PENGARUH KOMPENSASI MOTIVASI KERJA DAN LOYALITAS TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT SCHNEIDER ELECTRIC BATAM

SKRIPSI

Oleh:
Apriani Debora Ompusunggu
170910311

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2021

PENGARUH KOMPENSASI MOTIVASI KERJA DAN LOYALITAS TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT SCHNEIDER ELECTRIC BATAM

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana

Oleh
Apriani Debora Ompusunggu
170910311

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2021

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini:
Nama : Apriani Debora Ompusunggu
Npm 170910311
Fakultas : Ilmu Sosial Dan Humaniora
Program studi : Manajemen

Menyatakan bahwa "**Skripsi**" yang saya buat dengan judul:
PENGARUH KOMPENSASI MOTIVASI KERJA DAN LOYALITAS TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT SCHNEIDER ELECTRIC BATAM.
.

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

Apabila ternyata didalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

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

Batam, 28 Januari 2021

Apriani Debora Ompusunggu
170910311

PENGARUH KOMPENSASI MOTIVASI KERJA DAN LOYALITAS TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT SCHNEIDER ELECTRIC BATAM

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana

Oleh
Apriani Debora Ompusunggu
170910311

Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
seperti dibawah ini

Batam, 29 Januari 2021

Heryenzus, S.Kom., M.Si.
Pembimbing

ABSTRAK

Industri di Indonesia semakin maju dan ketat sehingga perusahaan menginginkan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan sumber daya manusia yang diinginkan perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan loyalitas terhadap produktivitas karyawan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 130 orang dengan sampel seluruh populasi. Sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini data primer dengan pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden departemen MCB dan AUXILIARY dengan menggunakan metode pengukuran skala likert. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Uji yang digunakan meliputi uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, analisis linear berganda, koefisien determinasi (R2), uji t dan f. Data penelitian diolah dengan menggunakan software SPSS versi 25. Hasil penelitian ini menunjukkan uji t dimana hasil uji t untuk kompensasi thitung sebesar 4,773> ttabel 1,656, nilai signifikan 0,000 <0,05, untuk thitung motivasi kerja 4,025> ttabel 1,656 nilai signifikan 0,000 <0,05, dan thitung loyalitas 4,138 > ttabel 1,656 nilai signifikan 0,000 <0,05, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT Schneider Electric Manufacturing Batam departemen MCB dan AUXILIARY. Motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT Schneider Electric Manufacturing Batam departemen MCB dan AUXILIARY. Loyalitas berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT Schneider Electric Manufacturing Batam departemen MCB dan AUXILIARY. Hasil uji F yaitu fhitung 123,274 >ftabel 2,67 dengan nilai signifikan 0,000<0,05maka dapat disimpulkan kompensasi, motivasi kerja dan loyalitas berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan PT Schneider Electric Manufacturing Batam departemen MCB dan AUXILIARY.

Kata Kunci : Kompensasi; Loyalitas; Motivasi Kerja; Produktivitas Karyawan

ABSTRACT

Industry in Indonesia is getting more advanced and strict so that companies want quality human resources. Quality human resources are the human resources that the company wants. The purpose of this study was to see the effect of compensation, work motivation and loyalty on employee productivity. The population used in this study amounted to 130 people with a sample of the entire population. The sample used is saturated sampling. The data source used in this research is primary data. Data collection is done by distributing questionnaires to respondents from the MCB and AUXILIARY department using the Likert scale measurement method. This type of research is quantitative. The tests used include validity, reliability, classical assumptions, multiple linear analysis, coefficient of determination (R2), t and f tests. The research data were processed using SPSS version 25 software. The results of this study indicate the t test where the t test results for the compensation t count is 4.773> t table 1.656, significant value 0.000 <0.05, for t count work motivation 4.025> t table 1.656 significant value 0.000 <0,05, and loyalty tcount 4.138> t table 1.656 significant value 0.000 <0.05, it can be concluded that compensation has a positive and significant effect on employee productivity of PT Schneider Electric Manufacturing Batam, MCB and AUXILIARY departments. Work motivation has a positive and significant effect on employee productivity at PT Schneider Electric Manufacturing Batam, MCB and AUXILIARY departments. Loyalty has a positive and significant effect on employee productivity of PT Schneider Electric Manufacturing Batam, MCB and AUXILIARY departments. The results of the F test are fcount 123.274> ftabel 2.67 with a significant value of 0.000 <0.05, it can be concluded that compensation, work motivation and loyalty have a simultaneous effect on employee productivity of PT Schneider Electric Manufacturing Batam, MCB and AUXILIARY departments.

Keywords: *Compensation; Loyalty; Productivity employee; Work Motivation*

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada program studi Manajemen di Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Karena itu, penulis bersedia menerima segala kritik dan saran. Dengan segala keterbatasan, penulis juga menyadari bahwa skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan, pendapat dan dorongan semangat dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, dengan segala kerendahan hati, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI. selaku Rektor Universitas Putera Batam;
2. Bapak Dr. Hendri Herman, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam;
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam;
4. Bapak Heryenzus, S.Kom., M.Si. selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu dengan penuh kesabaran untuk memberikan bimbingan, pemikiran, gagasan, dukungan, dorongan kepada penulis;
5. Seluruh Dosen dan Staf Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
6. Seluruh Pimpinan dan Jajaran PT Schneider Electric Batam yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian;
7. Kedua orang tua tercinta yang sangat penulis hormati dan sayangi, yang selalu memberikan bantuan, dorongan, semangat dan nasehat serta doa restu kepada penulis sejak lahir hingga saat ini;
8. Abang, adik-adik, pacar dan keluarga yang saya cintai yang telah memberikan segala bantuan, doa dan dukungan;
9. Para responden yang telah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner;
10. Pihak-pihak lainnya, rekan kerja, sahabat dan teman-teman yang tidak dapat disebutkan satu persatu;

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih atas semuanya, atas segala bantuan, doa dan dukungan, semoga Tuhan senantiasa melimpahkan kasih dan karunia kepada kita semua. Amin.

Batam, 28 Januari 2021

Apriani Debora Ompusunggu

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL ..... **i**
HALAMAN JUDUL ..... **ii**
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS ..... **iii**
ABSTRAK ..... **v**
ABSTRACT ..... **vi**
KATA PENGANTAR ..... **vii**
DAFTAR ISI ..... **viii**
DAFTAR GAMBAR ..... **xii**
DAFTAR TABEL ..... **xiii**
DAFTAR RUMUS ..... **xiv**
BAB I PENDAHULUAN **1**
1.1. Latar Belakang 1
1.2. Identifikasi Masalah 7
1.3. Batasan Masalah 7
1.4. Rumusan Masalah 8
1.5. Tujuan Penelitian 8
1.6. Manfaat Penelitian 9
1.6.1. Manfaat Teoritis 9
1.6.2. Manfaat Praktis 9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA **10**
2.1 Kajian Teori 10
2.1.1 Produktivitas Karyawan 10
2.1.1.1 Pengertian Produktivitas Karyawan 10
2.1.1.2 Faktor–Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan 11
2.1.1.3 Pengukuran Produktivitas Karyawan 11
2.1.1.4 Indikator Produktivitas Karyawan 11
2.1.2 Kompensasi 12
2.1.2.1 Pengertian Kompensasi 12
2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi 13
2.1.2.3 Tujuan Pemberian Kompensasi 13
2.1.2.4 Indikator Kompensasi 14

2.1.3 Motivasi Kerja 14
2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja 14
2.1.3.2 Langkah- Langkah Motivasi Kerja 15
2.1.3.3 Tujuan Motivasi Kerja 15
2.1.3.4 Indikator Motivasi Kerja 16
2.1.4 Loyalitas 16
2.1.4.1 Pengertian Loyalitas 16
2.1.4.2 Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas 17
2.1.4.3 Aspek-Aspek Loyalitas 17
2.1.4.4 Indikator Loyalitas 17
2.2 Penelitian Terdahulu 18
2.3 Kerangka Pemikiran 20
2.3.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Produkivitas Karyawan 20
2.3.2 Pengaruh Motivasi kerja terhadap Produktivitas Karyawan 20
2.3.3 Pengaruh Loyalitas terhadap Produktivitas Karyawan 20
2.3.4 Pengaruh Kompensasi, Motivasi kerja dan Loyalitas terhadap Produktivitas Karyawan 21
2.4 Hipotesis 22
BAB III METODE PENELITIAN 23
3.1 Desain Penelitian 23
3.2 Operasional Variabel 23
3.2.1 Variabel Independen 23
3.2.1.1 Kompensasi 24
3.2.1.2 Motivasi Kerja 24
3.2.1.3 Loyalitas 25
3.2.2 Variabel Dependen 25
3.3 Populasi dan Sampel 28
3.3.1 Populasi 28
3.3.2 Sampel 28
3.4 Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian 28
3.4.1 Teknik Pengumpulan Data 28
3.4.2 Instrumen Penelitian 29
3.5 Metode Analisis Data 29
3.5.1 Statistik Deskriptif 30

3.5.2 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas 31
3.5.2.1 Uji Validitas 31

3.5.2.2 Uji Reliabilitas Data 32
3.5.3 Uji Asumsi Klasik 33
3.5.3.1 Uji Normalitas 33
3.5.3.2 Uji Heteroskedastisitas 34
3.5.4 Uji Pengaruh 35
3.5.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda 35
3.5.4.2 Uji R^2 (Analisis Determinasi) 35
3.5.5 Uji Hipotesis 36
3.5.5.1 Uji t (uji parsial) 36
3.5.5.2 Uji f (uji simultan) 36
3.6 Lokasi dan Jadwal Penelitian 37
3.6.1 Lokasi Penelitian 37
3.6.2 Jadwal Penelitian 37
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 38
4.1 Hasil Penelitian 38
4.1.1 Profil Responden 38
4.1.1.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 38
4.1.1.2 Profil Responden Berdasarkan Usia 39
4.1.1.3 Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja 39
4.1.2 Analisis Deskriptif 40
4.1.2.1 Deskripsi Variabel Kompensasi 40
4.1.2.2 Deskripsi Variabel Motivasi Kerja 42
4.1.2.3 Deskripsi Variabel Loyalitas 44
4.1.2.4 Deskripsi Variabel Produktivitas Karyawan 46
4.1.3 Uji Kualitas Data 48
4.1.3.1 Hasil Uji Validitas 48
4.1.3.2 Hasil Uji Reliabilitas 51
4.1.4 Uji Asumsi Klasik 53
4.1.4.1 Hasil Uji Normalitas 53
4.1.4.2 Hasil Uji Multikolinearitas **54**
4.1.4.3 Hasil Uji Heteroskedasitas 55
4.1.5 Uji Pengaruh 56

4.1.5.1 Analisis Regresi Linear Berganda 56
4.1.5.2 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) 58
4.1.6 Uji Hipotesis 59
4.1.6.1 Hasil Uji t 59

4.1.6.2 Hasil Uji f 60
4.2 Pembahasan 60
4.2.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Karyawan 60
4.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan 62
4.2.3 Pengaruh Loyalitas terhadap Produktivitas Karyawan 63
4.2.4 Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Loyalitas terhadap Produktivitas Karyawan 63
BAB V KESIMPULAN 65
5.1 Kesimpulan 65
5.2 Saran 66
DAFTAR PUSTAKA 67

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran 21
Gambar 4. 1 Diagram Histogram 53
Gambar 4. 2 Diagram Normal P-P *Plot of Regression Standardized Residual*... 53

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Target Departemen MCB dan AUXILIARY 4
Tabel 1. 2 Data Pemberian Kompensasi Terhadap Karyawan 5
Tabel 1. 3 Data Kehadiran Karyawan MCB dan AUXILIARY 6
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu..... 18
Tabel 3. 1 Operasional Variabel Penelitian..... 26
Tabel 3. 2 Skala Likert 29
Tabel 3. 3 Rentang Skor Kriteria Pernyataan..... 31
Tabel 3. 4 Rentang Skor Kriteria Pernyataan..... 33
Tabel 3. 5 Jadwal Penelitian..... 37
Tabel 4. 1 Profil Responden Bardasarkan Jenis Kelamin 39
Tabel 4. 2 Profi Responden Berdasarkan Usia..... 39
Tabel 4. 3 Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja..... 40
Tabel 4. 4 Skor Indikator Variabel Kompensasi 41
Tabel 4. 5 Skor Indikator Variabel Motivasi Kerja..... 42
Tabel 4. 6 Skor Indikator Loyalitas..... 45
Tabel 4. 7 Skor Indikator Produktivitas Karyawan..... 47
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Kompensasi (X1)..... 48
Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X2) 49
Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Loyalitas (X3)..... 50
Tabel 4. 11 Hasil Uji Validitas Produktivitas Karyawan (Y)..... 50
Tabel 4. 12 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi (X1) 51
Tabel 4. 13 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X2)..... 51
Tabel 4. 14 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Loyalitas (X3) 52
Tabel 4. 15 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Karyawan (Y) 52
Tabel 4. 16 Hasil Uji Data *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* 54
Tabel 4. 17 Hasil Uji Multikolinearitas..... 55
Tabel 4. 18 Hasil Uji Heteroskedastisitas *Park Gleyser* 55
Tabel 4. 19 Hasil Uji Regresi Linear Berganda 56
Tabel 4. 20 Hasil Uji R *Square* 58
Tabel 4. 21 Hasil Uji t 59
Tabel 4. 22 Hasil Uji F 60

DAFTAR RUMUS

Rumus 3. 1 Rentang Skala 30
Rumus 3. 2 Korelasi Product Moment 31
Rumus 3. 3 Conbrach Alpha 32
Rumus 3. 4 Regresi Linear Berganda..... 35
Rumus 3. 5 Koefisien Determinan 35

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Pendukung Penelitian
Lampiran 2. Daftar Riwayat Hidup
Lampiran 3. Surat Keterangan Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sektor industri di Indonesia terus berkembang, ditengah persaingan yang semakin ketat, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia professional dan berkualitas, dan dimiliki perusahaan agar mampu bersaing dengan para competitornya. Profesionalitas dan keahlian yang tinggi pada bidang pekerjaan yang dijalankan wajib dimiliki oleh karyawan agar produkivitas perusahaan dapat tercapai. Perusahaan menginginkan sumber daya manusia yang berkualitas yang dapat menjalakan tujuan perusahaan.

Karyawan yang memiliki kemampuan yang tinggi dalam menjalankan tugasnya akan meningkatkan produktivitas dalam perusahaan tersebut. Produktivitas merupakan suatu kegiatan produksi (*input*) yang dilakukan karyawan untuk mengeluarkan atau menyelesaikan kegiatan yang dilakukan (*output*).

Perusahaan mengharapkan produktivitas karyawan terus meningkat demi target perusahaan. Karyawan juga mengharapkan kompensasi diberikan sesuai kemampuan karyawan tersebut. Karyawan diberi kompensasi sesuai dengan kemampuannya akan berdampak meningkatnya motivasi kerja karyawan tersebut. Sebaliknya ketika kompensasi diberikan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan maka akan berdampak menurunnya motivasi kerja karyawan terebut.

Motivasi merupakan hal yang harus diterapkan bagi setiap karyawan. Dengan adanya motivasi akan memberikan dampak yang positif seperti kemajuan

perusahaan dengan ide-ide yang akan diberikan karyawan demi kemajuan suatu perusahaan. Motivasi merupakan peran penting untuk mencapai tujuan pada perusahaan maupun organisasi (Lubis & Heryenzus, 2020 :85).

Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas kerja. Perusahaan menginginkan karyawan mempunyai sikap loyal terhadap perusahaan tersebut. Loyalitas merupakan kepatuhan atau kesetian karyawan terhadap perusahannya. Karyawan yang memiliki rasa royal yang tinggi terhadap perusahaannya dapat dilihat dari kepatuhaan atau kesetiaan, tanggung jawab, kejujuran, dan pengabdiannya (Alfiyah, 2016 :146).

Sikap loyal yang diberikan karyawan akan menurun ketika karyawan tersebut merasa kecewa terhadap perusahaan seperti gaji, bonus, tanggungjawab, partisipasinya tidak sesuai dengan kinerja yang dilakukan. Karyawan yang memiliki sikap loyal terhadap perusahaan akan berpengaruh terhadap produktivitas yang meningkat, sebaliknya jika karyawan tidak memiliki sikap loyal terhadap perusahaan produktivitas kerja yang dilakukan akan menurun.

PT Schneider Electric Batam yang bergerak dibidang *Manufacturing.* Perusahaan yang beralamat di Batamindo Industrial Park, Blok 204, Muka Kuning, Batam. Beberapa bagian departmen yang ada dalam perusahaan ini diantaranya MCB, AUXILIARY, TCC, TESYS, DC MOTOR, COIL, MS2, SHIPPING, KIWI, RECEIVING. Akan tetapi penelitian ini hanya mengkaji departmen MCB dan AUXILIARY. MCB merupakan *miniature circuit breaker* yang memproduksi saklar, sedangkan AUXILIARY memproduksi bermacam-macam produk, salah satunya adalah AUXILIARY Contact. PT Schneider

Electric Manufacturing Batam sangat berkomitmen dalam pengemang bidang sumber daya manusianya. Sumber daya manusia merupakan aspek penentu operasional perusahaan. Berbagai pelatihan dan pengarahan diberikan oleh perusahaan demi mendapatkan karyawan yang bisa menunjang tujuan perusahaan. Namun hal itu tidak menjamin karyawan bisa mendapatkan target sesuai dengan keiinginan perusahaan. Kenyataannya masih banyak karyawan yang tidak mendapat target atau *output* perusahaan. Masih banyaknya karyawan yang tidak mengikuti prosedur saat *running* sesuai dengan yang sudah di *training*. Kurangnya tanggungjawab saat sedang bekerja, menghindar saat ada resiko, sehingga hasil kerja yang dilakukan kurang maksimal hingga berdampak kurangnya kualitas produk dan target perusahaan.

Setiap karyawan memiliki tugas dan tanggungjawab masing-masing. Tanggungjawab dan tugas yang diberikan perusahaan kepada karyawan merupakan bukti nyata bahwa perusahaan mempercayai karyawan demi mendapatkan target perusahaan. Permasalahan yang terjadi adalah masih ditemukannya permasalahan terkait kinerja salah satunya ketidak sesuain antara komitmen perusahaan dengan kenyataan yang diterima karyawan, mulai dari dijanjikan mendapatkan penghargaan, dijanjinkan mendapat *overtime,* kesalahan pembayaran *overtime* di dalam slip gaji sehingga membuat karyawan kecewa dan menurunnya produktivitas yang dilakukan.

Produktivitas karyawan sangat mempengaruhi keuntungan perusahaan. Produktivitas karyawan yang tinggi maka akan mengeluarkan target yang tinggi. Pada kenyataannya masih banyak karyawan yang tidak mendapatkan target sesuai

dengan yang ditentukan perusahaan, kurangnya rasa tanggungjawab, kurangnya rasa peduli terhadap target, kurangnya kerja sama antar *team*, dan bahkan kemampuan dalam menghadapi situasi pekerjaan yang tidak menentu dan tekanan dari atasan yang menuntut target yang ditentukan.

Kompensasi merupakan hal penting untuk karyawan. Kompensasi yang diberikan akan berdampak terhadap produktivitas yang meningkat. Namun, kenyataanya masih banyak kompensasi diberikan secara tidak merata, seperti penghargaan yang tidak sesuai dengan kinerja.

Motivasi kerja merupakan hal yang sangat berpengaruh terhadap produktivitas. Meningkatnya motivasi kerja maka target yang dikeluarkan akan meningkat. Pada kenyataannya karyawan yang tidak masuk kerja seringkali tidak memberi keterangan alasannya, banyaknya karyawan yang sakit, dan atasan yang tidak adil.

Loyalitas juga berpengaruh terhadap produktivitas. Karyawan yang loyal akan tugas dan tanggungjawab akan berpengaruh besar terhadap produktivitas yang dilakukan. Kenyataannya masih banyak karyawan yang tidak serius saat sedang *running,* menunda-nunda pekerjaan, kurang peduli dalam kegiataan perusahaan, kurang peduli dalam menyumbangkan ide-ide demi kemajuan perusahaan.

Tabel 1. 1 Data Target Departemen MCB dan AUXILIARY

BULAN	**DEPARTEMEN**	
	MCB (*pieces*)	**AUXILIARY (*pieces*)**
Januari	68,799	223,156
Februari	56,978	221,356
Maret	37,255	201,456

Lanjutan Tabel 1.1

April	26,333	192,356
Mei	17,252	182,456
Juni	13,287	189,245
Juli	12,359	176,025
Agustus	36,444	204,349
September	28,288	197,325
Oktober	61,600	193,256
November	74,899	177,788
Total	433,494	2,158,768

Sumber: Diolah penulis dari PT Schneider Electric Batam

Data yang ditunjukkan pada tabel 1.1 terlihat produktivitas karyawan departemen MCB dan AUXILIARY mengalami fluktuasi. Produktivitas karyawan menurun disebabkan naik turunnya orderan, operator tidak masuk kerja, operator *training*, *waiting* material, mesin *downtime*, dan operator keluar masuk area.

Jumlah *output* tertinggi di departemen AUXILIARY lebih tinggi dari MCB. Pada bulan Januari *output* tertinggi di AUXILIARY 223,156 *pieces*, sedangkan pada bulan Juli turun menjadi 176,025 *pieces*. Pada bulan November *output* tertinggi MCB memproduksi saklar 74,899 *pieces*, namun pada bulan Juli turun menjadi 12,359 *pieces*.

Tabel 1. 2 Data Pemberian Kompensasi Terhadap Karyawan

KOMPENSASI	**KETENTUAN**
Vocer belanja	Diberikan kepada karyawan denga kinerja baik
Bonus tahunan	>3 bulan bekerja
Penghargaan	Diberikan kepada karyawan denga kinerja baik
Kenaikan gaji/tahun	>2 tahun bekerja
THR (Tunjangan Hari Raya)/tahun	>3 bulan bekerja

Sumber: PT Schneider Electric Manufacturing Batam

Data pada tabel 1.2 menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan PT Schneider Electric Manufacturing Batam kepada karyawan bervariasi, karyawan

yang mencapai target sesuai dengan yang ditentukan perusahaan dan sering menyumbangkan ide-ide demi kemajuan perusahaan akan mendapatkan vocer balanja. Bonus tahunan juga diberikan kepada karyawan, namun bonus ini tidak merata, bonus ini hanya diberikan dengan karyawan yang sudah 3 bulan lebih bekerja dengan nominal yang berbeda-beda, hal ini dilihat dari hasil kinerja karyawan. Penghargaan diberikan kepada karyawan yang memiliki kinerja yang bagus, sedangkan kenaikan gaji diberikan kepada karyawan yang sudah bekerja selama lebih 2 tahun dan tunjangan hari raya diberikan bagi karyawan yang bekerja lebih dari 3 bulan.

Tabel 1. 3 Data Kehadiran Karyawan MCB dan AUXILIARY

BULAN	JUMLAH KARYAWAN	ABSEN	MC	CUTI
Januari	130	20	10	9
Februari	130	10	15	30
Maret	130	10	25	30
April	130	23	20	40
Mei	130	19	18	10
Juni	130	17	19	12
Juli	130	15	17	13
Agustus	130	10	13	38
September	130	8	12	45
Oktober	130	13	19	23
November	130	15	20	20

Sumber: PT Schneider Electric Manufacturing Batam

Data pada tabel 1.3 dapat dilihat bahwa masih kurangnya motivasi kerja dan loyalitas karyawan pada PT Schneider Electric Manufacturing Batam, adanya penghargaan yang tidak sesuai dengan kinerja karyawan membuat motivasi dan loyalitas karyawan naik turun. Ini terbukti dengan naik turunnya jumlah karyawan yang tidak masuk kerja setiap bulan. Hal ini terbukti dari tingginya absen karyawan pada bulan April 23 karyawan, MC pada bulan Maret 25 Karyawan dan

cuti pada bulan September 45 karyawan. Dan absen terendah pada bulan September 8 karyawan, MC pada bulan Januari 10 karyawan dan cuti pada bulan Januari 9 karyawan.

Berdasarkan permasalahan yang diuraikan, maka judul penelitian ini adalah Pengaruh Kompensasi Motivasi Kerja dan Loyalitas Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Schneider Electric Manufacturing Batam.

1.2. Identifikasi Masalah

Bedasarkan uraian di atas, identifikasi masalah penelitian ini adalah:

1. Masih terdapat ketidakadilan dalam pemberian kompensasi karyawan;
2. Menurunnya motivasi kerja karyawan;
3. Minimnya Loyalitas karyawan;
4. Sering terjadi kesalahan dalam pembayaran *overtime*;
5. Ketidaksesuaian antara apa yang dijanjikan dengan kenyataan;

1.3. Batasan Masalah

Penelitian dibatasi permasalahannya agar terfokus, untuk itu penelitian ini dibatasi dengan dua ketentuan sebagai beriku:

1. Penelitian dilakukan pada karyawan departemen MCB dan AUXILIARY PT Schneider Electric Manufacturing Batam;
2. Penelitian dilakukan mulai September 2020 - Desember 2020;

1.4. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT Schneider Electric Manufacturing Batam?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT Schneider Electric Manufacturing Batam?
3. Apakah loyalitas berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT Schneider Electric Manufacturing Batam?
4. Apakah kompensasi, motivasi kerja dan loyalitas berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT Schneider Electric Manufacturing Batam?

1.5. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan pada PT Schneider Electric Manufacturing Batam;
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap produktivitas karyawan pada PT Schneider Electric Manufacturing Batam;
3. Untuk menganalisis pengaruh loyalitas terhadap produktivitas karyawan pada PT Schneider Electric Manufacturing Batam;
4. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan loyalitas terhadap produktivitas karyawan pada PT Schneider Electric Manufacturing Batam;

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1. Manfaat Teoritis

Hasil Penelitian diharapkan mampu memperluas wawasan dan pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia, berkaitan dengan kompensasi, motivasi kerja, dan loyalitas terhadap produktivitas karyawan.

1.6.2. Manfaat Praktis

1. Bagi Universitas Putera Batam, diharapkan bermanfaat sebagai untuk evaluasi mahasiswa, dan juga sebagai bahan referensi selanjutnya;
2. Bagi Perusahaan, bertujuan bersifat membangun bagi PT Schneider Electric Manufacturing Batam dengan mengembangkan dan menemukan perbandingan secara aktual tentang pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan loyalitas terhadap produktivitas karyawan. Dan diharapkan bagi semua pihak yang membaca dapat memberikan ide dan saran demi membagun perusahaan yang lebih maju;
3. Bagi Peneliti, memberikan pengatahuan penulis khususnya dalam manaje ı sumber daya manusia yang berkaitan dengan pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan loyalitas terhadap produktivitas karyawan;
4. Bagi Peneliti Lanjutan, diharapkan menjadi tambahan informasi bagi semua pihak yang membaca dan bahan referensi untuk penelitian selanjutnya;BAB II

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Produktivitas Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Produktivitas Karyawan

Produktivitas merupakan kegiatan produksi (*input*) yang dilakukan karyawan untuk mengeluarkan atau menyelesaikan kegiatan yang dilakukan (*output*). Produktivitas dapat tercapai apabila karyawan mampu menghasilkan produk dan jasa yang berkualitas dan terus meningkat kea rah yang lebih baik dengan input yang efektif dan efisien (Handaru, Miftachuljana, & Susita, 2019:389).

Menurut (Agustini & Dewi, 2019:7192) produktivitas seorang karyawan merupakan aspek terpenting dalam perusahaan, apabila karyawan menjalankan pekerjaannya secara produktif, maka perusahaan berhasil dalam mencapai target tujuannya, namun apabila karyawan tidak menjalankan pekerjaan secara produktif maka perusahaan dapat dikatakan gagal mencapai target tujuan. Produkivitas kerja adalah hasil perbandingan keluaran dan masukan keseluruhan sumber daya manusia dalam persatuan waktu (Aprilyanti, 2017:68).

Dari berbagai pendapat di atas, disimpulkan produktivitas karyawan merupakan kegiatan yang dilakukan karyawan (*input*) untuk mendapatkan target atau kualitas dan kuantitas (*output*) perusahaan.

2.1.1.2 Faktor–Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan

Menurut (Rismayadi, 2015: 2-3) produktivitas karyawan dapat tercapai melalui 4 aspek penentu yaitu:

1. Tingkat Pendidikan;
2. Motivasi;
3. Usia;
4. Pengalaman kerja karyawan;

2.1.1.3 Pengukuran Produktivitas Karyawan

Menurut (Muayyad & Gawi, 2016 :82) produktivitas diukur menggunakan 2 ukuran berikut:

a. Produktivitas parsial, adalah hasil perbandingan *output* dengan salah satu input, cara pengukurannya dengan menunakan produktivitas karyawan dengan rata-rata output per karyawan;
b. Produktivitas total faktor, adalah perbandingan *output* dengan beberapa *input* secara keseluruhan, korelasinya terlihat dalam rasio indeks *output* dengan indeks *input* agregat;

2.1.1.4 Indikator Produktivitas Karyawan

Menurut (Sisca et al., 2020: 60) produktivitas kerja dapat diukur dengan indikator berikut:

1. Dapat memotivasi diri;
2. Menumbuhkan rasa percaya diri;
3. Mampu bertanggung jawab terhadap pekerjaan;
4. Memiliki rasa sayang pekerjaan;

5. Dapat mengatasi persoalan;
6. Memberikan kontribusi yang positif;
7. Mempunyai potensi dalam pekerjaan;

2.1.2 Kompensasi

2.1.2.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi penting bagi karyawan, kompensasi yang diberikan perusahaan akan berdampak dengan meningkatnya produktivitas yang dilakukan karyawan. Kompensasi merupakan salah satu factor yang menentukan produktivitas karyawan, apabila karyawan memperoleh kompensasi tinggi sesuai bidang pekerjaannya, maka hal tersebut dapat memacu dalam meningkatkan produktivitas karyawan, begitupun sebaliknya, kompensasi yang rendah akan menurunkan produktivitas. Hal tersebut mengindikasikan bahwa kompensasi merupakan aspek dominan dalam menentukan produktivitas kerja karyawan (Agustini & Dewi, 2019:7193).

Kompensasi merupakan nilai atau *reward* dari perusahaan untuk karyawannya atas kinerja dan pencapaian karyawan dalam mendukung operasional perusahaan, kompensasi adalah timbal balik dari perusahaan (Handaru et al., 2019a:389). Kompensasi dapat berupa uang maupun barang serta bentuk lainnya yang diberikan perusahaan atas kinerja atau jasa karyawannya (Santoni & Suana, 2018:5381). Apabila perusahaan mampu memberikan kompensasi yang baik sesuai dengan pencapaian kinerja karyawannya, maka karyawan akan memperoleh kepuasan kerja yang baik sehingga mampu meningkatkan kinerjanya

dan perusahaan dapat terus mempekerjakan karyawan tersebut (Angel Rumahlaiselan & Wenas, 2018: 3785).

Dari pendapat di atas, maka disimpulkan kompensasi merupakan timbal balik yang diberikan peruahaan atas kinerja karyawannya, baik itu berupa hadiah maupun *reward*.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi

Menurut (Ardana, Mujiati, & Utama, 2012 ;153-154) kompensasi dipengaruhi oleh faktor berikut:

1. Adanya penawaran dan permintaan tenaga kerja;
2. Adanya kemampuan dan kesediaan perusahaan;
3. Adanya organisasi karyawan;
4. Peningkatan produktivitas kerja karyawan;
5. Dukungan pemerintah melalui UU dan Keppres;
6. peningkatan biaya hidup atau *cost of living*;
7. Kesesuaian posisi jabatan karyawan;
8. Adanya tingkat pendidikan dan pengalaman kerja;
9. Perkembangan kondisi perekonomian nasional;
10. Berbagai jenis dan sifat pekerjaan;

2.1.2.3 Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut (Kasmir, 2016: 236-238) kompensasi diberikan dengan tujuan agar:

1. Memenuhi hak karyawan;
2. Memenuhi rasa keadilan;
3. Mendapatkan karyawan yang berkualitas;

4. Mempertahankan karyawan;
5. Menghormati karyawan;
6. Mengendalikan biaya;
7. Mentaati peraturan pemerintah;
8. Menjauhi konflik;

2.1.2.4 Indikator Kompensasi

Menurut (Witari & Heryenzus, 2019 :2) indikator kompensasi yaitu:

1. Gaji;
2. Upah;
3. Intensif;
4. Tunjangan;

2.1.3 Motivasi Kerja

2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

(Yateno, 2020: 226) Motivasi merupakan dorongan dalam diri sendiri atau *internal tention* yang menyalurkan dengan melandasi perilaku seseorang. Menurut (Alfiyah, 2016b: 146) motivasi kesempatan yang diberikan kepada karyawannya untuk memperoleh kemajuan atau berkembang. Motivasi yang diberikan perusahaan untuk karyawan dapat berupa uang maupun barang atau bentuk lainnya sebagai pemicu dari perusahaan untuk karyawannya (Agustini & Dewi, 2019:7194).

Dari berbagai pendapat di atas, maka disimpulkan motivasi kerja adalah faktor pemicu agar seseorang mampu meningkatkan dan mengembangkan kemampuan yang dimiliki baik melalui diri sendiri maupun hal lainnya.

2.1.3.2 Langkah- Langkah Motivasi Kerja

Langkah- langkah yang bisa diambil dalam melaksanakan suatu motivasi menurut (Syamsul Arifin, 2012 :157) yaitu:

1. Menentukan kriteria yang konsisten;
2. Menyadari praduga dan prasangka;
3. Menginformasikan keadaan sesungguhnya;
4. Memberikan pujian apabila cocok;
5. Menunjukkan empati terhadap perasaan staf;
6. Membangun kepercayaan kelompok;
7. Peratian terhadap pengabdian pribadi;
8. Bijaksana terhadap karyawan;
9. Bersedialah belajar dari orang lain;
10. Bersikaplah luwes;
11. Mengizinkan kebebasan berbicara;
12. Memberikan dorongan yang inovatif dan kreatif;

2.1.3.3 Tujuan Motivasi Kerja

Menurut (Yateno, 2020: 226) terdapat tujuan dalam pemberian motivasi kepada karyawan sebagai beriut:

1. Memacu gairah dan semangat kerja karyawan;
2. Membina moral dan kepuasan kerja karyawan;
3. Mengembangkan produktivitas kerja karyawan;
4. Menjaga dan meningkatkan loyalitas dan kestabilan karyawan;
5. Mengembangkan kedisiplinan serta menurunkan tingkat absensi karyawan;

6. Efektivitas pengadaan karyawan;
7. Menjaga suasana dan hubungan kerja yang baik;
8. Memacu kreativitas dan partisipasi karyawan;
9. Memberikan tingkat kesejahteraan karyawan;
10. Meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan;

2.1.3.4 Indikator Motivasi Kerja

Menurut (Witari & Heryenzus, 2019 :2) indikator-indikator motivasi sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisik;
2. Keamanan;
3. Sosial;
4. Penghargaan;
5. Aktualisasi diri;

2.1.4 Loyalitas

2.1.4.1 Pengertian Loyalitas

Loyalitas merupakan suatu keharusan karyawan yang dituntut oleh perusahaan agar karyawan bersikap setia pada prinsip yang dianut (Wirawan, Haris, & Suwendra, 2019: 584). Menurut (Alfiyah, 2016: 146) loyalitas adalah kepatuhan atau kesetiaan yang dimiliki karyawan untuk perusahaannya.

Loyalitas merupakan sebuah tekad kuat serta kemauan kayawan dalam menjalankan segala bentuk aturan dan ketentuan yang diterapkan dalam perusahaan, serta mentaati aturan tersebut dengan baik (Lontaan, Adolfina, & Dotulong, 2019: 5625).

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa loyalitas merupakan sikap yang dimiliki oleh seorang karyawan melaksanakan segala bentuk peraturan didalam perusahaan sebagai bentuk kesetiaan karyawan terhadap perusahaan.

2.1.4.2 Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas

Menurut (Onsardi, 2018: 2) loyalitas dipengaruhi oleh beberapa faktor sebagai berikut :

1. Faktor kompensasi;
2. Pemberdayaan;
3. Kepuasan kerja;

2.1.4.3 Aspek-Aspek Loyalitas

Aspek-Aspek Loyalitas menurut (Heryati, 2016 :60) yang menitik beratkan karyawan dalam pelaksanaan kerja, sebagai berikut:

1. Mentaati peraturan;
2. Bertanggungjawab pada perusahaan;
3. Memiliki kemauan bekerja sama;
4. Memupuk rasa memiliki;
5. Hubungan antar pribadi;
6. Kecintaan pada pekerjaan;

2.1.4.4 Indikator Loyalitas

Menurut (Witari & Heryenzus, 2019 :2) indikator- indikator loyalitas karyawan sebagai berikut:

1. Bertahan di organisasi;
2. Bersedia kerja overtime guna menyelesaikan pekerjaan;
3. Dapat melindungi rahasia bisnis perusahaan;
4. Mempromosikan perusahaan terhadap pelanggan dan masyarakat umum;
5. Taat peraturan tanpa perlu pengawasan;
6. Rela berkorban demi kepentingan organisasi;
7. Memberikan saran-saran perbaikan;
8. Dapat bekerja sama dan saling bantu antar rekan kerja;

2.2 Penelitian Terdahulu

Sebagai referensi dan perbandingan suatu penelitian maka dibutuhkan penelitian terdahulu. Penelitian terdahulu mempunyai tujuan yakni untuk memberikan gambaran tentang hasil penelitian untuk menghindari kesamaan yang menyeluruh. Beberapa peelitian terdahulu terkait dengan topik peneltian ini diuraikan pada table 2.1.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1	(Agustini & Dewi, 2019) (Google Scolar)	Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan.	Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi secara parsil berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan di Single Fin Restaurant&Bar Bali.
2	(Handaru et al., 2019) (Sinta)	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivittas Kerja Karyawan (kasus PT Artolite Indah Mediatama).	Kompensasi, Lingkungan Kerja bepengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan PT Artolite Indah Mediatama.
Tabel 2.1 Lanjutan			

3	(Agustini, Alam, & Djalante, 2020) (Google Scolar)	Pengaruh Kedisiplinan Loyalitas Dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Skretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.	Kedisiplinan, Loyalitas dan Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.
4	(Santoni & Suana, 2018) (Sinta)	Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Sales di Honda Denpasar Agung.	Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.
5	(Ani Kuspini, 2020) (Google Scolar)	Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Akper Saipuddin Zuhri Indramayu 2019.	Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.
6	(Yuliansyah & Marzoeki, 2019) (Scopus)	*The Influence of Compensation and Work Motivation on Employee Performance Productivity at PT. Mustika Ratu And Branch Office*.	Kompensasi dan Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.
7	(Wongleedee, 2020) (Scopus)	*Role of Customer Loyalty on Employee Performance and Productivity in Pharmacy Business in Thailand*.	Loyalitas berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dalam bisnis farmasi Thailand.
8	(Ni Putu Pradita Laksmiari, 2019) (Sinta)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Serrit.	Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.
9	(Angel Rumahlaiselan & Wenas, 2018) (Sinta)	Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Manado.	Pelatihan dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran digunakan untuk menggambarkan hubungan dari variabel Kompensasi (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Loyalitas (X3) terhadap variabel Produktivitas Karyawan (Y).

2.3.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Produkivitas Karyawan

Kompensasi merupakan aspek utama bagi karyawan, apabila kompensasi yang diberikan rendah maka hal tersebut akan memberi dampak negative, sehingga produktivitas menurun, akan tetapi sebaliknya apabila kompensasi tinggi sesuai dengan bidang pekerjaannya maka hal tersebut dapat memicu peningkatan produktivitas karyawan. Pemberian kompensasi yang layak merupakan kunci dari mempertahankan asset utama agar karyawan tetap produktif dalam menjalankan pekerjaannya. Berdasarkan penelitian (Agustini & Dewi, 2019a) diketahui bahwa kompensasi memberikan dampak positif dan signifikan terhadap produktivitas.

2.3.2 Pengaruh Motivasi kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Motivasi adalah upaya yang dilakukan perusahaan agar karyawan dapat bekerja secara baik dan lebih efektif dalam pemanfaatan waktu kerjanya, sehingga produktivitas dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Berdasarkan penelitian yang dilakukan (Agustini & Dewi, 2019a) diketahui bahwa motivasi memberikan dampak positif dan signifikan terhadap produktivitas.

2.3.3 Pengaruh Loyalitas terhadap Produktivitas Karyawan

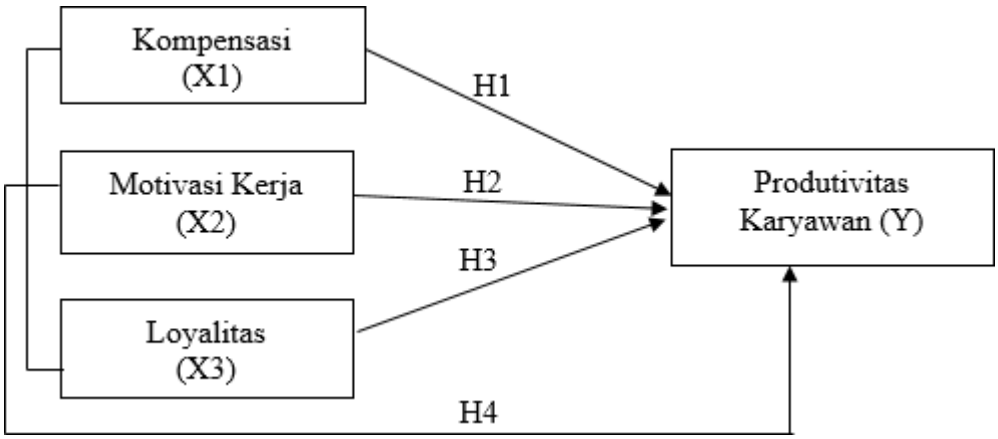
Karyawan yang memiliki rasa loyal yang tinggi terhadap perusahaannya dapat dilihat atau diukur dari ketaatan atau kepatuhan dalam bertanggung jawab. Sehingga dengan loyalitas yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas dalam

perusahaan tersebut. Berdasarkan penelitian yang dilakukan (Agustini et al., 2020) diketahui bahwa loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas.

2.3.4 Pengaruh Kompensasi, Motivasi kerja dan Loyalitas terhadap Produktivitas Karyawan

Karyawan yang pekerjaannya dihargai oleh perusahaan maka akan mempengaruhi produktivitas karyawan. Menurut (Santoni & Suana, 2018) diketahui bahwa Kompensasi dan Motivasi memberikan dampak positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Menurut hasil penelitian (Agustini et al., 2020) diketahui bahwa loyalitas memberikan dampak positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Berdasrkan latar belakang masalah dan kajian teori, maka kerangka pemikirian digambarkan sebagai berikut.



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Hipotesis yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah:

H1: Kompensasi diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT Schneider Electric Manufacturing Batam;

H2: Motivasi kerja diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT Schneider Electric Manufacturing Batam;

H3: Loyalitas diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT Schneider Electric Manufacturing Batam;

H4: Kompensasi, motivasi kerja dan loyalitas diduga secara bersama–sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT Schneider Electric Manufacturing Batam;

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian ini adalah penelitian kausalitas. Hal ini dikarenakan penelitian ini akan menguji hubungan sebab dan akibat antar variable penelitian. Artinya penelitian ini ingin menguji suatu pengaruh dari variable bebas terhadap variable terikat (Sanusi, 2011:14).

Penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif, karena ingin membuktikan satu pengaruh antar variabel melalui pengujian hipotesis yang didukung oleh hasil pengolahan data statistic berupa angka. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner di lapangan, data yang diperoleh dilakukan analisis menggunakan metode regressi linier berganda. Penelitian ini dilakukan pada PT Schneider Electric Manufacturing Batam.

3.2 Operasional Variabel

Variable dalam penelitian merupakan suatu atribut dan nilai dari suatu objek dengan variasi tertentu untuk dipelajari agar dapat ditarik suatu kesimpulan (Sinambela, 2014: 46). Dalam penelitian ini terdapat variabel independen dan variabel dependen.

3.2.1 Variabel Independen

Variabel independen merupakan penyebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat atau juga disebut variabel dependen (Sinambela, 2014: 47). Variabel independen penelitian ini terdiri dari Kompensasi (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Loyalitas (X3).

3.2.1.1 Kompensasi

Kompensasi merupakan nilai atau *reward* dari perusahaan untuk karyawannya atas kinerja dan pencapaian karyawan dalam mendukung operasional perusahaan, kompensasi adalah timbal balik dari perusahaan (Handaru et al., 2019a:389).

Dalam penelitian ini indikator yang penulis gunakan dari kompensasi menurut (Witari & Heryenzus, 2019 :2) sebagai berikut:

1. Gaji;
2. Upah;
3. Intensif;
4. Tunjangan;

3.2.1.2 Motivasi Kerja

Motivasi dapat berupa keinginan diri untuk menyalurkan dengan melandasi perilaku seseorang. Motivasi merupakan kesempatan yang diberikan kepada karyawannya untuk memperoleh kemajuan atau berkembang (Agustini & Dewi, 2019:7194).

Dalam penelian ini indikator yang peneliti gunakan dalam motivasi kerja menurut (Witari & Heryenzus, 2019: 2) sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisik;
2. Keamanan;
3. Sosial;
4. Penghargaan;
5. Aktualisasi diri;

3.2.1.3 Loyalitas

Loyalitas merupakan suatu keharusan karyawan yang dituntut oleh perusahaan agar karyawan bersikap setia pada prinsip yang dianut (Wirawan, Haris, & Suwendra, 2019: 584). Menurut (Alfiyah, 2016: 146) loyalitas adalah kepatuhan atau kesetiaan yang dimiliki karyawan untuk perusahaannya.

Dalam penelitian ini indikator yang peneliti gunakan dalam loyalitas menurut (Witari & Heryenzus, 2019: 2) sebagai berikut:

1. Bertahan di organisasi;
2. Bersedia kerja overtime guna menyelesaikan pekerjaan;
3. Dapat melindungi rahasia bisnis perusahaan;
4. Mempromosikan perusahaan terhadap pelanggan dan masyarakat umum;
5. Taat peraturan tanpa perlu pengawasan;
6. Rela berkorban demi kepentingan organisasi;
7. Memberikan saran-saran perbaikan;
8. dapat bekerja sama dan saling bantu antar rekan kerja;

3.2.2 Variabel Dependen

Variabel terikat atau juga disebut variabel dependen yaitu variabel yang dipengaruhi atau akibat, yang dsebabkan variabel independen atau penyebab (Sinambela, 2014: 48). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah produktivitas karyawan. Menurut (Agustini & Dewi, 2019:7192) produktivitas seorang karyawan merupakan aspek terpenting dalam perusahaan, apabila karyawan menjalankan pekerjaannya secara produktif, maka perusahaan berhasil

dalam mencapai target tujuannya, namun apabila karyawan tidak menjalankan pekerjaan secara produktif maka perusahaan dapat dikatakan gagal mencapai target tujuan. Menurut Nitisemito dalam buku (Sisca et al., 2020: 60) Untuk mengukur produktivitas kerja, ada beberapa indikator tertentu yang harus diperhatikan, sebagai berikut:

1. Dapat memotivasi diri;
2. Menumbuhkan rasa percaya diri;
3. Mampu bertanggung jawab terhadap pekerjaan;
4. Memiliki rasa sayang pekerjaan;
5. Dapat mengatasi persoalan;
6. Memberikan kontribusi yang positif;
7. Mempunyai potensi dalam pekerjaan;

Tabel 3. 1 Operasional Variabel Penelitian

Variabel	**Definisi**	**Indikator**	**Skala**
Kompensasi (X1)	Kompensasi merupakan nilai arau *reward* dari perusahaan untuk karyawannya atas kinerja dan pencapaian karyawan dalam mendukung operasional perusahaan, kompensasi adalah timbal balik dari perusahaan	1. Gaji 2. Upah 3. Intensif 4. Tunjangan	Skala Likert

Motivasi Kerja (X2)	Motivasi merupakan keinginan diri yang dapat menyalurkan dengan melandasi perilaku seseorang. Motivasi merupakan kesempatan yang diberikan kepada karyawannya untuk memperoleh kemajuan atau berkembang	1. Kebutuhan fisik 2. Keamanan 3. Sosial 4. Penghargaan 5. Aktualisasi diri	Skala Likert
Loyalitas (X3)	Loyalitas merupakan suatu keharusan karyawan yang dituntut oleh perusahaan agar karyawan bersikap setia pada prinsip yang dianut. Loyalitas adalah kepatuhan atau kesetiaan yang dimiliki karyawan untuk perusahaannya.	1. Bertahan di organisasi 2. Bersedia kerja *overtime* guna menyelesaikan pekerjaan 3. Dapat melindungi rahasia bisnis perusahaan 4. Taat peraturan tanpa perlu pengawasan 5. Rela berkorban demi kepentingan organisasi 6. Memberikan saran-saran perbaikan 7. dapa bekerja sama dan saling bantu antar rekan kerja	Skala Likert
Produktivitas Karyawan (Y)	Produktivitas merupakan suatu kegiatan produksi (*input*) yang dilakukan karyawan untuk mengeluarkan atau menyelesaikan kegiatan yang dilakukan (*output*).	1. Dapat memotivasi diri 2. Menumbuhkan rasa percaya diri 3. Mampu bertanggung jawab terhadap pekerjaan 4. Memiliki rasa sayang pekerjaan 5. Dapat mengatasi persoalan 6. Mempunyai potensi dalam pekerjaan	Skala Likert

3.3 Populasi dan Sampel

Data adalah faktor penting, dari data tersebut seorang peneliti bisa melaksanakan sebuah penelitian. Sebuah data didapatkan dari penelitian yang dilaksanakan kepada semua anggota populasi atau sebagian anggota populasi dan kesimpulan yang akan didapatkan berlaku untuk setiap populasi yang ada (Sanusi, 2011: 87).

3.3.1 Populasi

Populasi merupakan orang atau benda yang memiliki karakteristif atau sifat yang melekat pada subjek maupun objek (Sinambela, 2014b:94). Populasi dalam penelitian ini merupakan karyawan departemen MCB dan AUXILIARY PT Schneider Electric Manufacturing Batam yang berjumlah 130 orang.

3.3.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi penelitian, dimana jumlah sampel dalam suatu penelitian didasarkan pada jumlah populasinya. Sampel harus mendeskripsikan populasi secara benar (Sinambela, 2014: 95). Penelitian ini menggunakan metode pengambilan *sampling* jenuh, arinya seluruh populasi penelitian yang berjumlah 130 orang digunakan sebagai sampel secara keseluruhan.

3.4 Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian

3.4.1 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan hal yang penting dalam suatu penelitian, hal ini dikarenakan teknik pengumpulan data yang tepat akan mempengaruhi akurasi hasil penelitian. Teknik pengumpulan data dalam peneltian

kuantitatif dapat berupa observasi, kuesioner dan dokumentasi (Sanusi, 2011b: 105)

Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data kuesioner, yaitu adalah sekumpulan pertanyaan/pernyataan yang diberikan pada responden penelitian (Sanusi, 2011b :109). Kuesioer termasuk ke dalam data primer yang diperoleh secara langsung di lapangan.

3.4.2 Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan instrumen kuesioner. Kuesioner disebarkan pada 130 karyawan sebagai responden. Ada 4 instrumen kuesioner penelitian yaitu kompensasi, motivasi kerja, loyalitas dan produktivitas karyawan. Pengukuran skala yang digunakan kompensasi, motivasi kerja, loyalitas dan produktivitas karyawan dalam angket adalah skala likert. Skala ini menggunakan lima angka penilaian yaitu: (1) sangat tidak setuju, (2) tidak setuju, (3) netral, (4) setuju dan (5) sangat setuju (Sugiyono, 2012 : 93).

Tabel 3. 2 Skala Likert

No	Skala Likert	*Score*
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : (Sugiyono, 2012: 94)

3.5 Metode Analisis Data

Dalam melengkapai analisis kuantitatif maka peneliti memerlukan metode analisis data yang benar. Metode analisis yang bisa membantu untuk pengujian

dilakukan dengan menggunakan *software* SPSS 25. Penelitian ini terdiri dari beberapa analisis yang dapat diuraikan, yaitu:

3.5.1 Statistik Deskriptif

Statistif deskriptif digunakan untuk menggambarkan data hasil penelitan dengan mendeskripsikan hasil penyebaran kuesioner untuk secara umum tanpa bermaksut membuat kesimplan untuk mengeneralisasi (Sinambela, 2014: 189).

Dalam analisis deskriptif membahas tentang informasi atau menggambarkan variabel independen yaitu Kompensasi (X1), Motivasi Kerja (X2), Loyalitas (X3) dan juga variabel dependen yaitu Produktivitas Karyawan (Y). Dalam menganalisis deskriptif menggunakan pengujian hipotesis deskriptif. Penyajiannnya dalam bentuk grafik dan tabel yang terdiri dari perhitungan rata-rata juga, standar deviasi. Untuk menentukan kreteria analisis deskriptif dapat menggunakan tabel rentang skala. (Peneliti,2020).

$$RS = \frac{n(m-1)}{m}$$

Rumus 3. 1 Rentang Skala

$$= \frac{130\ (130-1)}{5}$$

$$= 104$$

Keterangan:

n= Jumlah Populasi

m= Jumlah alternatif jawaban tiap item

Tabel 3. 3 Rentang Skor Kriteria Pernyataan

Rentang Skala/ Skor	Kriteria Pernyataan
130– 234	Sangat Tidak Baik
235 – 339	Tidak Baik
340 – 444	Netral
445 – 549	Baik
550 – 654	Sangat Baik

Sumber: (Umar, 2014: 91)

3.5.2 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

3.5.2.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui keakuratan suatu alat ukur. Dari hasil pengujian akan didapat item-item pernyataan yang ada dalam kuesioner penelitian apakah dapat digunakan untuk mengetahui keadaan responden secara real atau keadaan yang sebenarnya (Wibowo, 2012: 35).

Dalam membuktikan pengujian valid dan tidaknya item dari kuesioner dapat menggunakan koefisien korelasi *Pearson Product Moment*. Pengujian ini bertujuan untuk mengkorelasikan nilai skor dari masing-masing item pertanyaan terhadap total skornya (Wibowo, 2012: 35-36). Pengujian validitas menggunakan korelasi *product moment* dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X^2 - (\sum X^2)\}\{N\sum Y^2 - (\sum Y^2)\}}}$$

Rumus 3. 2 Korelasi Product Moment

Sumber : (Sanusi, 2011:122)

Keterangan:

r_{xy}= Koefesien dari korelasi

i = Skor item

x = Skor total dari x

n = Jumlah dari banyaknya subjek

Untuk membuktikan pengujian korelasi digunakan taraf signifikan 0,05. Data peneliian dapat dikatakan valid atau tidak kriterianya sebagai berikut (Sanusi, 2011b: 123):

1. Apabila $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, artinya item pertanyaan yang diajukan mempunyai hubungan yang signifikan, maka item tersebut dinyatakan valid;
2. Apabila $r_{hitung} \leq r_{tabel}$, artinya item pertanyaan yang diajukan tidak mempunyai hubungan yang signifikan, maka item tersebut dinyatakan tidak valid;

3.5.2.2 Uji Reliabilitas Data

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui konsistensi suatu alat ukur apabila digunakan untuk mengukur secara berulang. Suatu alat ukur yang handal salah satu memiliki kriteria konsisten dalam melakukan pengukuran secara berulang. Pengujian reliabilitas didasarkan pada nilai *Conbrach Alpha* dengan rumus (Wibowo, 2012: 52):

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1}\right]\left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2 t}\right]$$

Rumus 3. 3 Conbrach Alpha

Sumber: (Wibowo, 2012: 52)

Keterangan:

r_{11} = Reabilitas instrumennya

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah variasi pada butirannya

$\sigma^2 t$ = Varian totalnya

k = Jumlah butiran pertanyaan

Instrumen penelitian dikatakan reliabel apabla nilai *conbrach alpha* dari setiap variabel berada pada batas lebih besar dari 0,05. Apabila nilai *conbrach alpha* semakin tinggi maka semakin baik dan konsisten alat ukur yang digunakan (Wibowo, 2012: 53). Adapun kriteria reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. 4 Rentang Skor Kriteria Pernyataan

Nilai Interval	**Kriteria**
0,80-1,00	Sangat Tinggi
0,60-0,799	Tinggi
0,40-0,599	Cukup
0,20-0,399	Rendah
<0,20	Sangat Rendah

Sumber : (Wibowo, 2012: 53)

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

Best Linier Unbiased Estimator (BLUE) adalah prinsip yang harus dipenuhi dalam analisis regressi dan korelasi. Model regressi dikatakan memiliki nilai estimasi paling baik jika menggunakan metode kuadrat terkecil atau *Ordinary Least Square.* Untuk mendapatkan BLUE model regressi harus memenuhi beberapa persyaratan minimum pengujian, atau yag dikenal dengan uji asumsi klasik. Adapun pengujian yang digunakan dapat diruaikan sebagai berikut (Wibowo, 2012: 87)

3.5.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas data digunakan untuk menguji apakah model regressi memiliki distribusi data yang normal baik variable bebas maupun terikatnya (Wibowo, 2012: 61). Data yang berdistribusi normal dapat dilihat dari kurva

grafik analisisnya yang berbentuk lonceng (*bell shaped curve).* Selain itu distribusi data normal juga dapat dilihat diagram Normal *P-Plot Regression Standarize* yang akan menunjukkan titik pada garis grafiknya. Uji normalitas juga dapat menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* dengan ketentuan berikut (Wibowo, 2012: 72).

1. Nilai Kolmogorv-Smirnov $Z < Z_{tabel}$;
2. Nilai Asymp. Sig (2-tailed) > α

3.5.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ditujukan untuk melihat penyimpangan asumsi klasik. Dalam model regressi yang baik tidak diperolehkan adanya multikolonearitas atau korelasi yang sempurna pada variable bebas dalam membentuk persamaan. Apabila model regressi mengandung gejala multikolonearitas, artinya sesama variable bebas terjadi korelasi. Uji multikoloneritas dilihat dari nilai *Variace Inflation Factors* (VIF). Ketentuan yang digunakan adalah nilai VIF < 10 artinya tidak terdapat multikolinearitas diantara variabel bebas, dan jika nilai VIF > 10 artinya model regressi mengandung multikolinearitas (Wibowo, 2012: 87).

3.5.3.2 Uji Heteroskedastisitas

(Wibowo, 2012: 93) Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada pengamatan satu dengan yang lainnya. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedatisitas. Jika hasil nilai signifikansi > nilai aplha-nya (0,05), maka model ini tidak mengalami heteroskedastisitas.

3.5.4 Uji Pengaruh

3.5.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan analisis yang terdapat variabel bebas lebih dari satu. Analisis ini digunakan dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam analisis regressi, model yang baik harus memenuhi kriteria uji asumsi klasik dan memiliki skala data interval mapun rasio. Adapun rumus persamaan analisis regressi dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3$$

Rumus 3. 4 Regresi Linear Berganda

Sumber: (Wibowo, 2012: 127)

Keterangan:
Y = Produktvitas karyawan
a = nilai konstanta
b = nilai koefesien regresi
x_1= Kompensasi
x_2 = Motivasi kerja
X_3 = Loyalitas

3.5.4.2 Uji R^2 (Analisis Determinasi)

Pengujian koefisian determinasi (R^2) dilakukan guna memperoleh informasi seberapa besar pengaruh variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Koefisien regressi menunjukkan pengaruh secara bersama-sama antara variable X terhadap Y. Nilai koefisien determinasi menunjukkan sejauh mana model regresi menjelaskan kondisi sebenarnya (Sanusi, 2011b: 135). Adapun rumus perhitungan koefisien determinasi dapat liha sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{SSR}{SST}$$

Rumus 3. 5 Koefisien Determinan

Sumber: (Sanusi, 2011b: 136)

Keterangan:

R^2 = koefisien determinasi

SSR = Sum of squares regression

SST = Sum of squares Total

3.5.5 Uji Hipotesis

3.5.5.1 Uji t (uji parsial)

Uji signifikansi parsial bertujuan untuk menguji pengaruh variabel penyebab terhadap variabel terikat. Pengujian ini dilakukan untuk menguji hipotesis. Nilai yang digunakan adalah nilai $t_{hitung.}$

Jika: $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_o diterima

$t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_o ditolak

(Sanusi, 2011: 138).

3.5.5.2 Uji f (uji simultan)

Uji f atau uji simultan merupakan pengujian signifikansi pengaruh secara serempak/bersama-sama. Uji F menunjukkan hasil persentase variabel terikat dapat dijelaskan oleh seluruh variabel bebas secara simultan. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dan F_{tabel}. Adapun kriteria pengujian yang digunaan adalah sebagai berikut:

Jika: $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_o ditolak jika hasil nilai signifikan kurang dari 0,05 $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_o diterima jika hasil nilai signifikan lebih dari 0,05

(Sanusi, 2011: 138)

3.6 Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.6.1 Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di PT Schneider Electric Batam bergerak dibidang *Manufacturing.* Perusahaan yang beralamat di Batamindo Industrial Park, Blok 204, Muka Kuning, Batam.

3.6.2 Jadwal Penelitian

Jadwal pelaksanaan penelitian ini dapat dilihat pada tablel berikut:

Tabel 3. 5 Jadwal Penelitian

Keterangan	**September 2020**	**Oktober 2020**	**November 2020**	**Desember 2020**	**Januari 2021**
Pengajuan Judul					
Bab 1					
Bab 2					
Bab 3					
Kuesioner					
Analisis Data					
Bab 4					
Bab 5					
Daftar Pustaka					
Daftar Isi					
Abstrak					
Penyerahan Hasil Penelitian					