

Pengaruh Kompensasi, Loyalitas, Dan Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Annex Unique Indonesia

Hagi Aldera¹*)

¹)Universitas Buddhi Dharma

Jl. Imam Bonjol No. 41 , RT. 002/ RW. 003, Karawaci, Kec. Karawaci, Kota Tangerang, Banten 15115

¹)hagialdera98@gmail.com

Rekam jejak artikel:

Terima April 2022;
Perbaikan April 2022;
Diterima April 2022;
Tersedia online Juni 2022

Kata kunci:

Kompensasi
Loyalitas
Manajemen Sumber Daya
Karyawan
Produktivitas

Abstrak

Penulisan skripsi ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, loyalitas, dan penilaian kinerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Annex Unique Indonesia. Penelitian dilakukan terhadap 142 responden yang merupakan karyawan PT. Annex Unique Indonesia dengan menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada karyawan. Berdasarkan jawaban kuesioner penulis mengolah data melalui program SPSS 24 sehingga menjadi data yang berguna dalam penelitian ini. Selain menghitung hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, pada penelitian ini dihitung juga hubungan antar variabel. Korelasi antara kompensasi dengan produktivitas karyawan sebesar 0,315, korelasi antara loyalitas dengan produktivitas karyawan sebesar 0,450, korelasi antara penilaian kinerja dengan produktivitas karyawan sebesar 0,596. Maka dapat dikaitkan hubungan keempat variabel adalah kuat dan positif. Dari hasil uji F bahwa variabel independen yaitu kompensasi, loyalitas, dan penilaian kinerja berpengaruh secara bersama-sama atau secara simultan terhadap produktivitas karyawan karena memiliki nilai 48,646 dan memiliki nilai signifikan yang lebih kecil dari nilai α 0,05 ($0,000 < 0,05$) sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian diterima

I. PENDAHULUAN

Perusahaan pada umumnya sangat memperhatikan sumber daya manusia. Faktor SDM merupakan problem utama disaat aktifitas ada di dalamnya. Karyawan memiliki pekerjaannya sendiri untuk memberikan hasil kerjanya terhadap perusahaan. Sumber daya manusia merupakan asset utama dalam sebuah instansi, maka dari itu tentunya perusahaan akan menginginkan karyawan yang memiliki pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan untuk mengelola instansi dengan baik (Chandra, Susanti, and Salikim 2021; Melatnerbar et al. 2021). Dalam meningkatkan kualitas karyawan maka instansi harus memenuhi kewajibannya dengan cara memberikan sebuah kompensasi terhadap karyawan tersebut. Kompensasi yang diberikan harus bersikap adil yang artinya karyawan yang berusaha kerja keras untuk menghasilkan kontribusi terbaik untuk perusahaan maka ia harus lebih diberikan

kompensasi yang sebanding dengan apa yang sudah ia kerjakan. Tetapi berbeda dengan karyawan yang bekerja hanya untuk mendapatkan kompensasi maka ia akan bekerja hanya sewajarnya saja terhadap perusahaan (Komarudin et al. 2019; Wi 2020).

Selain kompensasi, ada loyalitas. Loyalitas karyawan sangat diperhatikan oleh perusahaan. Semakin karyawan memiliki loyalitas yang tinggi maka akan semakin baik dalam menyelesaikan tanggung jawab di perusahaan tersebut, sebaliknya jika karyawan yang tidak memiliki loyalitas maka akan merasa bahwa ia tidak mampu menyelesaikan tanggung jawab di perusahaan (Wibowo et al. 2021). Jika sebuah perusahaan sudah mendapatkan loyalitas dari karyawan maka perusahaan akan melakukan penilaian kinerja terhadap masing-masing karyawan. Penilaian kinerja dilakukan sebagai acuan perusahaan untuk mengetahui perkembangan karyawan pada perusahaan. Jika tidak dilakukan penilaian maka perusahaan tidak akan pernah mengetahui perkembangan perusahaan kedepannya yang terjadi di perusahaan (Anon n.d.; Winata 2021).

II. LANDASAN TEORI

1. Kompensasi

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

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

2. Loyalitas

Menurut (Hasibuan 2014) (Anon n.d.; Hernawan et al. 2021) menyatakan bahwa :

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

3. Penilaian Kinerja

Menurut (Widodo 2015) menyatakan bahwa :

“Penilaian Kinerja adalah suatu evaluasi terhadap tingkat kinerja seseorang dibandingkan dengan standar kinerja yang sudah ditentukan, guna bahan pertimbangan dalam menentukan promosi, kompensasi, perlunya pelatihan atau pengembangan, maupun untuk pemberhentian seseorang.”

4. Produktivitas

Menurut (Riyanto 2015) menyatakan bahwa :

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

III. METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini, penulis menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT. Annex Unique Indonesia, Kemudian untuk studi kepustakaan dilakukan dengan mencari dari jurnal ilmiah yang berkaitan dengan masalah penelitian yang dijelaskan. Setelah data kuesioner terkumpul, penulis menganalisis dengan menggunakan SPSS versi 24. Dengan menggunakan teknik analisis data, seperti : analisis frekuensi, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji F, dan uji T.

Tabel Operasional Variabel

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Kompensasi (X1)	1. Kompensasi Langsung	1. Gaji 2. Upah 3. Komisi 4. Bonus	Ordinal
	2. Kompensasi Tidak Langsung	1. Tunjangan 2. Pensiun Penuh 3. Pensiun Dini 4. Pesangon	

Sumber : MSDM (Lijan Poltak Sinambela 2016, 218)

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Loyalitas (X2)	Faktor Loyalitas Kerja	1. Ketaatan dan Kepatuhan 2. Bertanggung jawab 3. Pengabdian 4. Kejujuran	Ordinal

Sumber : Manajemen Sumber Daya Manusia (Saydam 2015)

Penilaian Kinerja (X3)	1. Keberhasilan	Prestasi Karyawan	Ordinal
	2. Penghargaan	1. Kualitas Karyawan 2. Kecepatan Kerja	
	3. Tanggung jawab	Tanggung jawab karyawan	

Sumber : MSDM (Lijan Poltak Sinambela 2016, 222)

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Produktivitas Karyawan (Y)	Indikator Produktivitas Karyawan	1. Kemampuan 2. Efisiensi 3. Semangat Kerja 4. Pengembangan Diri 5. Efisiensi 6. Mutu	Ordinal

Sumber : MSDM (Edy Sutrisno 2017)

Metode Penarikan Sampel

Penulis, melakukan pengambilan sampel disesuaikan pada teori (Sugiyono, 2014) maka ukuran sampel dapat memadai sebanyak 142 responden yang diambil dari jumlah populasi sekitar 142 responden.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Melakukan karya tulis ini, penulis mengambil 142 responden yang telah digunakan sebagai sampel penelitian. Kemudian kuesioner tersebut diberikan kepada 142 responden yang terdapat isi pernyataan-pernyataan yang dibuat oleh penulis mengenai kompensasi, loyalitas, dan penilaian kinerja terhadap produktivitas karyawan.

Dari hasil pengumpulan data sebanyak 142 responden yang telah meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner Pengaruh Kompensasi, Loyalitas, dan Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Annex Unique Indonesia. Penulis membagikan 10 pernyataan pada setiap variabel bebas dan terikat, ialah 10 pernyataan mengenai kompensasi (X1), 10 pernyataan mengenai loyalitas (X2), 10 pernyataan mengenai penilaian kinerja (X3), dan 10 pernyataan mengenai produktivitas karyawan (Y). Penjelasan selanjutnya merupakan sebuah hasil penelitian, maka terdapat tabel yang telah terlampir sebagai berikut :

1. Analisis Frekuensi

Hasil Data Responden Perihal Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	88	62.0	62.0	62.0
	Perempuan	54	38.0	38.0	100.0
	Total	142	100.0	100.0	

Pada hasil data SPSS yang telah diuji, dengan ini dapat dibuktikan bahwa terdapat total keseluruhan sampel berjumlah 142 responden dengan persentase 100%.

Hasil Data Responden Perihal Usia

No.	Usia Responden	Jumlah	Persentase
1	18-25 tahun	87	61,27%
2	26-33 tahun	19	13,37%

3	34-40 tahun	16	11,27%
4	> 40 tahun	20	14,09%
Total		142	100%

Pada hasil data SPSS yang telah diuji, dengan ini dapat dibuktikan bahwa terdapat sampel berjumlah 142 responden dengan kategori usia dibawah 18-25 tahun, 26-33 tahun, 34-40 tahun, dan diatas 40 tahun, penelitian ini dapat dibuktikan dengan nilai persentase 100%.

Hasil Data Responden Perihal Pendidikan

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	SMK/SMA	102	71,84%
2	D3	3	2,11%
3	S1	35	24,65%
4	S2	1	0,70%
5	S3	1	0,70%
Total		142	100%

Pada hasil data SPSS yang telah diuji, dengan ini dapat dibuktikan bahwa terdapat sampel berjumlah 142 responden dengan kategori pendidikan SMK, D3, S1, S2, dan S3. Penelitian ini dapat dibuktikan dengan nilai persentase 100%.

Hasil Data Responden Perihal Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 2 Tahun	63	44.4	44.4	44.4
	2-5 Tahun	44	31.0	31.0	75.4
	5-10 Tahun	10	7.0	7.0	82.4
	> 10 Tahun	25	17.6	17.6	100.0

Pada hasil data SPSS yang telah diuji, dengan ini dapat dibuktikan bahwa terdapat sampel berjumlah 142 responden dengan kategori lama bekerja ialah karyawan yang bekerja kurang dari 2 tahun, 2-5 tahun, 5-10 tahun, dan diatas 10 tahun. Penelitian ini dapat dibuktikan dengan nilai persentase 100%.

2. Uji Validitas

Penentuan nilai r_{tabel} menetapkan pada tingkat kepercayaan *Degree of Freedom* (df) = $n-k$, maka total keseluruhan sampel dikurangi 3 atau $142-3 = 139$ memiliki tingkat signifikan 5%, sehingga r_{tabel} bernilai 0,138. Jika hasil nilai pada setiap item instrumen pernyataan lebih besar dari r_{tabel} maka dapat dikatakan valid.

Tabel Uji Validitas Variabel Kompensasi (X1)

<i>Item-Total Statistics</i>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kompensasi1	37,7183	19,835	0,578	0,848
Kompensasi2	37,6549	19,930	0,577	0,848
Kompensasi3	37,3028	21,092	0,458	0,858
Kompensasi4	37,8803	19,822	0,504	0,856
Kompensasi5	37,2535	19,566	0,639	0,843
Kompensasi6	37,3028	19,560	0,667	0,841
Kompensasi7	37,4014	19,646	0,700	0,839
Kompensasi8	37,5141	20,322	0,670	0,843
Kompensasi9	37,5845	20,542	0,487	0,856
Kompensasi10	37,6620	21,147	0,483	0,856

Pada hasil data spss yang telah diuji, dengan ini dapat dibuktikan bahwa terdapat total keseluruhan Corrected Item – Total Correlation dengan hasil nilai yang lebih besar dari 0,138. Sehingga hasil setiap item pernyataan pada kompensasi telah terbukti valid.

Tabel Uji Validitas Variabel Loyalitas (X2)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Loyalitas1	37,2676	18,282	0,706	0,907
Loyalitas2	37,2958	18,125	0,740	0,905
Loyalitas3	37,2817	18,090	0,689	0,908
Loyalitas4	37,4155	17,933	0,738	0,905
Loyalitas5	37,4507	17,710	0,681	0,908
Loyalitas6	37,3451	17,816	0,755	0,904
Loyalitas7	37,3592	17,891	0,848	0,900
Loyalitas8	37,4718	18,875	0,559	0,915
Loyalitas9	37,5845	18,358	0,551	0,917
Loyalitas10	37,3451	17,901	0,677	0,908

Pada hasil data spss yang telah diuji, dengan ini dapat dibuktikan bahwa terdapat total keseluruhan Corrected Item – Total Correlation dengan hasil nilai yang lebih besar dari 0,138. Sehingga hasil setiap item pernyataan pada kompensasi telah terbukti valid.

Tabel Uji Validitas Variabel Penilaian Kinerja (X3)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Penilaian1	37,5986	18,242	0,773	0,903
Penilaian2	37,6549	18,440	0,557	0,915
Penilaian3	37,5986	18,114	0,706	0,906
Penilaian4	37,6338	17,723	0,694	0,907
Penilaian5	37,5775	17,636	0,775	0,902
Penilaian6	37,6901	18,088	0,639	0,910
Penilaian7	37,4577	18,094	0,671	0,908
Penilaian8	37,5211	18,053	0,748	0,904
Penilaian9	37,6197	18,152	0,590	0,913
Penilaian10	37,4296	17,935	0,777	0,902

Pada hasil data spss yang telah diuji, dengan ini dapat dibuktikan bahwa terdapat total keseluruhan Corrected Item – Total Correlation dengan hasil nilai yang lebih besar dari 0,138. Sehingga hasil setiap item pernyataan pada kompensasi telah terbukti valid.

Tabel Uji Validitas Variabel Produktivitas Karyawan (Y)

<i>Item-Total Statistics</i>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Produktivitas1	38,1127	13,888	0,358	0,829
Produktivitas2	38,5282	13,783	0,155	0,875
Produktivitas3	38,0282	12,737	0,597	0,806
Produktivitas4	37,9225	12,937	0,598	0,806
Produktivitas5	37,8380	12,789	0,715	0,797
Produktivitas6	37,9085	12,864	0,720	0,797
Produktivitas7	37,9577	12,566	0,749	0,793
Produktivitas8	38,0704	12,903	0,543	0,811
Produktivitas9	37,9225	13,448	0,579	0,810
Produktivitas10	37,9296	13,229	0,572	0,809

Pada hasil data spss yang telah diuji, dengan ini dapat dibuktikan bahwa terdapat total keseluruhan Corrected Item – Total Correlation dengan hasil nilai yang lebih besar dari 0,138. Sehingga hasil setiap item pernyataan pada kompensasi telah terbukti valid.

3. Uji Reliabilitas

Tabel Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi (X1)

Cronbach's Alpha	N of Items
0,862	10

Pada hasil Reliability statistics yang telah dibuktikan, maka perlu diperhatikan kolom Cronbach's Alpha yaitu bernilai 0,862 yang berjumlah 10 items. sebagai hitungan hasil reliability berupa pengujian data statistik Cronbach's Alpha dapat dinyatakan reliabel, apabila membuktikan hasil Cronbach's Alpha (α) lebih besar dari ($>$) 0,6.

Tabel Uji Reliabilitas Variabel Loyalitas (X2)

Cronbach's Alpha	N of Items
0,916	10

Pada hasil Reliability statistics yang telah dibuktikan, maka perlu diperhatikan kolom Cronbach's Alpha yaitu bernilai 0,916 yang berjumlah 10 items. sebagai hitungan hasil reliability berupa pengujian data statistik Cronbach's Alpha dapat dinyatakan reliabel, apabila membuktikan hasil Cronbach's Alpha (α) lebih besar dari ($>$) 0,6.

Tabel Uji Reliabilitas Variabel Penilaian Kinerja (X3)

Cronbach's Alpha	N of Items
0,915	10

Pada hasil Reliability statistics yang telah dibuktikan, maka perlu diperhatikan kolom Cronbach's Alpha yaitu bernilai 0,915 yang berjumlah 10 items. sebagai hitungan hasil reliability berupa pengujian data statistik Cronbach's Alpha dapat dinyatakan reliabel, apabila membuktikan hasil Cronbach's Alpha (α) lebih besar dari ($>$) 0,6.

Tabel Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Karyawan (Y)

Cronbach's Alpha	N of Items
0,829	10

Pada hasil Reliability statistics yang telah dibuktikan, maka perlu diperhatikan kolom Cronbach's Alpha yaitu bernilai 0,829 yang berjumlah 10 items. sebagai hitungan hasil reliability berupa pengujian data statistik Cronbach's Alpha dapat dinyatakan reliabel, apabila membuktikan hasil Cronbach's Alpha (α) lebih besar dari ($>$) 0,6.

4. Uji Normalitas

ONE-SAMPLE KOLMOGOROV-SMIRNOV TEST

		Unstandardized Residual
N		142
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	3,15566178
Most Extreme Differences	Absolute	0,127
	Positive	0,084
	Negative	-0,127
Test Statistic		0,127
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Uji normalitas memiliki tujuan untuk melakukan uji sampel yang memerlukan penyaluran apakah normal atau tidak, sehingga model regresi yang efektif yaitu dengan residual penyaluran secara normal. Pada penelitian ini telah terbukti bahwa hasil berdistribusi normal.

5. Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-6,48E-12	2.297		.000	1.000
	X3	.000	.090	.000	.000	1.000
	X2	.000	.092	.000	.000	1.000
	X1	.000	.068	.000	.000	1.000

a. Dependent Variable: Unstandardized Residual

Pada hasil penelitian ini bahwa terbukti besarnya nilai kompensasi (X1), loyalitas (X2), dan penilaian kinerja (X3) terhadap produktivitas karyawan (Y) meraih nilai diatas 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

6. Uji Autokorelasi

<i>Runs Test</i>	
	Unstandardized Residual
Test Value ^a	-0,51394
Cases < Test Value	67
Cases >= Test Value	68
Total Cases	135
Number of Runs	79
Z	1,815
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,070
a. Median	

Pada penelitian ini bahwa dapat dibuktikan besaran nilai pada uji autokorelasi ialah 1,815 yang berarti tidak ada gejala autokorelasi terhadap penelitian ini.

7. Uji Analisis Korelasi Berganda

		<i>Correlations</i>			
		x1	X2	X3	Y
x1	Pearson Correlation	1	.713**	.689**	.315**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,000
	N	142	142	142	142
X2	Pearson Correlation	.713**	1	.817**	.450**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,000
	N	142	142	142	142
X3	Pearson Correlation	.689**	.817**	1	.596**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,000
	N	142	142	142	142
Y	Pearson Correlation	.315**	.450**	.596**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	
	N	142	142	142	142

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Pada hasil data spss yang telah diuji, dengan ini dapat dibuktikan kompensasi (X1) terhadap produktivitas karyawan membuktikan dari nilai koefisien korelasi sebesar 0,315. Jadi, kesimpulannya adalah bahwa kompensasi dengan produktivitas karyawan terdapat hubungan korelasi yang rendah. Besarnya pengaruh loyalitas (X2) terhadap produktivitas karyawan ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,450. Jadi, kesimpulannya

adalah bahwa loyalitas dengan produktivitas karyawan terdapat hubungan korelasi yang rendah. Besarnya pengaruh penilaian kinerja (X3) terhadap produktivitas karyawan ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,596. Jadi, kesimpulannya adalah bahwa penilaian kinerja dengan produktivitas karyawan terdapat hubungan korelasi yang sedang.

8. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.637 ^a	.406	.396	307.564	.406	40.358	3	17 7	.000

Kolom R membuktikan hasil koefisien korelasi adalah bernilai 0,637 untuk variabel kompensasi, loyalitas, dan penilaian kinerja. Hal ini berarti bahwa hubungan antara kompensasi, loyalitas, dan penilaian kinerja memiliki tingkat hubungan yang kuat. Kolom R square membuktikan angka sebesar 0,406, hasil nominal R square terdapat dari hasil kuadrat koefisien korelasi, dengan perhitungannya seperti ini: $0,637 \times 0,637 = 0,406$. R square diistilahkan sebagai koefisien determinasi. Kolom Adjusted R square menunjukkan nominal senilai 0,396. Kolom Standar Error of the Estimate menunjukkan nominal senilai 307.564. Oleh karena itu, model regresi ini sangat bagus digunakan.

9. Uji Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	870,205	3	290,068	48,646	.000 ^b
	Residual	781,128	131	5,963		
	Total	1651,333	134			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Pada hasil data spss yang telah diuji, dengan ini dapat dibuktikan mengenai tabel Anova, dapat diketahui bahwa didapat F_Hitung sebesar 48,646, telah diketahui bahwa signifikansinya 0,000. Di mana nominal 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau ($0,000 < 0,05$) dan juga $F_{Hitung} > F_{Tabel} = 48,646 > 3,91$. Sehingga penelitian telah menyimpulkan terdapat H_0 ditolak dan H_a diterima, yang mengartikan terdapatnya pengaruh linier antara variabel kompensasi, loyalitas,

dan penilaian kinerja terhadap produktivitas karyawan. Jadi model regresi yang telah diuji telah layak dan telah tepat.

10. Uji Parsial (Uji T)

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	22,914	2,589		8,849	0,000
	X1	0,139	0,080	0,172	1,727	0,086
	X2	0,029	0,106	0,034	0,274	0,784
	X3	0,630	0,103	0,743	6,133	0,000

a. Dependent Variable: Y

Di dalam kolom t telah terbukti jika nilai t_{hitung} pada variabel kompensasi (X1) yaitu bernilai 1,727. Telah menerapkan tabel distribusi normal t dengan tingkat kepercayaan $(1-\alpha)$ yang memiliki persentase 95% dan taraf kesalahan (α) memiliki persentase 5%, berikut tingkat kebebasan Degree of Freedom (df) = $n-k$ dengan hasil $df = 142-3 = 139$, maka diperoleh hasil distribusi dari t_{tabel} senilai 0,138. Jadi nilai $t_{hitung} > t_{tabel} = 1,727 > 0,138$. Sehingga, perihal tersebut membuktikan H_0 ditolak dengan taraf kesalahan 5% dan H_a diterima dengan tingkat kepercayaan 95%.

Di dalam kolom t telah terbukti, jika nilai t_{hitung} pada variabel loyalitas (X2) yaitu senilai 0,274. Telah menerapkan tabel distribusi normal t dengan tingkat kepercayaan $(1-\alpha)$ yang memiliki persentase 95% dan taraf kesalahan (α) memiliki persentase 5%, berikut tingkat kebebasan Degree of Freedom (df) = $n-k$ dengan hasil $df = 142-3 = 139$, maka diperoleh hasil distribusi dari t_{tabel} senilai 0,138. Jadi nilai $t_{hitung} > t_{tabel} = 0,274 > 0,138$. Sehingga, perihal tersebut membuktikan H_0 ditolak dengan taraf kesalahan 5% dan H_a diterima dengan tingkat kepercayaan 95%.

Di dalam kolom t telah terbukti, jika nilai t_{hitung} pada variabel penilaian kinerja (X3) adalah sebesar 6,133. Telah menerapkan tabel distribusi normal t dengan tingkat kepercayaan $(1-\alpha)$ yang memiliki persentase 95% dan taraf kesalahan (α)

memiliki persentase 5%, berikut tingkat kebebasan Degree of Freedom (df) = $n-k$ dengan hasil $df = 142-3 = 139$, maka diperoleh hasil distribusi dari t_{tabel} senilai 0,159. Jadi nilai $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}} = 6,133 > 0,138$. Sehingga, perihal tersebut membuktikan H_0 ditolak dengan taraf kesalahan 5% dan H_a diterima dengan tingkat kepercayaan 95%.

Di dalam kolom signifikan telah terbukti bahwa nilai probabilitas dari variabel kompensasi (X_1), nilai probabilitas untuk variabel loyalitas (X_2), dan nilai probabilitas untuk variabel penilaian kinerja (X_3) sebesar 0,000 sehingga berada dibawah 0,05 atau ($0,000 < 0,05$), maka koefisien regresi signifikan sehingga variabel kompensasi, loyalitas, dan penilaian kinerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.

KESIMPULAN

1. Kesimpulan Umum

- 1) Berdasarkan dari 10 pernyataan variabel kompensasi mayoritas responden menjawab Setuju bahwa kompensasi di PT. Annex Unique Indonesia sesuai dengan jabatan dan pekerjaannya, yaitu sebesar 58,24%.
- 2) Berdasarkan dari 10 pernyataan variabel Loyalitas mayoritas responden menjawab Setuju bahwa loyalitas di PT. Annex Unique Indonesia sesuai dengan jabatan dan pekerjaannya, yaitu sebesar 67,18%.
- 3) Berdasarkan dari 10 pernyataan variabel Penilaian Kinerja mayoritas responden menjawab Setuju bahwa penilaian kinerja di PT. Annex Unique Indonesia sesuai dengan jabatan dan pekerjaannya, yaitu sebesar 67,11%.
- 4) Berdasarkan dari 10 pernyataan variabel Produktivitas Karyawan mayoritas responden menjawab Setuju bahwa Produktivitas Karyawan di PT. Annex Unique Indonesia sesuai dengan jabatan dan pekerjaannya, yaitu sebesar 63,32%.

2. Kesimpulan Khusus

a. Berdasarkan tabel *Correlation*

- 1) Kompensasi secara parsial berpengaruh sangat rendah sebesar 0,315 kepada Produktivitas Pegawai di PT. Annex Unique Indonesia.
- 2) Loyalitas secara parsial berpengaruh rendah sebesar 0,450 kepada Produktivitas Pegawai

di PT. Annex Unique Indonesia.

3) Penilaian Kinerja secara parsial berpengaruh sedang sebesar 0,596 kepada Produktivitas Pegawai di PT. Annex Unique Indonesia.

b. Berdasarkan tabel *Coefficients*

1. Kompensasi secara parsial berpengaruh sangat rendah sebesar 0,139 terhadap Produktivitas Karyawan.

2. Loyalitas secara parsial berpengaruh rendah sebesar 0,029 terhadap Produktivitas Karyawan.

3. Penilaian Kinerja secara parsial berpengaruh sedang sebesar 0,630 terhadap Produktivitas Karyawan.

c. **Berdasarkan tabel *Model Summary*** dapat dilihat bahwa Kompensasi, Loyalitas, dan Penilaian Kinerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh sebesar 40,6% terhadap Produktivitas Karyawan, sedangkan 59,4% dipengaruhi oleh variabel lain.

d. **Berdasarkan tabel *Annova*** dapat dilihat bahwa Kompensasi, Loyalitas, dan Penilaian Kinerja secara simultan terpengaruh positif kepada Produktivitas Karyawan sebesar 48,646.

Daftar Pustaka

(Sugiyono 2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D . Bandung: PT Alfabet.

(Handoko, T. Hani. 2014). Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, Yogyakarta, Penerbit BPFPE.

- (Veithzal Rivai 2014). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6, Depok: Raja Grafindo Persada.
- (Hasibuan, Malayu S.P. 2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara.
- (Hartono, J. 2014). Metodologi Penelitian Bisnis. Yogyakarta: BPFE
- (Wibowo 2014). Manajemen Kinerja . Edisi Keempat, Jakarta: Rajawali Pers.
- (Sutrisno, E. 2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- (Supriyadi 2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Ed.I,Andi.
- (Wibowo 2016). Manajemen Kinerja. Penerbit : PT Rajagrafindo Persada, Depok.
- (S. Lijian, Poltak 2018) Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- (Rivai 2014) Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Edisi III. Depok: PT Rajagrafindo Persad.
- (Sugiyono 2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- (Sugiyono 2017). Metode penelitian deskriptif, metode penelitian asosiatif. Bandung : Alfabeta
- (Soeharto 2014). Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia
- (Rosenberg 2015). Pengertian Manajemen dan Keahlian yang dimiliki seseorang.
- (Ferriyanto 2014). Peranan MSDM di era saat ini
- (Bateman dan Snel 2014). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja terhadap Kualitas Karyawan pada PT. Niaga Mas Sakti
- Suparyadi 2015). Peranan MSDM dalam menjalankan aturan baru sesuai kecukupan anggota SDM di kantor.
- Desler, Gary. 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Anon. n.d. "No Title." doi: 10.2991/assehr.k.200303.055.
- Anon. n.d. "No Title." doi: 10.2991/assehr.k.200303.062.

- Chandra, Yopie, Metta Susanti, and Sakilim Salikim. 2021. "Pengaruh Persistensi Laba, Dan Risiko Sistematis Terhadap Earnings Response Coefficient (Erc) Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Pada Tahun 2016-2018." *AKUNTOTEKNOLOGI* 13(1 SE-Articles):50–63. doi: 10.31253/aktek.v13i1.676.
- Diana Silaswara, Rinintha Parameswari, Agus Kusnawan, Eso Hernawan, Andy. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang: CV. Pustaka Kreasi Mandiri.
- Hernawan, Eso, Yoyok Cahyono, Andy Andy, Peng Wi, and Alexander Alexander. 2021. "Informasi Kebijakan Dividen Yang Dipengaruhi Oleh Return On Asset, Leverage, Dan Sales Growth (Studi Empiris Pada Perusahaan Makanan Dan Minuman Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Pada Tahun 2016-2020)." *AKUNTOTEKNOLOGI* 13(2 SE-Articles):13–23. doi: 10.31253/aktek.v13i2.804.
- Komarudin, Holik, Irwan Irwan, Suryadi Winata, and Mikael Tanuwiharja Surjana. 2019. "Analisa Komparasi Ukuran Perusahaan Dan Audit Delay Antara Perusahaan Properti Dan Perusahaan Pertambangan Yang Terdaftar Di Bei Pada Tahun 2015-2017." *AKUNTOTEKNOLOGI* 11(2 SE-Articles):75–84. doi: 10.31253/aktek.v11i2.689.
- Melatnerbar, Benyamin, Suryadi Winata, Limajatini Limajatini, Irwan Irwan, and Mikael Tanuwiharja Surjana. 2021. "Menalar Dampak Kebijakan Tax Holiday Terhadap Iklim Investasi Di Indonesia Sejak 1970 - 2020." *AKUNTOTEKNOLOGI* 13(2 SE-Articles):24–34. doi: 10.31253/aktek.v13i2.856.
- Wi, Peng. 2020. "Faktor Yang Mempengaruhi Auditor Switching (Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2016 – 2018)." *AKUNTOTEKNOLOGI* 12(1 SE-Articles):1–11. doi: 10.31253/aktek.v12i1.365.
- Wibowo, Susanto, Sutandi Sutandi, Limajatini Limajatini, and Holik Komarudin. 2021.

“Pengaruh Ukuran Perusahaan, Capital Intensity Terhadap Tax Avoidance Dengan Variabel Opinion Shopping Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Manufaktur Di BEI.”

AKUNTOTEKNOLOGI 13(1 SE-Articles):38–49. doi: 10.31253/aktek.v13i1.711.

Winata, Suryadi. 2021. “Pengaruh Citra Merek, Harga Dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Produk Biskuit Khong Guan (Studi Kasus Mahasiswa Universitas Buddhi Dharma Prodi Manajemen).” *ECo-Buss* 3(2 SE-Articles):65–72.