi) ini untuk melihat kemampuan variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen. Nilai  $R^2$  mempunyai range antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu). Tampilan di program SPSS ditunjukkan dengan melihat besarnya *Adjusted R<sup>2</sup>* pada tampilan *model summary*.

### **3.6. Lokasi dan Jadwal Penelitian**

#### **3.6.1 Lokasi Penelitian**

Lokasi yang menjadi objek penelitian penulis adalah PT Haluan Kepri Batam, Jalan Yos Sudarso No. 9, Batu Ampar, Kepulauan Riau, Indonesia.

**Tabel 3. 2 Jadwal penelitian**

KEGIATAN PENELITIAN	SEPT 2016				OKT 2016				NOV2016					DES 2016				JAN 2017				
	MINGGU KE-				MINGGU KE-				MINGGU KE-					MINGGU KE-				MINGGU KE-				
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	5	1	2	3	4	1	2	3	4	5
Penentuan tempat dan judul penelitian	■	■	■																			
Input judul penelitian			■	■																		
Permintaan persetujuan dari perusahaan				■																		
Penulisan Bab I					■	■	■	■														
Penulisan Bab II									■	■												
Penulisan Bab III											■	■	■	■								
Pembuatan Kuesioner														■	■							
Penyebaran dan Pengumpulan kuesioner															■	■	■					
Pengolahan data dan penulisan Bab IV																		■	■	■	■	
Penulisan Bab V																					■	
Pelaporan penelitian																						■