

**PENGARUH INSENTIF TERHADAP LOYALITAS KERJA
DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA
PT NADYA PRATAMA JAYA
MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



Oleh:

Nama : TEGUH PRASETYO
NPM : 1105160323
Program Studi : MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2017**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 30 Oktober 2017, Pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : **TEGUH PRASTEYO**
N P M : **1105160323**
Program Studi : **MANAJEMEN**
Judul Skripsi : **PENGARUH INSENTIF TERHADAP LOYALITAS KERJA DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT NADYA PRATAMA JAYA**

Dinyatakan : (B) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

Raihanah Daulay, S.E., M.Si
RAIHANAH DAULAY, S.E., M.Si

Penguji II

Muslih, S.E., M.Si
MUSLIH, S.E., M.Si

Pembimbing

Dr. Hazmanan Khair Pasaribu, S.E., MBA
Dr. HAZMANAN KHAIR PASARIBU, S.E., MBA

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

H. Januri, S.E., M.M., M.Si
H. JANURI, S.E., M.M., M.Si

Ade Gunawan, S.E., M.Si
ADE GUNAWAN, S.E., M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

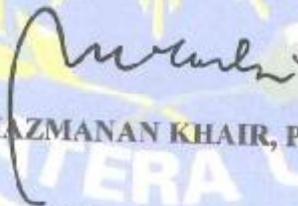
Skripsi ini disusun oleh :

Nama : TEGUH PRASETYO
N.P.M : 1105160323
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH INSENTIF TERHADAP LOYALITAS KERJA
DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. NADYA
PRATAMA JAYA MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan skripsi.

Medan, Oktober 2017

Pembimbing Skripsi


HAZMANAN KHAIR, Ph.D

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si.



Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis


ZULASPAN TUPTI, SE, M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

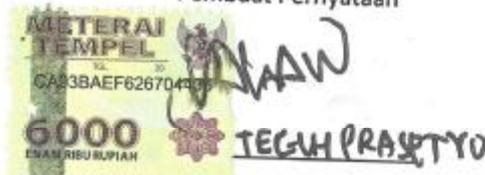
Nama : **TEGUH PRASETYO**
NPM : **1105160323**
Konsentrasi : **MSDM**
Fakultas : **Ekonomi (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/ESP)**
Perguruan Tinggi : **Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara**

Menyatakan Bahwa,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan **28-9**.....20**17**
Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

ABSTRAK

Teguh Prasetvo (1105160323) Pengaruh Insentif Terhadap Loyalitas Dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Nadya Pratama Jaya.

Loyalitas para karyawan dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri Menurut Reiehheld, 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. Sedangkan untuk 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

Sesuai dengan permasalahan yang diajukan dalam penelitian, maka tujuan dan penelitian ini adalah untuk mengetahui Insentif terhadap loyalitas kerja PT. Nadya Pratama Jaya Medan. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja PT. Nadya Pratama Jaya Medan. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap loyalitas kerja melalui kepuasan kerja pada PT. Nadya Pratama Jaya Medan.

Hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS menunjukkan Insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT Nadya Pratama Jaya Insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Nadya Pratama Jaya. Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Nadya Pratama Jaya. Kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara insentif dengan kepuasan kerja. Dengan kata lain, insentif berpengaruh langsung terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Nadya Pratama Jaya (tidak dimediasi kepuasan kerja).

Kata Kunci : Insentif, Loyalitas Kerja, Kepuasan Kerja

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr.Wb

Alhamdulillahirabbil'alamin, segala puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan banyak nikmat dan karunia-Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Tak lupa Shalawat beserta salam penulis berikan risalah kepada Nabi kita Muhammad SAW yang telah membawa risalah kepada umat islam dari zaman kegelapan hingga zaman terang benderang.

Penulis menyelesaikan skripsi ini guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen (SM) di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Skripsi ini berisikan hasil penelitian penulis yang berjudul “ **Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (persero) cabang Medan**” dengan sebaik mungkin.

Dalam penyelesaian skripsi ini, tidak dapat terwujud tanpa bantuan dari berbagai pihak, baik berupa dorongan, dan semangat yang diberikan. Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan banyak terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini:

1. Teristimewah untuk kedua orang tua Ayahanda tercinta **Husni Adil** dan Ibunda tercinta **Renny Anisyah Hasibuan** yang telah membesarkan saya dengan penuh kasih sayang, mendidik, motivasi, do'a, dan memberikan dukungan kepada penulis baik secara moril maupun materil.

2. Bapak **Dr. Agussani, M.A.P.** selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak **Zulaspan Tupti S.E., M.Si.**, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak **Januri S.E., M.M., M.Si.**, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak **Ade Gunawan S,E., M.Si** selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak **Dr. Hasrudi Tanjung SE, M,Si.**, selaku Ketua Progam Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak **Jasman Syarifuddin S,E., M.Si** selaku Sekretaris Progam Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak **Hazmanan Khair, Ph.D**, selaku Dosen Pembimbing yang telah sabar membimbing, mengarahkan, dan bersedia meluangkan waktu kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
9. Seluruh staff pengajar dan pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan pengajaran dan dukungan kepada penulis.
10. Bapak/Ibu selaku staff pegawai PT. Nadya Pratama Jaya Medan yang tidak dapat dituliskan namanya satu pesatu
11. Istriku Tersayang Sri Retno Purwati Dan Ananda Tercinta Nikita Putri Ayuningtyas yang telah memberikan motivasi dan dukungan hingga terselesaikannya skripsi ini

12. Teman-teman seperjuangan di Jurusan Manajemen, khususnya kelas G Manajemen Pagi angkatan 2011 yang tidak dapat disebuti satu persatu yang selalu bersama-sama mengikuti perkuliahan dalam suka dan duka semoga apa yang di cita-citakan selama ini dapat tercapai, Amin.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, maka dalam hal ini penulis sangat mengharapkan kritik dan saran serta masukan dari berbagi pihak guna kesempurnaan skripsi ini kedepannya. Dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Akhirnya atas segala bantuan serta motivasi yang diberikan kepada penulis dari berbagai pihak selama ini, maka skripsi ini dapat diselesaikan dengan sebagaimana mestinya. Penulis tidak dapat membalasnya kecuali dengan doa dan puji syukur kepada Allah SWT dan shalawat berisring salam kepada Rasullullah Muhammad SAW, berharap skripsi ini dapat menjadi lebih sempurna kedepannya. *Amin Ya Rabbal'alamin*

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Medan, Oktober 2017

Penulis

TEGUH PRASETYO
1105160323

DAFTAR ISI

ABSTRAK	
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	vi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	2
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	3
D. Tujuan dan Manfaat.....	3
BAB II LANDASAN TEORI	5
A. Kajian Teoritis.....	5
1. Loyalitas Kerja.....	5
a. Pengertian Loyalitas Kerja	5
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja	6
c. Indikator Loyalitas Kerja.....	7
2. Insentif.....	9
a. Pengertian Insentif	9
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Insentif	9
c. Indikator Insentif.....	11
3. Kepuasan Kerja.....	13
a. Pengertian Kepuasan Kerja	13
b. Manfaat Kepuasan Kerja.....	14
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	14
d. Indikator Kepuasan Kerja.....	15
B. Kerangka Konseptual	16
C. Hipotesis	17
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	19

A. Pendekatan Penelitian.....	19
B. Definisi Operasional.....	19
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	20
D. Populasi dan Sampel.....	21
E. Teknik Pengumpulan Data.....	21
F. Teknik Analisis Data.....	23
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	29
A. Hasil Penelitian	29
B. Pembahasan	46
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	50
A. Kesimpulan.....	50
B. Saran.....	50
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel III.1	Definisi Operasional	19
Tabel III.2	Waktu Penelitian	20
Tabel III.3	Skala Pengukuran Likert.....	22

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.4 Kerangka Konseptual.....	19
Gambar IV.1 Gambar Normalitas	35
Gambar IV.2 Gambar Scatterplot.....	37

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam pengelolaan sumber daya manusia inilah diperlukan manajemen yang mampu mengelola sumber daya secara sistematis, terencana, dan efisien. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama bagi manajer sumber daya manusia ialah sistem insentif, pengembangan karir dan kepuasan kerja.

Bekerja merupakan suatu kewajiban manusia yang harus dipenuhi dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidup di masa sekarang maupun di masa yang akan datang. Bekerja bukan hanya sekedar memperoleh penghasilan dan mengejar kekayaan, akan tetapi dalam bekerja juga harus dilandasi dengan norma yang ada dalam tempat bekerja. Bekerja membuat seseorang memperoleh suatu pengalaman, baik pengalaman manis maupun pengalaman pahit. Pengalaman manis dapat membuat karyawan termotivasi dan merasa nyaman dalam bekerja, namun berbeda ketika karyawan mendapatkan pengalaman pahit. Ketika seorang karyawan mendapatkan pengalaman pahit, maka dapat menurunkan motivasi dalam bekerja. Penurunan motivasi ini dapat berakibat terhadap produktivitas kerja karyawan terhadap perusahaan. Perusahaan merekrut para karyawan untuk bergabung ke dalam perusahaan dengan tujuan agar karyawan dapat bekerja secara sungguh-sungguh dan memiliki komitmen yang tinggi demi kemajuan perusahaan itu sendiri.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, semakin tinggi kepuasan yang dirasakan, sebaliknya bila semakin sedikit aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka makin rendah tingkat kepuasannya (As'ad, 2005, hal.103).

Hasibuan (2007: hal,117) mendefinisikan insentif sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Insentif merupakan istilah luas yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (*financial reward*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah.

Rendahnya loyalitas kerja karyawan pada perusahaan akan menimbulkan sikap dan perilaku yang bertentangan dengan tujuan perusahaan, seperti tidak adanya semangat kerja karyawan, tingkat absensi dan keterlambatan yang tinggi, disiplin kerja yang rendah, prestasi kerja yang menurun, bahkan bisa menimbulkan pemogokan kerja (Nitisemito, 1991). Oleh sebab itu, perusahaan harus mampu menciptakan suatu lingkungan kerja yang nyaman dan aman sehingga bisa menimbulkan loyalitas kerja, dan perasaan berhasil pada diri karyawan.

PT. Nadya Pratama Jaya Medan merupakan salah satu perusahaan yang bergerak pada bidang jasa pengangkutan, dalam pelaksanaannya memberikan

insentif yang baik sehingga mampu mencetak personel berkualitas dan mampu mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara optimal. Mengingat luasnya kegiatan keuangan yang dilakukan oleh perusahaan, maka ruang lingkup penelitian ini dibatasi dalam lingkup penerapan sumber daya manusia pada PT. Nadya Pratama Jaya Medan.

Loyalitas para karyawan dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri. Menurut Reichheld, 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. Sedangkan untuk 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.

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. Loyalitas para karyawan dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri. Menurut Reichheld, 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.

PT. Nadya Pratama Jaya Medan juga tidak terlepas dari permasalahan setiap tahun insentif yang diberikan tidak sebanding sehingga menurunkan kepuasan kerja di perusahaan rendah. Oleh karena itu untuk memperbaiki sistem Kepuasan kerja PT. Nadya Pratama Jaya Medan, insentif dan pengembangan karir harus di perhatikan untuk menekan jumlah *turnover intention* yang terjadi di dalam perusahaan

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut dalam bentuk skripsi yang berjudul “**Pengaruh Insentif Terhadap Loyalitas Dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Nadya Pratama Jaya**”.

B. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah maka penelitian ini mengidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut :

1. Insentif yang diberikan tidak sebanding dengan pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan
2. Rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan
3. Kurangnya loyalitas kerja perusahaan

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka perumusan masalah dari penelitian ini adalah

1. Apakah ada pengaruh Insentif terhadap loyalitas kerja PT. Nadya Pratama Jaya Medan ?
2. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja PT. Nadya Pratama Jaya Medan ?
3. Apakah ada pengaruh insentif terhadap loyalitas kerja melalui kepuasan kerja pada PT. Nadya Pratama Jaya Medan ?

D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui Insentif terhadap loyalitas kerja PT. Nadya Pratama Jaya Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja PT. Nadya Pratama Jaya Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap loyalitas kerja melalui kepuasan kerja pada PT. Nadya Pratama Jaya Medan.

Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Bagi

Untuk memberi saran dan masukan yang bermanfaat bagi instansi dalam memperbaiki program insentif dan kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja.

b. Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan kesempatan yang baik bagi penulis untuk dapat menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama menjalani perkuliahan dan memperluas wahana berfikir ilmiah .

c. Bagi Pihak Lain

Sebagai referensi yang dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan dan perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Loyalitas kerja

a. Pengertian Loyalitas kerja

Secara umum loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang di dalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku terbaik.

Meyer dan Allen (2007, hal. 31) “loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan . Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab”.

Poerwopoespito (2004), menyebutkan bahwa loyalitas kepada pekerjaan tercermin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggungjawab, disiplin serta jujur dalam bekerja.

Utomo (2002, hal.10) menyatakan bahwa Loyalitas para karyawan hanya diukur dari jangka waktu lamanya karyawan tersebut bekerja bagi sebuah . Namun saat ini, ukuran loyalitas para karyawan telah sedikit bergeser ke arah yang lebih kualitatif, yaitu yang disebut sebagai loyalitas kerja karyawan. Loyalitas kerja karyawan itu sendiri dapat diartikan sebagai seberapa besar seseorang mencurahkan perhatian, pikiran dan dedikasinya bagi selama dia bergabung di dalam tersebut.

Dari beberapa pengertian diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa loyalitas kerja adalah menjelaskan kekuatan relatif dari sebuah identifikasi individu dengan keterlibatan dalam sebuah. Loyalitas kerja karyawan menghadirkan sesuatu diluar loyalitas belaka terhadap suatu . disamping itu, hal ini meliputi suatu hubungan yang aktif dengan dimana individu bersedia untuk memberikan sesuatu dari diri mereka untuk membantu keberhasilan dan kemakmuran .

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas kerja

Menurut Steers (dalam Sjahbandhyni, 2004, hal. 460), ada tiga penyebab loyalitas kerja, yaitu: karakteristik pribadi (kebutuhan berprestasi, masa kerja/jabatan, dan lain-lain), karakteristik pekerjaan (umpan balik, identitas tugas, kesempatan untuk berinteraksi, dll), dan pengalaman kerja. Model tersebut kemudian dimodifikasi menjadi karakteristik pribadi (usia, masa kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin), karakteristik peran/pekerjaan, karakteristik struktural (berkaitan dengan tingkat formalisasi, ketergantungan fungsional dan desentralisasi, partisipasi dalam pengambilan keputusan dan kepemilikan pegawai, serta kontrol), dan pengalaman kerja (Steers dan Porter, 2004, hal. 426).

Menurut Amstrong (2003, hal. 183) ada tiga hal yang dipandang dapat mempengaruhi loyalitas kerja, yaitu :

1. Karyawan tersebut berada di perusahaan tertentu
2. Karyawan tersebut mengenal seluk beluk bisnis perusahaannya maupun para pelanggannya dengan baik.
3. Karyawan tersebut turut berperan dalam mempertahankan hubungan dengan pelanggan yang menguntungkan bagi perusahaannya

4. Karyawan tersebut merupakan aset tak berwujud yang tidak dapat ditiru oleh para pesaing; Karyawan tersebut mempromosikan perusahaannya, baik dari sudut produk, layanan, sebagai tempat kerja yang ideal maupun keunggulan kinerja dan masa depan yang lebih baik

Hal ini sesuai dengan pendapat Susanto (2007, hal. 35) yang mengemukakan bahwa faktor yang dapat mendukung terciptanya *psychological commitment* adalah: karakteristik pekerjaan, komunikasi interaktif, sistem reward, lingkungan kerja, dan sistem pengembangan sumber daya manusia.

Menurut Mankunegara (2005, hal. 78) Faktor-faktor yang mendasari timbulnya loyalitas kerja dapat berasal dari faktor-faktor eksternal (karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, gaji/tunjangan, dan lain-lain), maupun faktor internal (karakteristik pribadi, harapan pengembangan karir, rasa senang terhadap pekerjaan, kepercayaan, pada lain).

c. Indikator Loyalitas kerja

Dimensi loyalitas kerja menurut Meyer dan Allen sebagaimana ditulis oleh Luthans, Sweeney, dan McFarlin (2002, hal.237) memiliki tiga komponen pokok, yaitu:

- a. *Affective Commitment*
- b. *Continuance commitment*
- c. *Normative commitment*

Berikut adalah penjelasan dari indikator loyalitas kerja

1. *Affective Commitment*, termasuk di dalamnya hubungan emosional pegawai dengan dan keterlibatan diri dalam .

2. *Continuance commitment*, termasuk di dalamnya hal-hal yang melandasi loyalitas pegawai terhadap .

3. *Normative commitment*, yaitu perasaan pegawai tentang kewajiban yang harus ia berikan kepada .

Siswanto (2013, hal.36), yang menitik beratkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan antara lain. :

1. Taat pada peraturan. Setiap kebijakan yang diterapkan dalam untuk memperlancar dan mengatur jalannya pelaksanaan tugas oleh manajemen ditaati dan dilaksanakan dengan baik. Keadaan ini akan menimbulkan
2. Tanggung jawab pada perusahaan/. Karakteristik pekerjaan dan pelaksanaan tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan karyawan
3. Kemauan untuk bekerja sama. Bekerja sama dengan orang-orang dalam suatu kelompok akan memungkinkan dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh orang-orang secara individual.
4. Rasa memiliki, adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap akan membuat karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap sehingga pada akhirnya akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan .

2. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan kerja

Menurut Rivai (2004, hal.309) Kepuasan kerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Kemudian menurut Mangkunegara (2000, hal.67) Kepuasan kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pendapat dari ahli yang lain, Bernandin dan Russell yang dikutip oleh Gomes (2003, hal.135), Kepuasan kerja adalah catatan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu. Maka kesimpulan dari pengertian diatas adalah Kepuasan kerja merupakan prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seorang karyawan.

Mathis dan Jackson (2000, hal.78) Kepuasan kerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan. Pengertian Kepuasan kerja atau prestasi kerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kepuasan kerja mempengaruhi seberapa banyak karyawan memberikan kontribusi kepada , antarlain yaitu kualitas keluaran, kuantitas keluaran, jangka waktu keluaran, kehadiran di tempat kerja.

Gomes (2003, hal.135), Kepuasan kerja adalah catatan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu. Maka kesimpulan dari pengertian diatas adalah Kepuasan kerja merupakan prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seorang karyawan.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan kerja

Kepuasan kerja (*performance*) dapat dipengaruhi oleh dua faktor menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2006, hal.13), yaitu :

1) Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan realiti (*knowledge+skill*). Artinya pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai Kepuasan kerja maksimal kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

2) Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungannya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah.

Gilmer (2006, hal. 61) tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan

kerja sebagai berikut:

1) Kesempatan untuk maju

Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

2) Keamanan kerja

Faktor ini sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan pria maupun wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.

3) Insentif

Insentif lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

4) Perusahaan dan manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.

5) Pengawasan (*Supervise*)

Bagi karyawan, supervisor dianggap sebagai figur ayah dan sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan turn over.

6) Faktor intrinsik dari pekerjaan

Atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan ketrampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

7) Kondisi kerja

Termasuk di sini adalah kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat parkir.

8) Aspek sosial dalam pekerjaan

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.

- 9) Komunikasi
Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.
- 10) Fasilitas
Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

c. Teori-Teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap suatu pekerjaan daripada beberapa lainnya. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Ada beberapa teori tentang kepuasan kerja yaitu :

1) *Two Factor Theory*

Teori ini menganjurkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda yaitu *motivators* dan *hygiene factors*. Ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi disekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, upah, keamanan, kualitas pengawasan dan hubungan dengan orang lain) dan bukan dengan pekerjaan itu sendiri. Karena faktor mencegah reaksi negatif dinamakan sebagai *hygiene* atau *maintainance factors*. Sebaliknya kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung daripadanya seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi dinamakan *motivators*.

2) *Value Theory*

Menurut teori ini kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas dan sebaliknya. Kunci menuju kepuasan pada teori ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dengan yang diinginkan seseorang. Semakin besar perbedaan, semakin rendah kepuasan orang.

d. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Ramlan Ruvendi (2005, hal. 17) pengukuran kepuasan atau ketidakpuasan kerja karyawan dapat diperlihatkan oleh beberapa aspek diantaranya :

- 1) Jumlah kehadiran karyawan atau jumlah kemangkiran.
- 2) Perasaan senang atau tidak senang dalam melaksanakan pekerjaan.
- 3) Perasaan adil atau tidak adil dalam menerima imbalan.

Suka atau tidak suka dengan jabatan yang dipegangnya.

3. Insentif

a. Pengertian Insentif

Pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan dan karena itulah perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan jalan memberikan insentif. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan Kepuasan kerja para karyawan adalah melalui insentif (Mathis dan Jackson, 2005, hal. 70).

T. Hani Handoko (2005, hal.35) menyatakan bahwa insentif penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya insentif mencerminkan ukuran karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Insentif acapkali juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada .

Dari teori diatas dapat disimpulkan bahwa insentif adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah per jam ataupun gaji periodic didesain dan dikelola oleh bagian personalia.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi insentif

T. Hani Handoko (2005, hal. 35) menyatakan bahwa Dalam pemberian insentif, terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhinya. Secara garis besar faktor-faktor tersebut terbagi dua, yaitu:

- 1) Faktor intern ,
- 2) Faktor Pribadi karyawan yang bersangkutan

Berikut adalah penjelasan dari faktor-faktor yang mempengaruhi insentif

- 1) Faktor intern

Dana

Serikat Pekerja

- 2) Faktor Pribadi karyawan

Produktifitas kerja

Produktifitas kerja dipengaruhi oleh prestasi kerja. Prestasi kerja merupakan faktor yang diperhitungkan dalam penetapan insentif. Pengaruh ini memungkinkan karyawan pada posisi dan jabatan yang sama mendapatkan

kompetensi yang berbeda. Pemberian kompetensi ini dimaksud untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Posisi dan Jabatan

Posisi dan jabatan seseorang dalam menunjukkan keberadaan dan tanggung jawabnya dalam hierarki. Semakin tinggi posisi dan jabatan seseorang dalam, semakin besar tanggung jawabnya, maka semakin tinggi pula insentif yang diterimanya. Hal tersebut berlaku sebaliknya.

Menurut Husnan (2002:139) tinggi rendahnya tingkat insentif yang diberikan kepada karyawan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti:

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Meskipun hukum ekonomi tidaklah bisa ditetapkan secara mutlak dalam masalah tenaga kerja, tetapi tidak bisa diingkari bahwa hukum penawaran dan permintaan

tetap mempengaruhi. Untuk pekerjaan yang membutuhkan keterampilan (skill) tinggi dan jumlah tenaganya langka, maka upah cenderung tinggi.

2. buruh

Ada tidaknya buruh serta lemah kuatnya buruh akan ikut mempengaruhi terbentuknya tingkat upah.

3. Kemampuan untuk membayar

Meskipun mungkin serikat buruh menuntut upah buruh yang tinggi, tetapi akhirnya realisasi pemberian upah akan tergantung pula pada kemampuan membayar dari perusahaan. Dalam perusahaan, upah merupakan salah satu komponen biaya produksi. Tingkat upahnya menyebabkan naiknya biaya produksi

sehingga mengurangi keuntungan.

4. Produktivitas

Upah sebenarnya merupakan imbalan atas prestasi karyawan. Semakin tinggi prestasi karyawan seharusnya semakin besar pula upah yang akan diterima. Prestasi demikian biasanya sebagai produktivitas.

c. Indikator Insentif

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur insentif menurut Simamora (2004, hal. 60) adalah sebagai berikut :

1. Upah dan gaji

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.

2. Insentif

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

3. Tunjangan

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

4. Fasilitas

Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat

perusahaan yang diperoleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari insentif, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

Menurut Sarwoto (2010, hal.156) adapun indikator insentif adalah sebagai berikut :

1. Bonus uang yang diberikan sebagai balas jasa atas hasil kerja yang telah dilaksanakan, biasanya diberikan secara selektif dan khusus kepada para pekerja.
2. Komisi merupakan jenis bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan penjualan yang baik.
3. Profit share. Merupakan salah satu jenis insentif tertua. Pembayarannya dapat diikuti bermacam-macam pola.
4. Insentif program balas jasa yang mencakup pembayaran di kemudian hari.

B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh insentif terhadap loyalitas kerja.

Jika diatur dengan benar, insentif membantu mencapai tujuannya serta mendapatkan, memelihara, menjaga tenaga kerja yang produktif. Insentif mempunyai pengaruh yang besar dalam penarikan karyawan, motivasi, produktivitas, dan tingkat perputaran karyawan. Dengan demikian, insentif yang diatur dengan benar dapat diprediksi sebagai faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja.

Buraidah (2005) melakukan penelitian dengan hasil penelitian bahwa insentif berpengaruh terhadap loyalitas kerja pada pendidikan islam X



Gambar II.1
Hubungan Insentif Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan

2. Pengaruh Insentif terhadap kepuasan kerja

Kepuasan terhadap tingkat insentif didasarkan pada perbandingan antara tingkat insentif dengan apa yang seharusnya mereka terima. Karyawan cenderung merasa puas apabila tingkat insentif yang seharusnya mereka terima sebanding dengan tingkat insentif aktual, dan tidak puas apabila tingkat insentif aktual lebih kecil dari tingkat yang seharusnya. Kepuasan insentif berhubungan dengan perbedaan tingkat insentif pada tingkat pekerjaan atau jabatan yang berbeda-beda dalam suatu organisasi

Burhanuddin (2009) menyatakan pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja dengan hasil penelitian bahwa insentif berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

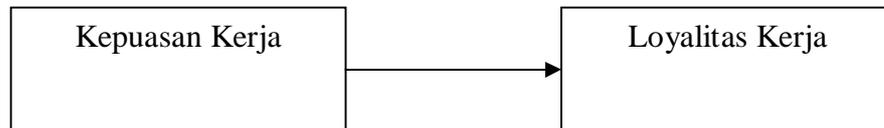


Gambar II.2
Hubungan Insentif Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan

3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja.

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan

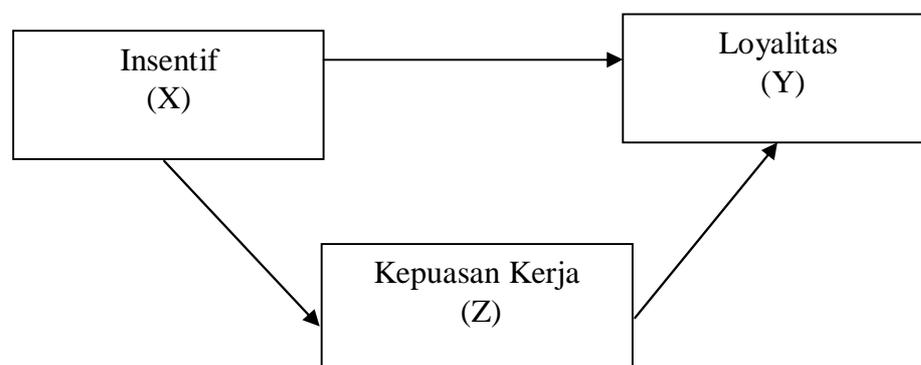
yang dirasakannya, maka akan berpengaruh terhadap loyalitas kerja (Panggabean, 2004: 69).



Gambar II.3
Hubungan Insentif Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan

4. Pengaruh insentif terhadap loyalitas kerja melalui kepuasan kerja.

Insentif penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya insentif mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Kemudian program insentif juga penting bagi perusahaan, karena hal itu mencerminkan upaya untuk mempertahankan sumberdaya manusia atau dengan kata lain agar karyawan mempunyai loyalitas dan loyalitas kerja karyawan yang tinggi pada perusahaan (Handoko, 2004 hal. 155)



Gambar II.4 Kerangka Konseptual Penelitian

C. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2009, hal.96) menyatakan bahwa, hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan

sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan.

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Ada pengaruh insentif terhadap loyalitas kerja PT. Nadya Pratama Jaya Medan.
2. Ada pengaruh Insentif terhadap kepuasan kerja PT. Nadya Pratama Jaya Medan.
3. Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja PT. Nadya Pratama Jaya Medan.
4. Ada pengaruh insentif terhadap loyalitas kerja melalui kepuasan kerja pada PT. Nadya Pratama Jaya Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pada penelitian ini penulis menggunakan pendekatan asosiatif untuk mengetahui hubungan setiap variabel. Iqbal Hasan (2004, hal. 9) mendefensikan bahwa penelitian asosiatif adalah penelitian yang dilakukan untuk menggabungkan antara dua variabel atau lebih. Melalui penelitian ini akan dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, dan mengontrol suatu fenomena.

B. Definisi Opersional

Defenisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur untuk mengetahui buruknya defenisi pengukuran dari suatu penelitian. Yang menjadi defenisi operasional adalah :

1. Insentif

Insentif acapkali juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada . Adapun indikator dari insentif sebagai berikut :

No	Indikator	Item Pernyataan
1	Upah dan gaji	1,2
2	Insentif	3,4
3	Tunjangan	5,6
4	Fasilitas	7,8

2. Kepuasan kerja karyawan

Kepuasan kerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

No	Indikator	Item Pernyataan
1	Jumlah kehadiran karyawan	1,2
2	Perasaan senang	3,4
3	Perasaan adil	5,6
4	Suka atau tidak suka dengan jabatan yang dipegangnya	7,8

3. Loyalitas kerja

Loyalitas kepada pekerjaan tercermin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggungjawab, disiplin serta jujur dalam bekerja.

No	Indikator	Item Pernyataan
1	<i>Affective Commitment</i>	1,2
2	<i>Continuance commitment</i>	3,4
3	<i>Normative commitment</i>	5,6

C. Tempat dan Waktu Penelitian

a. Tempat Penelitian

Peneliti melakukan penelitian pada PT. Nadya Pratama Jaya Medan yang beralamat di jalan Perwira II Nomor 70

b. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini direncanakan pada bulan Juni 2017 sampai bulan Oktober 2017.

Tabel III – 4 : Pelaksanaan Penelitian

KEGIATAN PENELITIAN	WAKTU PENELITIAN																							
	Jun				Jul				Agt				Sep				Okt				Nov			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan judul		■																						
Pra riset			■	■	■	■	■	■																
Pembuatan proposal					■	■	■	■	■	■	■	■												
Seminar Proposal												■												
Pengumpulan Data													■	■	■	■								
Penyusunan Skripsi																	■	■	■	■				
Bimbingan Skripsi																	■	■	■	■	■	■	■	■
Sidang Meja Hijau																								■

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut sugiyono (2008, hal.80), “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Penelitian ini menetapkan target populasi yaitu pegawai PT. Nadya Pratama Jaya Medan yang bekerja di itu yang berjumlah 85 orang.

2. Sampel

Sample adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penentuan jumlah sampel yang diambil sebagai responden dengan menggunakan teknik sampling jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel penelitian. Sampel penelitian ini berjumlah 85 orang karyawan yang bekerja di PT. Nadya Pratama Jaya Medan

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Angket (*Questioner*)

Pengumpulan data dalam instrument ini menggunakan angket (*Questioner*), adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis dalam bentuk angket kepada responden untuk dijawabnya yang ditujukan kepada para pegawai Perusahaan Jasa pengangkutan Nusantara III dengan menggunakan *skala likert* dalam bentuk *checklist*, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi sebagaimana terlihat pada table berikut ini :

Tabel III – 5 : Skala Pengukuran Likert

PERTANYAAN	BOBOT
Sangat setuju/SS2	5
Setuju/ST	4
Kuang Setuju/KS	3
Tidak Setuju/TS	2
Sangat tidak setuju /STS	1

Sumber: Sugiyono (2008, hal. 93-96)

Selanjutnya angket yang sudah diterima diuji dengan menggunakan validitas dan reliabilitas pertanyaan, yaitu :

2. Uji Validitas

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

(Sugiyono, 2006, hal. 212)

Dimana :

n = banyak nya pasangan pengamatan

x = Skor-skor item instrument variabel-variabel bebas.

y = Skor-skor item instrument variabel-variabel terikat.

Untuk pengujian validitas peneliti menggunakan SPSS 16 dengan rumus *Correlate, Bivariate Correlations*, dengan memasukkan butir skor pernyataan dan totalnya pada setiap variabel.

3. Uji Reliabilitas

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[\frac{\sum s_b^2}{s_1^2} \right]$$

(Umar, 2004, hal. 95)

Dimana :

ri = Reliabilitas internal seluruh instrument

rb = korelasi product moment antara belahan pertama dan belahan kedua.

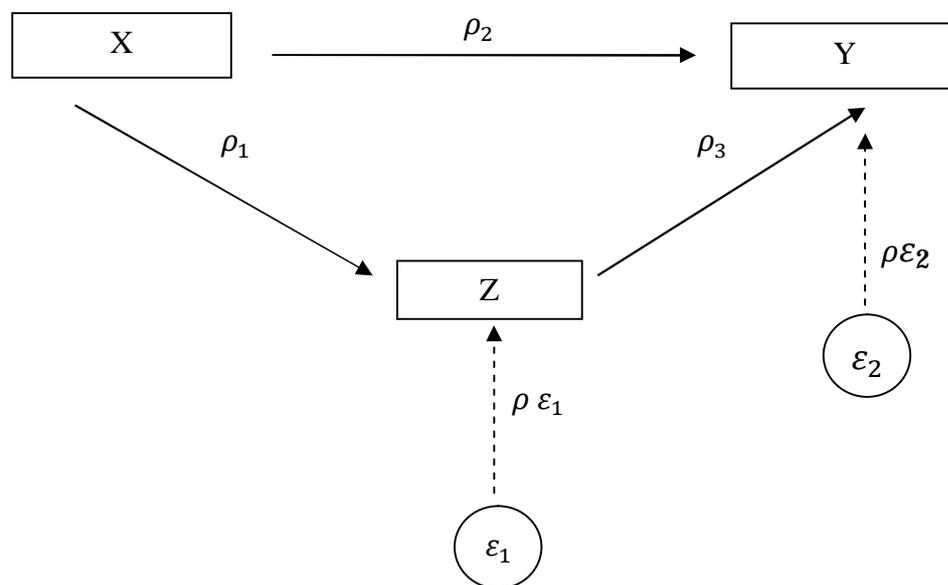
Untuk pengujian validitas peneliti menggunakan SPSS 16 dengan rumus *scale, reliability analisys* dengan memasukkan butir skor pernyataan dan totalnya pada setiap variabel.

Kriteria pengujian reliabilitas menurut Ghazali (2005, hal. 42) adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai koefisien reliabilitas $> 0,60$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik.
- 2) Jika nilai koefisien reliabilitas $< 0,60$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang kurang baik.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisa data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif alat ukur statistik koefisen jalur.



Keterangan:

X : Insentif

Y : Loyalitas

Z : Kepuasan

ρ : Koefisien Regresi

ε : Error Term (variable lain yang tidak diteliti)

Gambar di atas merupakan gambar analisis jalur, dengan persamaan strukturalnya adalah sebagai berikut :

- 1) Persamaan $Z = \rho_1 X + \varepsilon_1$

$$2) \text{ Persamaan } Y = \rho_2 X + \rho_3 Z + \varepsilon_2$$

Azuar (2012) mengatakan langkah-langkah untuk menganalisis data dalam analisis jalur adalah sebagai berikut :

1. Menguji asumsi analisis jalur (asumsi klasik regresi berganda) , antara lain :
 - a. Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya terdistribusikan secara normal atau tidak.
 - b. Uji Multikolienaritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen dengan variabel independen lainnya.
 - c. Uji Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linier ada korelasi antar anggota sampel yang diurutkan berdasarkan waktu.
 - d. Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaknyamanan variance dari residual pengamatan 1 ke pengamatan yang lain tetap.
2. Melakukan pendugaan parameter (perhitungan nilai koefisien-koefisien jalur) dalam model analisis jalur.
 - a. Koefisien regresi model persamaan I (P1, P2) dan koefisien jalur dengan residual I (Pε1)
 - b. Koefisien regresi model persamaan II (P3, P4, P5) dan koefisien jalur dengan residual II (Pε2)
3. Melakukan pengujian hipotesis :

a. Pengaruh langsung β pengaruh X terhadap Z; pengaruh X terhadap Y; pengaruh Z terhadap Y.

- Hipotesis
 - $H_0 : \beta = 0$ (tidak ada pengaruh yang signifikan)
 - $H_a : \beta \neq 0$ (ada pengaruh signifikan)
- Kriteria penarikan kesimpulan :
 - Tolak H_0 jika nilai probabilitas ($\text{Sig} < \alpha_{0,05}$)
 - Terima H_0 jika nilai probabilitas ($\text{Sig} > \alpha_{0,05}$)

b. Pengaruh tidak langsung β pengaruh X terhadap Y melalui Z

- Hipotesis
 - X berpengaruh terhadap Y melalui Z (hubungan yang terjadi adalah langsung, atau Z adalah intervening/perantara/mediator)
- Kriteria penarikan kesimpulan
 - Jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung $>$ koefisien pengaruh langsung, maka hubungan yang sebenarnya terjadi adalah tidak langsung, atau Z adalah perantara/intervening/mediator.
 - Jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung $<$ koefisien pengaruh langsung, maka hubungan yang sebenarnya terjadi adalah langsung, atau Z adalah bukan perantara/intervening/mediator

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskriptif Data

Deskriptif data adalah menggambarkan secara deskriptif data-data yang telah dikumpulkan, diolah/disederhanakan.

Adapun cara mendeskripsikan data primer (angket) dalam bentuk tabel frekuensi dan kesimpulan dari data yang terdapat di dalam tabel.

a. Identitas Responden

Data di dalam tabel ini menunjukkan jenis kelamin, usia, pendidikan, bagian kerja.

Tabel IV.1. Jenis Kelamin

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	72	84.7	84.7	84.7
	Perempuan	13	15.3	15.3	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah), 2017

Data di dalam tabel IV.1. menunjukkan bahwa untuk data jenis kelamin, frekuensi mayoritas atau yang mendominasi adalah responden berjenis kelamin laki-laki sebesar 84,7%.

Tabel IV.2. Usia Responden

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<25 tahun	1	1.2	1.2	1.2
	25-35 tahun	4	4.7	4.7	5.9
	>35 tahun	80	94.1	94.1	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah), 2017

Dari tabel di atas yaitu Tabel IV.2. menunjukkan bahwa untuk data umur responden, frekuensi mayoritas atau yang mendominasi adalah responden yang berumur >35 tahun sebesar 94,1%.

Tabel IV.3. Status Tingkat Pendidikan Responden

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	36	42.4	42.4	42.4
	DIPLOMA	14	16.5	16.5	58.8
	S1	31	36.5	36.5	95.3
	S2	4	4.7	4.7	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (diolah), 2017

Data pada tabel IV.3. di atas menunjukkan bahwa untuk data tingkat pendidikan responden, frekuensi mayoritas atau yang mendominasi adalah responden yang memiliki tingkat pendidikan SMA/SMK sebesar 42,4%.

Tabel IV.4. Status Jabatan Responden

		Jabatan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Karyawan	85	100.0	100.0	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah), 2017

Data pada tabel IV.4. di atas menunjukkan bahwa untuk data status jabatan, responden yang peneliti tulis adalah karyawan pelaksana/operasionalnya saja, sehingga frekuensi mayoritas adalah jabatan karyawan sebesar 100%.

b. Variabel-variabel Penelitian

Variabel-variabel dalam penelitian ini terdiri dari 4 variabel, yaitu insentif (X1), kepuasan kerja (Z), dan (Y) loyalitas kerja karyawan. Deskripsi dari setiap pernyataan akan menampilkan opsi jawaban setiap responden terhadap item pernyataan yang penulis berikan kepada responden.

1. Variabel Insentif (X1)

Berikut ini merupakan penyajian data atau deskripsi dari penelitian variabel insentif yang dirangkum di dalam tabel adalah sebagai berikut:

Tabel IV.5. Penyajian Data Mengenai Variabel Insentif (X1)

No.	Jawaban									
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0%	0	0%	41	48,2%	44	51,85%	0	0%
2	0	0%	0	0%	37	43,5%	48	56,5%	0	0%
3	0	0%	3	3,5%	51	60,0%	31	36,5%	0	0%
4	1	1,2%	4	4,7%	50	58,8%	30	35,3%	0	0%
5	3	3,5%	28	32,9%	31	36,5%	23	27,1%	0	0%
6	0	0%	5	5,9%	33	38,8%	47	55,3%	0	0%

Sumber: Data Penelitian (diolah), 2017

Berdasarkan pada tabel IV. 5 di atas secara umum dapat disimpulkan bahwa jawaban responden tentang insentif cenderung menjawab tidak setuju, hal ini menunjukkan tidak setujunya karyawan tentang insentif yang diterapkan di perusahaan yang akan menyebabkan aktivitas kerja tidak sepenuhnya berjalan dengan baik serta tidak sesuai dengan harapan, namun merupakan hal yang wajar

responden menjawab sangat setuju dan setuju karena tidak semua pemikiran individu tersebut sama.

2. Variabel kepuasan kerja (Z)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel pengembangan karir yang diringkas dalam tabel adalah sebagai berikut:

Tabel IV.7. Penyajian Data Mengenai Variabel Kepuasan kerja (Z)

No.	Jawaban									
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0%	0	0%	41	48,2%	44	51,8%	0	0%
2	0	0%	0	0%	37	43,5%	48	56,5%	0	0%
3	0	0%	3	3,5%	51	60,0%	31	36,5%	0	0%
4	1	1,2%	4	4,7%	50	58,8%	30	35,3%	0	0%
5	3	3,5%	28	32,9%	31	36,5%	23	27,1%	0	0%
6	0	0%	5	5,9%	33	38,8%	47	55,3%	0	0%

Sumber: Data Penelitian (diolah), 2017

Berdasarkan pada tabel IV. 7 di atas secara umum dapat disimpulkan bahwa jawaban responden tentang kepuasan kerja cenderung menjawab tidak setuju, hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa belum puas dengan pekerjaan yang dilakukannya, sehingga tidak memberikan kinerja terbaik mereka untuk perusahaan. Namun merupakan hal yang wajar jika sebagian responden menjawab setuju, karena tidak semua pemikiran individu tersebut sama.

3. Variabel Loyalitas kerja karyawan (Y)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel loyalitas kerja karyawan yang diringkas dalam tabel adalah sebagai berikut:

Tabel IV.8. Penyajian Data Mengenai Variabel Loyalitas kerja karyawan (Y)

No.	Jawaban									
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	1	1,2%	3	3,5%	39	45,2%	42	49,4%	0	0%
2	2	2,4%	3	3,5%	43	50,6 %	37	43,5 %	0	0%
3	0	0%	7	8,2%	35	41,2%	43	50,6%	0	0%
4	1	1,2%	4	4,7%	45	52,9%	35	41,25	0	0%
5	1	1,2%	6	7,1%	40	47,1%	38	44,7%	0	0%
6	3	3,5%	4	4,7%	50	58,8%	28	32,9%	0	0%
7	0	0%	9	10,6%	34	40,0%	42	49,4%	0	0%

Sumber: Data Penelitian (diolah), 2017

Berdasarkan pada tabel IV. 8 di atas secara umum dapat disimpulkan bahwa jawaban responden tentang loyalitas kerja karyawan cenderung menjawab tidak setuju, hal ini menunjukkan tidak setujunya karyawan atas loyalitas kerja yang mereka rasakan selama mereka bekerja, sehingga mereka menjawab cenderung tidak loyal. Jawaban ini sesuai dengan harapan, karena hal inilah yang menjadi pemicu masalah bagi karyawan ketika menjalani riset awal di perusahaan ini.

2. Analisis Data

Bagian ini adalah menganalisis data yang berasal dari data-data yang telah di deskripsikan dari data sebelumnya atau subbab yang merupakan deskripsi data. Data yang dianalisis dimulai dari asumsi-asumsi yang digunakan untuk suatu statistik tertentu dengan melakukan pengujian hipotesis untuk penarikan kesimpulan.

a. Uji Asumsi

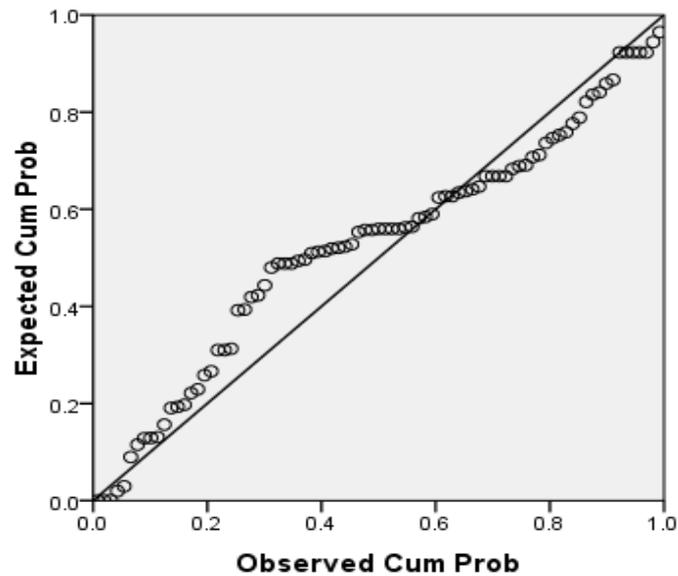
Dalam regresi linear berganda dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal juga dengan BLUE (*Best Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut, yaitu:

- 1) Normalitas
- 2) Multikolinearitas
- 3) Heterokedastisitas

Hasil analisis pengujian asumsi klasik di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Gujarati, 2003; Sritua Arif, 1993).



Gambar 4.1 Normalitas

Gambar di atas mengindikasikan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal. Namun ada beberapa item yang memiliki nilai distribusi kurang normal sehingga menjauhi garis diagonal seperti yang terlihat pada gambar di atas.

2) Multikolinearitas

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen (Gujarati, 2003).

Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor*), yang tidak melebihi 4 atau 5 (Hines dan Montgomery, 1990).

Tabel IV.9 Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a	
		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Insentif	.995	1.005
	Pengembangan karir	.997	1.004
	Kepuasan kerja	.999	1.001

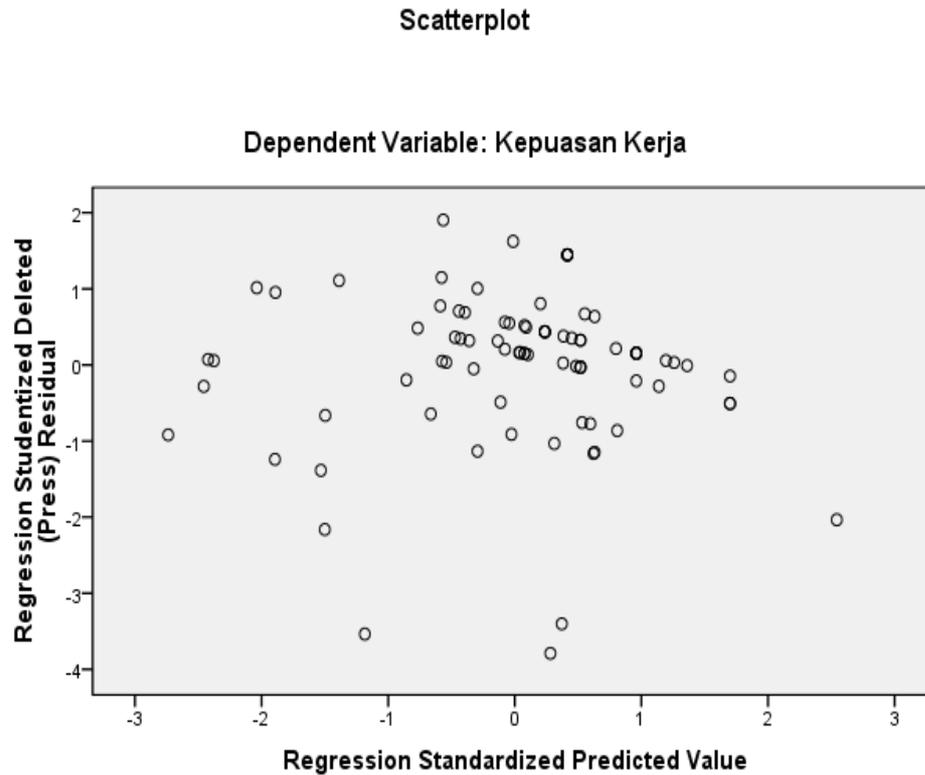
a. Dependent Variable: loyalitas kerja karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah),2017

Keempat variabel independen yakni insentif (X1), pengembangan karir (X2), dan kepuasan kerja (Z) memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5), sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini.

3) Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari satu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas (Damodar Gujarati,2001).



Gambar 4.2 Heterokedastisitas

Gambar di atas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi.

2. Pendugaan parameter (koefisien-koefisien) dalam analisis jalur

a) Koefisien korelasi

Pengolahan data untuk menentukan nilai koefisien korelasi dengan SPSS adalah sebagai berikut:

a. Koefisien Regresi dalam Model persamaan II

Regresi dalam model persamaan II (pengaruh secara langsung insentif (X1), pengembangan karir (X2), kepuasan kerja (Z) terhadap loyalitas kerja karyawan (Y) digunakan untuk menentukan nilai p_3 , p_4 , p_5 dan $p_{\epsilon 2}$. Model persamaannya adalah: $Y = P_3X_1 + P_4X_2 + P_5 + \epsilon_2$.

Tabel IV.14 Model Summary Regresi dalam Persamaan II

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.642 ^a	.0412	.0394	1.87431

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah), 2017

Nilai *Adjusted R-Square* di atas adalah sebesar 0,394 menunjukkan bahwa kontribusi variasi nilai insentif (X1) dan pengembangan karir (X2) dalam mempengaruhi variansi nilai Z adalah sebesar 39,4% sisanya 60,6% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak diikutsertakan di dalam model penelitian ini.

Tabel IV.15. Coefficient

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.757	3.396		5.229	.000
Insentif	.287	.169	.183	1.700	.093

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Penelitian Data SPSS (diolah), 2017

Tabel IV.16. Coefficient

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.150	3.863		3.404	.001
	Pengembangan karir	.461	.155	.311	2.964	.004
	insentif	.046	.114	.043	.407	.685

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dari tabel *Coefficient* di atas (pada kolom *Standardize Coefficient*) terlihat

nilai-nilai koefisien regresinya adalah :

- Koefisien X1 adalah $p_3 = 0,183$
- Koefisien X2 adalah $p_4 = 0,311$
- Koefisien Z adalah $p_5 = 0,43$.

Tabel IV. 17. Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.642 ^a	.0412	.0394	1.87431

a. Predictors: (Constant), Kinerja, Pengembangan karir

Sumber: Hasil Data Penelitian (diolah), 2017

Sedangkan dari tabel *Model Summary* di atas nilai *Adjusted-R* adalah 0,77.

Nilai ini dapat digunakan untuk menentukan nilai koefisien jalur dengan residualnya, yakni: $P\epsilon_2 = \sqrt{(1-R^2)} = \sqrt{(1-0,394)} = 0,7784$.

Dari gambar di bawah dapat dilihat seberapa besar hubungan antar variabel. Model persamaannya adalah $Y = P_3 X_1 + P_4 X_2 + P_5 + \epsilon_2$, maka $Y = 0,183 + 0,311 + 0,43 + 0,7784$

Interpretasi Analisis Jalur

Analisis dalam bagian ini adalah dengan cara menguji hipotesis untuk melihat signifikan atau tidaknya pengaruh langsung dan tidak langsung variabel-variabel dalam penelitian ini.

1) Analisis pengaruh insentif (X1) terhadap kepuasan kerja (Z)

a) Hipotesisnya

H0 :Insentif (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Z)

H1 :Insentif (X1) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Z)

b) Kriteria pengujian hipotesis

Tolak H0 jika nilai sig<0,05

Terima H0 jika nilai sig>0,05

c) Kesimpulan: Nilai sig.0,739>0,05, maka H0 diterima sehingga insentif (X1) tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Z)

Tabel IV.18. Coefficient

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.754	4.578		3.878	.000
	Insentif	.053	.159	.037	.334	.739
	Pengembangan karir	.018	.151	.013	.119	.906

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah), 2017

2) Analisis pengaruh pengembangan karir (X2) terhadap kepuasan kerja (Z)

a) Hipotesisnya

H0 :pengembangan karir (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Z)

H1 :pengembangan karir (X2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Z)

b) Kriteria pengujian hipotesis

Tolak H0 jika nilai sig<0,05

Terima H0 jika nilai sig>0,05

c) Kesimpulan: Nilai sig.0,906>0,05, maka H0 diterima sehingga pengembangan karir (X2) tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Z)

Tabel IV.19. Coefficient

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.754	4.578		3.878	.000
	Insentif	.053	.159	.037	.334	.739
	Pengembangan karir	.018	.151	.013	.119	.906

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Sumber: Hasil Pengelolaan Data SPSS (diolah), 2017

3) Analisis insentif (X1) terhadap loyalitas kerja karyawan (Y)

a) Hipotesisnya

H0 :Insentif (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan (Y)

H1 :Insentif (X1) berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan (Y).

b) Kriteria pengujian hipotesis

Tolak H0 jika nilai sig<0,05

Terima H0 jika nilai sig>0,05

c) Kesimpulan: Nilai sig.0,93>0,05, maka H0 diterima sehingga insentif (X1) tidak berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan (Y)

Tabel IV.21. Coefficient

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.150	3.863		3.404	.001
	Pengembangan karir	.461	.155	.311	2.964	.004
	insentif	.046	.114	.043	.407	.685

a. Dependent Variable: loyalitas kerja karyawan

Sumber: Hasil Pengelolaan Data SPSS (diolah), 2017

4) Analisis pengaruh kepuasan kerja (Z) terhadap loyalitas kerja karyawan (Y)

a) Hipotesisnya

H₀ :kepuasan kerja (Z) tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan (Y)

H₁ :kepuasan kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan (Y).

b) Kriteria pengujian hipotesis

Tolak H₀ jika nilai sig<0,05

Terima H₀ jika nilai sig>0,05

c) Kesimpulan: Nilai sig.0,685>0,05, maka H₀ diterima sehingga kepuasan kerja (Z) tidak berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan (Y).

Tabel IV.22. Coefficient

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.150	3.863		3.404	.001
	Pengembangan karir	.461	.155	.311	2.964	.004
	insentif	.046	.114	.043	.407	.685

a. Dependent Variable: loyalitas kerja karyawan

Sumber: Hasil Pengelolaan Data SPSS (diolah), 2017

5) Analisis pengaruh insentif (X1) terhadap loyalitas kerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Z)

a) Koefisien pengaruh langsung, tidak langsung dan total:

(1) Pengaruh langsung (*direct effect*) insentif (X1) terhadap loyalitas kerja karyawan (Y): Dilihat dari nilai koefisien regresi insentif (X1) terhadap loyalitas kerja karyawan (Y) yakni p_3 sebesar 0,183.

(2) Pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) insentif (X1) terhadap loyalitas kerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Z): Dilihat dari perkalian antara nilai koefisien regresi insentif (X1) terhadap kepuasan kerja (Z) dengan nilai koefisien regresi kepuasan kerja (Z) yakni $p_1 \times p_5 = 0,37 \times 0,43 = 0,1591$.

(3) Pengaruh total (*total effect*) insentif (X1) terhadap loyalitas kerja karyawan (Y): dilihat dari nilai pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung = $0,183 + 0,1591 = 0,3421$.

b) Hipotesisnya:

(1) H₀ : insentif (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Z), (variabel kepuasan kerja (Z) bukanlah variabel intervening, pengaruh yang sebenarnya adalah langsung).

(2) H₁ : insentif (X1) berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Z), (variabel loyalitas kerja karyawan (Y) adalah variabel intervening, pengaruh yang sebenarnya adalah tidak langsung).

c) Kriteria pengujian hipotesis:

(1) Tolak H_0 jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung $>$ pengaruh langsung ($p_1 \times p_5 < p_3$).

(2) Terima H_0 jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung $<$ pengaruh langsung ($p_1 \times p_5 < p_3$).

d) Kesimpulan:

Nilai koefisien pengaruh tidak langsung $>$ pengaruh langsung ($p_1 \times p_5 > p_3$) yakni $0,1591 < 0,3421$, maka H_0 diterima, dengan demikian insentif (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja melalui kepuasan kerja (Z). Atau dengan kata lain kepuasan kerja (Z) bukanlah variabel intervening/variabel yang cukup kuat dalam memediasi hubungan insentif (X1) dengan loyalitas kerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh yang sebenarnya antara insentif (X1) terhadap loyalitas kerja karyawan (Y) adalah pengaruh yang langsung

6) Analisis pengaruh pengembangan karir (X2) terhadap loyalitas kerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Z)

a) Koefisien pengaruh langsung, tidak langsung dan total:

(1) Pengaruh langsung (*direct effect*) pengembangan karir (X2) terhadap loyalitas kerja karyawan (Y): Dilihat dari nilai koefisien regresi pengembangan karir (X2) terhadap loyalitas kerja karyawan (Y) yakni p_4 sebesar 0,04.

(2) Pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) pengembangan karir (X2) terhadap loyalitas kerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Z): Dilihat dari perkalian antara nilai koefisien regresi pengembangan

karir (X2) terhadap kepuasan kerja (Z) dengan nilai koefisien regresi terhadap kepuasan kerja (Z) yakni $p_2 \times p_5 = 0,04 \times 0,685 = 0,0274$.

(3) Pengaruh total (*total effect*) Insentif (X1) terhadap loyalitas kerja karyawan (Y): dilihat dari nilai pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung = $0,04 + 0,0274 = 0,0674$.

b) Hipotesisnya:

(1) H₀ : pengembangan karir (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Z), (variabel loyalitas kerja karyawan (Y) adalah bukan variabel intervening, pengaruh yang sebenarnya adalah langsung).

(2) H₁ : pengembangan karir (X2) berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Z), (variabel loyalitas kerja karyawan (Y) adalah variabel intervening, pengaruh yang sebenarnya adalah tidak langsung).

c) Kriteria pengujian hipotesis:

(1) Tolak H₀ jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung > pengaruh langsung ($p_2 \times p_5 > p_4$).

(2) Terima H₀ jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung < pengaruh langsung ($p_2 \times p_5 < p_4$).

d) Kesimpulan:

Nilai koefisien pengaruh tidak langsung < pengaruh langsung ($p_2 \times p_5 < p_4$) yakni $0,0274 < 0,04$, maka H₀ diterima, dengan demikian pengembangan karir (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Z). Atau dengan kata lain

kepuasan kerja (Z) bukanlah merupakan variabel intervening/variabel yang cukup kuat dalam memediasi hubungan pengembangan karir (X2) dengan loyalitas kerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh yang sebenarnya antara pengembangan karir (X2) terhadap loyalitas kerja karyawan (Y) adalah pengaruh yang langsung.

B. Pembahasan

Secara umum penelitian ini menunjukkan hasil yang cukup memuaskan. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa kondisi penilaian responden terhadap variabel-variabel penelitian ini secara umum sudah baik. Hal ini dapat ditunjukkan dari banyaknya tanggapan persetujuan yang tinggi dari responden terhadap kondisi dari masing-masing variabel penelitian. Penjelasan dari masing-masing variabel dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh insentif terhadap loyalitas kerja karyawan

Berdasarkan hipotesis ke 1 menunjukkan tidak adanya pengaruh yang signifikan antara variabel insentif terhadap loyalitas kerja karyawan pada Kantor PT. Nadya Pratama Jaya dengan nilai sig. $0,739 > \alpha 0,05$, ini menunjukkan H_0 diterima. Hasil ini dapat menunjukkan bahwa dengan adanya insentif yang diterapkan tidak akan mempengaruhi baik buruknya kinerja dari masing-masing karyawan.

Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan teori Uha (2013, hal. 226) yang menyatakan kinerja karyawan perusahaan akan membaik dengan pemberian insentif yang sesuai dengan pekerjaan karyawan. Karyawan yang sudah loyal akan pemberian insentif akan menjadikan puas dalam

melakukan pekerjaan. Persepsi yang mendukung akan mempengaruhi kinerja karyawan dan kepuasan karyawan. Peningkatan kinerja itu terjadi karena pengaruh dari *leadership factor*/kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan manajer atau team leader.

2. Pengaruh Insentif terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hipotesis ke 2 menunjukkan tidak adanya pengaruh yang signifikan antara variabel insentif terhadap kepuasan kerja pada Kantor PT. Nadya Pratama Jaya dengan nilai sig. $0,93 > \alpha 0,05$, ini menunjukkan H_0 diterima. Hasil ini dapat menunjukkan bahwa dengan adanya insentif yang diterapkan tidak akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di diri karyawan.

Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan teori O'Reilly, Chatman, dan Cadwel dalam Sutrisno (2010, hal. 25) yang menunjukkan pentingnya nilai-nilai insentif dalam mempengaruhi perilaku dan sikap individu. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa adanya hubungan antara person-organization fit dengan tingkat kepuasan kerja. Insentif yang diterapkan di PT. Nadya Pratama Jaya tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, karena kemungkinan besar karyawan di perusahaan akan merasa puas jika insentif (variabel lain yang tidak penulis masukkan di dalam penelitian ini) yang diterima sesuai dengan pencapaian kerja karyawan.

3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan

Berdasarkan hipotesis ke 3 menunjukkan tidak adanya pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan pada Kantor PT. Nadya Pratama Jaya dengan nilai sig.

$0,685 > \alpha 0,05$, ini menunjukkan H_0 diterima. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan teori Wibowo (2009, hal. 330-331) yang menyatakan bahwa kepuasan mempengaruhi prestasi kerja atau kinerja. Kinerja karyawan di PT. Nadya Pratama Jaya mungkin akan merasa puas jika ada pengaruh dari variabel lain yaitu penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, yaitu menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaannya.

4. Pengaruh insentif terhadap loyalitas kerja karyawan melalui kepuasan kerja

Berdasarkan hipotesis ke 4 menunjukkan adanya pengaruh yang tidak signifikan antara variabel insentif terhadap loyalitas kerja karyawan pada kantor PT. Nadya Pratama Jaya dengan nilai sig. $1,567057 > 0,93$, maka H_0 diterima.

Oleh sebab itu hal ini menunjukkan insentif tidak berpengaruh kepada loyalitas kerja karyawan melalui kepuasan kerja, atau dengan kata lain kepuasan kerja bukan variabel intervening/variabel yang tidak cukup kuat dalam memediasi hubungan insentif dengan loyalitas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh yang sebenarnya antara insentif terhadap loyalitas kerja karyawan adalah pengaruh langsung.

5. Pengaruh Pengembangan karir terhadap loyalitas kerja karyawan melalui kepuasan kerja

Berdasarkan hipotesis ke 5 menunjukkan bahwa pengaruh yang dihasilkan tidak signifikan antara variabel pengembangan karir terhadap

loyalitas kerja karyawan melalui kepuasan kerja pada kantor PT. Nadya Pratama Jaya dengan nilai $\text{sig.}0,0274 < 0,04$, maka H_0 diterima maka pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Oleh sebab itu, pengaruh yang sebenarnya antara pengembangan karir terhadap loyalitas kerja karyawan adalah pengaruh langsung (kepuasan kerja bukan merupakan variabel intervening).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan sebelumnya, maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Nadya Pratama Jaya
2. Insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Nadya Pratama Jaya.
3. Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Nadya Pratama Jaya.
4. Kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara insentif dengan kepuasan kerja. Dengan kata lain, insentif berpengaruh langsung terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Nadya Pratama Jaya (tidak dimediasi kepuasan kerja).

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disajikan maka selanjutnya peneliti menyampaikan saran-saran yang kiranya dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang terkait atas hasil penelitian ini. Adapun saran-saran yang disampaikan adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil evaluasi/hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu mengevaluasi kembali bentuk kebijakan yang terkait dengan aturan-aturan yang dibebankan kepada karyawan. Ini penting karena

aturan-aturan yang berlaku merupakan bentuk norma atau budaya yang biasaa diterapkan di dalam perusahaan, sehingga memungkinkan dapat meningkatkan loyalitas dan kinerja karyawan.

2. Pengembangan karir merupakan hal yang harus ada di diri masing-masing karyawan demi mendukung serta mendorong tercapainya target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Jika pengembangan karir yang ada di diri karyawan sudah memiliki nilai yang cukup baik maka tercapainya sasaran perusahaan juga akan berjalan dengan baik, dan akan timbul dengan sendirinya kepuasan kerja di diri masing-masing karyawan.
3. Kepuasan kerja merupakan sikap dan perasaan yang diterima karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka ada baiknya pihak manajemen perusahaan diharapkan dapat memberikan rasa kepuasan kerja kepada karyawan melalui hal-hal yang dapat mendorong atau hal yang dapat membuat karyawan termotivasi dalam bekerja sehingga kinerja juga menjadi optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Mathis, Robert L. & Jackson. John H. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Mangkunegara, DR. A.A. Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kepuasan kerja SDM*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Mondy, R. Wayne. & Noe, Robert M. 2005. *Human Resources Management*, Edisi ke-9. New Jersey: Penerbit Prentice Hall.
- Sunyoto, Drs. Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit CAPS.
- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Dessler, Gary. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-10. Jilid 2. Jakarta: Penerbit Indeks.
- Ranupandojo, Hedjrachman, & Suad, Husnan. 2002. *Manajemen Personalia*, Edisi Ke-4. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Penerbit Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono, Prof. Dr. 2007. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Suwarno, Prof. H. Bambang. 2005. *Rumus dan Data dalam Analisis Statistika*. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Umar, Dr. Husein. 2008. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Jakarta: Penerbit Rajagrafindo Persada