

**Analisis Insentif Finansial dan Insentif Non Finansial Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Anta Utama Kediri)**

**A. Fikry Azizan, Deby Santyo Rusandy, Nisa Mutiara**

Magister Manajemen, Universitas Islam Kediri

email: fikryazizan21@gmail.com

**Abstract**

*PT Anta Utama is a ticket sales service company with experience in the fields of: Transportation, ticketing, travel documents, hajj/umroh, and tourism tours. The purpose of this study is to explain whether incentives can increase employee loyalty, organizations are required to pay more attention to financial factors that affect them such as incentives and non-employee incentives. This research method is to use quantitative research and conducted at PT Anta Utama Kediri. The population in this study are all employees at PT. Anta Utama has 50 employees. The results in this study are that giving incentives is one of the company's ways or efforts to increase employee loyalty. The results of the study show that incentives and non-financial incentives simultaneously affect employee loyalty at PT Anta Utama Kediri Financial. Thus, the provision of incentives to employees shows that partially financial incentives affect employee loyalty at PT Anta Utama Kediri.*

*Keywords: Loyalty, Financial Intensive, Non-financial Intensive, Employees*

**A. Latar Belakang Teoritis**

Dalam era globalisasi setiap perusahaan baik penghasil barang maupun jasa harus mampu menunjukkan keunggulan yang baik dari produk ataupun jasa agar lebih bisa bersaing dalam persaingan yang begitu ketat, setiap perusahaan mempunyai keunggulan dan kelemahan produk maupun jasa dan harus diperhatikan dengan baik. Keunggulan-keunggulan harus dipertahankan, diperbaharui dan di tingkatkan secara terus menerus, sedangkan kelemahannya wajib diperbaiki ataupun dihilangkan. Hal harus dilakukan agar proses pencapaian tujuan perusahaan yang ditetapkan dapat berjalan sesuai dengan apa yang telah direncanakan. Salah satunya yaitu perusahaan jasa penjualan tiket. Perusahaan adalah tempat terjadinya kegiatan produksi dan berkumpulnya semua faktor produksi, banyaknya konsumen dalam dunia transportasi maupun traveling perusahaan penjualan tiket tentu sangat membantu konsumen dalam mencari harga tiket terbaik, apalagi transaksi dapat dilakukan secara online.

Keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan tentunya tidak hanya ditentukan oleh besarnya dana yang dimiliki, teknologi yang digunakan, ataupun sarana prasarana yang terdapat pada suatu perusahaan, akan tetapi ada hal yang paling menentukan dalam penyatuan faktor yang ada dalam perusahaan tersebut yaitu faktor sumber daya manusia. Faktor inilah yang menggerakkan seluruh faktor-faktor yang dimiliki perusahaan dalam rangka proses pencapaian tujuan

perusahaan. Pada umumnya perusahaan mempunyai klasifikasi yang perusahaan inginkan dan ditetapkan sebagai standar kerja yang harus dicapai oleh setiap karyawan. Manajemen perusahaan yang menetapkan standar kerja karyawan dan dalam pelaksanaannya memiliki kriteria-kriteria sebagai acuan dalam menentukan standar kerja tersebut seperti tingkat pendidikan, usia dan pengalaman kerja. Hal ini dimaksud agar perusahaan tidak menerapkan standar yang terlalu tinggi ataupun terlalu rendah yang akibatnya akan merugikan perusahaan tersebut. Karyawan yang berprestasi adalah yang mampu bekerja sesuai standar yang ditetapkan perusahaan, sehingga akan kelihatan karyawan yang memiliki loyalitas-loyalitas yang tinggi. Setiap perusahaan tentu menginginkan seluruh karyawan bekerja sesuai standar yang ditetapkan oleh perusahaan agar dapat menguntungkan bagi karyawan dan perusahaan. Untuk mendorong karyawan agar dapat bekerja dengan apa yang diinginkan, manajemen perusahaan harus bisa memotivasi karyawannya untuk dapat memberikan kontribusi yang positif dan untuk memberikan hasil yang lebih baik lagi, perusahaan harus bisa membuat karyawan memiliki loyalitas yang lebih tinggi terhadap perusahaan sehingga karyawan dapat bekerja lebih baik dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Loyalitas memiliki arti penting bagi perusahaan atau organisasi, dengan adanya loyalitas kerja maka karyawan akan memiliki empati yang lebih terhadap perusahaan. Karyawan dengan loyalitas kerja

tinggi akan lebih mudah bekerjasama dengan perusahaan, sehingga karyawan mampu bekerja sesuai dengan standar yang ada pada perusahaan. Loyalitas dapat diartikan sebagai suatu kekuatan yang relatif dari karyawan untuk mengidentifikasi organisasi dan keterlibatan karyawan dalam organisasi, yang meliputi; kepercayaan yang kuat dan penerimaan yang penuh terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kesediaan bekerja keras demi kepentingan organisasi, keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

PT Anta Utama merupakan perusahaan jasa penjualan tiket yang cukup terkenal di Kediri maupun di luar Kediri, dan merupakan Perusahaan Biro perjalanan yang berpengalaman di bidang : Transportasi, ticketing, dokumen perjalanan, Haji/umroh, dan Tour pariwisata. Sudah ribuan bahkan jutaan orang yang telah menikmati jasa pelayanan di sini.

Sesuai nama perusahaan ANTA ( dalam bahasa Arab ) yang berarti Anda atau Kamu dan UTAMA yang berarti : Mulya atau Prioritas, maka sesuai dengan nama di atas, kami berkomitmen untuk selalu menjadikan anda sebagai prioritas pelayanan kami. Berikut adalah masa kerja karyawan di PT Anta Utama

**Tabel 1 Data Masa Kerja PT Anta Utama**

Bagian Tugas	Jumlah Karyawan	Masa Kerja >5 Tahun	Masa Kerja <5 Tahun
Admin	40	25	15
Marketing	10	7	3
<b>Total</b>		<b>50</b>	

Sumber: Data dari Pimpinan PT Anta Utama (2022)

Dari data di atas dapat diperoleh informasi bahwa loyalitas karyawan sangat tinggi terhadap perusahaan. Hal ini ditunjukkan dengan sebagian dari karyawan memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun. Loyalitas karyawan tentunya juga dipengaruhi oleh beberapa faktor yang menjadikan karyawan merasa nyaman dan betah dalam suatu perusahaan. Secara teoritis menurut Mangkunegara yang dikutip oleh Huda Khoyrun dan Utik Bidayati (2016) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi

loyalitas karyawan adalah gaya kepemimpinan, produktivitas kerja, pemenuhan harapan penggajian dan insentif, jenis pekerjaan, struktur organisasi, kesempatan promosi, hubungan kerja dan lingkungan kerja.

Insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan *gain sharing*, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat meningkatkan produktivitas atau penghematan biaya. Sistem ini merupakan bentuk lain dari kompensasi langsung diluar gaji dan upah yang merupakan kompensasi tetap, yang disebut system kompensasi berdasarkan kinerja. Insentif finansial merupakan dorongan dari perusahaan berupa imbalan agar karyawan dapat bekerja lebih baik. Berdasarkan pendapat yang telah dikemukakan dapat dinyatakan bahwa insentif finansial sangat penting diberikan oleh pihak perusahaan kepada setiap karyawannya, karena tindakan ini akan mampu menimbulkan peningkatan prestasi kerja ataupun semangat karyawan dalam bekerja sehingga kepuasan dalam bekerja akan tercapai. insentif non finansial diartikan sebagai daya perangsang yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk penghargaan, pengukuhan berdasarkan prestasi kerja. Berdasarkan pendapat para ahli, dapat dinyatakan bahwa insentif non finansial adalah alat atau cara yang penting bagi perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam bentuk pemberian fasilitas, penghargaan, maupun liburan.

Pemberian insentif merupakan salah satu cara atau usaha perusahaan untuk meningkatkan loyalitas karyawannya. Pemberian insentif oleh organisasi merupakan upaya memenuhi kebutuhan karyawan. Karyawan perusahaan akan bekerja lebih giat dan semangat dan akan meningkatkan loyalitas masing masing karyawan perusahaan, sesuai dengan harapan perusahaan jika perusahaan memperhatikan dan memenuhi kebutuhan karyawannya baik kebutuhan yang bersifat materi maupun yang bersifat nonmateri.

Dari latar belakang masalah diatas tentang hubungan insentif kerja dengan loyalitas karyawan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang “**Pengaruh Pemberian Insentif Finansial Dan Non Finansial Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan**

(Studi Pada PT Anta Utama Kediri)”.  
**B. Metode Penelitian**

Pendekatan penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di sebuah usaha bernama PT Anta Utama Kediri yang beralamatkan di Jl. Dhoho Gg Masjid Setono Gedong No. 3, Kediri. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Anta Utama yang berjumlah 50 karyawan. Penelitian ini jumlah populasinya kurang dari 100 maka sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan PT Anta Utama yaitu 50 karyawan. Dalam penelitian ini yang akan diobservasi adalah insentif terhadap loyalitas karyawan PT Anta Utama. Penelitian ini dilakukan Uji Validitas, Uji Reliabilitas dengan Analisis Data.

**C. Hasil Dan Pembahasan Uji Validitas**

**Tabel 1 Uji validitas Insentif Finansial (X1) dan Insentif Nonfinansial (X2)**

Variabel	No. Item	R hitung	R tabel	Kesimpulan	
X1	1	.576	0,396	Valid	
	2	.823	0,396	Valid	
	3	.833	0,396	Valid	
	4	.834	0,396	Valid	
X2	5	.537	0,396	Valid	
	6	.689	0,396	Valid	
	7	.588	0,396	Valid	
	8	.739	0,396	Valid	
	9	.741	0,396	Valid	
	10	.753	0,396	Valid	
	11	.508	0,396	Valid	
	12	.746	0,396	Valid	
	Y	13	.593	0,396	Valid
		14	.829	0,396	Valid
15		.657	0,396	Valid	
16		.593	0,396	Valid	
17		.811	0,396	Valid	
18		.543	0,396	Valid	
19		.551	0,396	Valid	
20		.641	0,396	Valid	
21		.665	0,396	Valid	
22		.871	0,396	Valid	
23		.758	0,396	Valid	

Sumber: Data Diolah (2022)

**Tabel 2 Uji Validitas Self Efficacy**

Korelasi Antara	R	Sig.	Kesimpulan
X2.1	0,898	0,000	Valid
X2.2	0,838	0,000	Valid
X2.3	0,896	0,000	Valid
X2.4	0,760	0,000	Valid

Sumber: Data Diolah

**(2022)Tabel 3 Uji Validitas Kinerja**

Korelasi Antara	R	Sig.	Kesimpulan
Y1	0,644	0,001	Valid
Y2	0,772	0,000	Valid
Y3	0,871	0,000	Valid
Y4	0,767	0,000	Valid
Y5	0,921	0,000	Valid
Y6	0,814	0,000	Valid
Y7	0,802	0,000	Valid
Y8	0,793	0,000	Valid

Sumber: Data Diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 1 menyajikan hasil dari uji validitas pada setiap butir pertanyaan di instrumen penelitian untuk variabel insentif finansial, insentif nonfinansial, dan loyalitas kerja. Hasil yang dari setiap butir pertanyaan untuk setiap variabel dinyatakan valid atau layak digunakan karena memiliki nilai r hitung > r tabel (0,396). Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan layak digunakan untuk alat ukur yang relevan.

**Uji Reliabilitas**

**Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Ket.
X1	.804	0,6	Reliabel
X2	.764	0,6	Reliabel
Y	.767	0,6	Reliabel

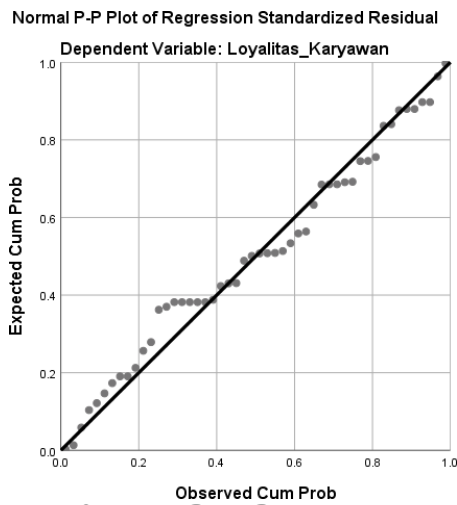
Sumber: Data Diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 2 didapatkan hasil nilai Cronbach's Alpha dari keseluruhan variabel lebih besar dari 0,6. Maka keseluruhan angket kuesioner bersifat reliabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner tersebut telah reliabel dan dapat disebarkan kepada responden untuk dijadikan sebagai instrument penelitian.

**Uji Asumsi Klasik**

**1. Uji Normalitas Data**

Gambar 1. Hasil Pengujian Normalitas Data

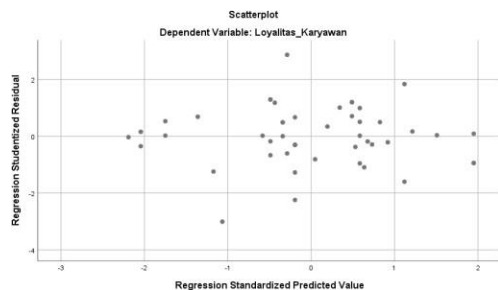


Sumber: Data Diolah (2022)

Berdasarkan Gambar 1 di dapatkan hasil penyebaran titik-titik tidak jauh dari garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, model regresi tersebut telah memenuhi asumsi normalitas.

**2. Uji Heteroskedastisitas**

Gambar 2. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas



Sumber: Data Diolah (2022)

Hasil Uji SPSS 21 di atas menunjukkan tidak terjadinya heteroskedastisitas dengan alasan :

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang) melebar kemudian menyempit, maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.

a. Uji Multikolinieritas

Digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Untuk mendeteksi keberadaan multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*), jika nilai VIF tidak lebih dari 10,

maka model tidak multikolinieritas. Tabel 4.4 akan menunjukkan ada tidaknya multikolinieritas pada penelitian ini.

**Tabel 3. Uji Multikolinieritas**

Model	Tolerance	VIF
(Constant)		
Insentif Finansial	.284	3.519
Insentif Nonfinansial	.284	3.519

Sumber: Data Diolah (2022)

Berdasarkan hasil diatas dapat disimpulkan bahwa data sampel layak digunakan dalam penelitian ini karena syarat untuk tidak terjadi multikolinieritas sudah dipenuhi yaitu nilai VIF sebesar 3,519 < dari 10 dan mempunyai tingkat tolerance mendekati angka 1 atau lebih besar dari 0,10. Sehingga pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel literasi keuangan tidak memiliki pengaruh terhadap variabel perkembangan teknologi dan risiko investasi atau sebaliknya.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

**Tabel 4 Analisis Regresi Insentif Kerjadan Loyalitas Karyawan**

Model	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
Constant	3.834	3.011		1.273	.209
X1	1.036	.243	.501	4.263	.000
X2	.632	.169	.439	3.737	.001

Dependen Variabel: Loyalitas Karyawan  
 Jika tidak ada pola yang jelas serta titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

R Square : .816

R : .903

Adjusted R Square:

.808

Fhitung : 103.989

Sig : .000

Sumber: Data Diolah (2022)

Berdasarkan hasil dari analisa data dengan menggunakan SPSS, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 3,834 + 1,036X_1 + 0,632X_2 + e$$

Persamaan regresi di atas menunjukkan bahwa:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 3,834 menyatakan bahwa jika nilai variabel insentif finansial dan insentif nonfinansial dianggap konstan maka nilai dari variabel loyalitas kerja (Y) adalah 3,834.
2.  $b_1$  merupakan koefisien regresi dari  $X_1$ . Hal ini menunjukkan bahwa setiap penambahan satu satuan variabel insentif finansial akan mempengaruhi loyalitas kerja (Y) sebesar 1,036, dengan asumsi variabel independen lain konstan.
3.  $b_2$  merupakan koefisien regresi dari  $X_2$ . Hal ini menunjukkan bahwa setiap penambahan satu satuan variabel insentif nonfinansial akan mempengaruhi loyalitas kerja (Y) sebesar 0,632, dengan asumsi variabel independen lain konstan.

**Tabel 5 Hasil Analisis Uji t**

Variabel	T <sub>hitung</sub>	T <sub>tabel</sub>	Sig.	Ket.
X1	4,263	1,273	.000	H <sub>0</sub> diterima
X2	3,737	1,273	.001	H <sub>0</sub> diterima

Sumber: Data Diolah (2022)

Hasil uji hipotesis pada penelitian ini peneliti mengambil keputusan uji F simultan dalam analisis regresi linear berganda berdasarkan nilai signifikan dari Output Anova serta dikuatkan dari perbandingan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  dimana hasilnya :

- a. Berdasarkan Output Anova SPSS 5.0 diketahui nilai Sig. Adalah sebesar 0,000. Jadi nilai Sig.  $0,000 < 0,05$ .
- b. Berdasarkan Output Anova SPSS 25.0 diketahui bahwa  $F_{hitung}$  adalah sebesar 103,989. Jadi hasil  $F_{hitung} 103,989 > F_{tabel} 2,69$

Dari kedua hasil di atas dapat diambil kesimpulan bahwasanya hipotesis (H1) diterima bahwa Insentif Finansial (X1), Insentif Nonfinansial (X2), secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap Loyalitas Kerja (Y) karyawan PT Anta Utama Kediri.

## Pembahasan

### 1. Pembahasan Hasil Analisis Data

Dari hasil tabulasi data yang diperoleh ditabel frekuensi pada masing-masing variabel yang diteliti, peneliti mendapatkan hasil bahwa mayoritas responden memberikan jawaban pada tiap-tiap item yang disediakan pertanyaan dengan alternatif jawaban sangat setuju dan setuju, serta untuk alternatif jawaban lainya seperti tidak setuju dan sangat tidak setuju sangatlah sedikit dari seluruh responden yang memberikan jawabannya. Selanjutnya untuk menjawab semua rumusan masalah yang ada penulis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis linier berganda, uji t, uji f dan uji koefisien determinasi.

Untuk hasil uji validitas dan reliabilitas didapatkan hasil bahwa dari variabel insentif finansial dan insentif nonfinansial masing-masing dari item pernyataan yang di ajukan untuk menguji loyalitas karyawan di PT anta utama kediri semua valid dan reliabel dimana nilai  $R_{hitung}$  pada seluruh item pernyataan diatas  $R_{tabel}$  (0,396) dan seluruh item pernyataan dari seluruh variabel di nyatakan reliabel hal itu terlihat dari *Alpha Cronbach* dari seluruh variabel nilainya lebih dari 0,5. Dilanjutkan dengan uji asumsi klasik dimana di dalamnya menguji normalitas, multikolinieritas dan heteroskedastisitas dari data yang diperoleh untuk menguji minat investasi mahasiswa fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Kahuripan Kediri dimana dalam uji normalitas didapatkan penyebaran titik-titik tidak jauh dari garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka dari itu semua data yang diperoleh dalam tujuan

menguji minat investasi mahasiswa dikatakan normal dan dalam uji multikolinieritas di dapatkan bahwa seluruh hasil dari semua variabel menghasilkan nilai VIF  $< 10$  maka tidak terdapat multikolinieritas pada data yang diperoleh penulis, sedangkan dalam uji heteroskedastisitas mendapatkan hasil bahwa pada grafik scatterplot penyebaran titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, selain itu titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.

### 2. Insentif Finansial

Insentif finansial adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berbentuk uang atau barang (Hasibuan : 2019), ada beberapa

macam jenis insentif finansial yaitu :

1. Bonus, yaitu uang yang diberikan sebagai balas jasa atas hasil kerja yang telah dilaksanakan, biasanya diberikan secara selektif dan khusus kepada para pekerja yang berhak menerima dan diberikan secara sekali terima tanpa suatu ikatan di masa yang akan datang. Perusahaan yang menggunakan sistem insentif ini biasanya beberapa persen dari laba yang melebihi jumlah tertentu dimasukkan ke dalam sebuah dana bonus, kemudian dana tersebut dibagi-bagi antara pihak yang menerima bonus.
2. Komisi, merupakan jenis bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan penjualan yang baik, biasanya dibayarkan kepada bagian penjualan dan diterimakan kepada pekerja bagian penjualan.
3. Profit Share, merupakan salah satu jenis insentif tertua. Pembayaranannya dapat diikuti bermacam-macam pola, tetapi biasanya mencakup pembayaran berupa sebagian dari laba bersih yang disetorkan ke dalam sebuah dana dan kemudian dimasukkan ke dalam daftar pendapatansetiap peserta.
4. Kompensasi yang ditangguhkan, yaitu program balas jasa yang mencakup pembayaran di kemudian hari, antara lain berupa:
  - a) Pensiun, mempunyai nilai insentif karena memenuhi salah satu kebutuhan pokok manusia, yaitu menyediakan jaminan ekonomi bagi karyawan setelah tidak bekerja lagi.
  - b) Pembayaran kontraktual, adalah pelaksanaan perjanjian antara atasan dan karyawan, dimana setelah selesai masa kerja karyawan dibayarkan sejumlah uang tertentu selama periode tertentu. (Giantari & Riana, 2017)

### 3. Insentif Nonfinansial

Insentif Nonfinansial adalah perangsang yang diberikan kepada karyawan yang berbentuk penghargaan atau pengukuhan berdasarkan prestasi kerjanya, seperti piagam, piala, medali dan sebagainya

yang nilainya tidak terkira (Hasibuan : 2019), ada beberapa macam jenis insentif finansial yaitu :

- a. Pemberian gelar (*title*) secara resmi
- b. Pemberian tanda jasa atau medali
- c. Pemberian hak untuk menggunakan suatu atribut jabatan (misalnya, bendera pada mobil, dan sebagainya)
- d. Pemberian perlengkapan khusus pada ruangan kerja (misalnya, meja rapat permadani, dan sebagainya), (Giantari & Riana, 2017)

### 4. Loyalitas Karyawan

loyalitas adalah suatu sikap yang timbul sebagai akibat keinginan untuk setia dan berbakti baik itu pada pekerjaannya, kelompok, atasan maupun pada tempat kerjanya yang menyebabkan seseorang rela berkorban demi memuaskan pihak lain atau masyarakat. Keinginan seseorang untuk berbakti inilah yang membuat seseorang bekerja tanpa menghiraukan besarnya imbalannya, tetapi yang lebih penting lagi ialah hasil kerja yang menjadi prestasi kerjanya. (Jusuf Husein : 2016). Ada beberapa aspek loyalitas karyawan menurut siswanto yaitu :

- a) Taat pada peraturan  
Setiap kebijakanyang diterapkan dalam perusahaan untuk memperlancar dan mengatur jalannya pelaksanaan tugas oleh manajemen perusahaan ditaati dan dilaksanakan dengan baik. Keadaan ini akan menimbulkan kedisiplinan yang menguntungkan organisasi baikintern maupun ekstern.  
Tanggung jawab pada perusahaan Karakteristik pekerjaan dan pelaksanaan tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan karyawan. Kesanggupan karyawan untuk melaksanakan tugas sebaikbaiknya dan kesadaran akan setiap resiko pelaksanaan tugasnya akan memberikan pengertian tentang keberanian dan kesadaran bertanggungjawab terhadap resiko atas apa yang telah dilaksanakan.
- b) Kemauan untuk bekerja sama  
Bekerja sama dengan orang-orang dalam suatu kelompok akan

memungkinkan perusahaan dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh orang-orang secara individual.

- c) Rasa memiliki  
Adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan sehingga pada akhirnya akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan.
- d) Hubungan antar pribadi  
Karyawan yang mempunyai loyalitas kerja tinggi mereka akan mempunyai sikap fleksibel ke arah tata hubungan antara pribadi. Hubungan antara pribadi ini meliputi : hubungan sosial diantara karyawan, hubungan yang harmonis antara atasan dan karyawan, situasi kerja dan sugesti dari teman kerja.
- e) Kesukaan terhadap pekerjaan  
Perusahaan harus dapat menghadapi kenyataan bahwa karyawannya tiap hari datang untuk bekerjasama sebagai manusia seutuhnya dalam halmelakukan pekerjaan yang akan dilakukan dengan senang hati sebagai indikatornya bisa dilihat dari : keunggulan karyawan dalam bekerja, karyawan tidak pernah menuntut apa yang diterimanya diluar gaji pokok.

### 5. Pengaruh Insentif Finansial terhadap Loyalitas Karyawan.

Berdasarkan pada tabel uji T dapat dilihat jika nilai probabilitas ( $sig$ ) = 0,000 sehingga tingkat signifikansi  $t < 0,05$  dan  $t$  hitung variabel insentif finansial ialah sebesar  $4,263 > t$  tabel yaitu 1,273. maka dapat disimpulkan bahwa insentif finansial berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Hipotesis H2 yang berbunyi bahwa terdapat pengaruh antara insentif finansial terhadap loyalitas karyawan di PT Anta Utama diterima.

### Pengaruh Insentif Nonfinansial Terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan pada tabel uji T dapat dilihat jika nilai probabilitas ( $sig$ ) = 0,001 sehingga tingkat signifikansi  $t < 0,05$  dan  $t$  hitung

variabel insentif finansial ialah sebesar  $43,737 > t$  tabel yaitu 1,273. maka dapat disimpulkan bahwa insentif nonfinansial berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Hipotesis H3 yang berbunyi bahwa terdapat pengaruh antara insentif nonfinansial terhadap loyalitas karyawan di PT Anta Utama diterima.

### Koefisien Determinasi

Dari hasil perhitungan regresi linear berganda melalui SPSS 25 dijelaskan dalam tabel regresi linear berganda bahwa nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,816. Hasil koefisien determinasi tersebut menunjukkan bahwa insentif finansial dan insentif nonfinansial mampu mempengaruhi loyalitas karyawan sebesar 81,6%. Sedangkan 17,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar insentif finansial dan insentif nonfinansial.

### D. Kesimpulan

Berdasarkan perumusan masalah, landasan teori, hasil analisis data, pengujian hipotesis, dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa secara simultan insentif finansial dan insentif nonfinansial berpengaruh terhadap loyalitas karyawan PT Anta Utama Kediri.
2. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa secara parsial insentif finansial berpengaruh terhadap loyalitas karyawan PT Anta Utama Kediri.
3. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa secara parsial insentif nonfinansial berpengaruh terhadap loyalitas karyawan PT Anta Utama Kediri.

### E. Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disampaikan, maka peneliti dapat

menyampaikan beberapa saran sebagai berikut

- :
1. **Bagi Perusahaan**
    - a. Sehubungan dengan penilaian responden karyawan PT Anta Utama bahwa insentif kerja masuk dalam kategori yang cukup, maka

diharapkan pihakpimpinan PT Anta Utama dapat mengelola insentif finansial dan nonfinansial yang selama ini berjalan agar lebih sesuai dengan yang diharapkan karyawan, sehingga karyawan merasa lebih diperhatikan kesejahteraannya oleh pihak manajemen perusahaan. Langkah-langkah ini diharapkan dapat meningkatkan loyalitas karyawan PT Anta Utama.

## 2. Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Bagi peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan, karena kontribusi pengaruh insentif finansial dan nonfinansial terhadap loyalitas karyawan sebesar 81,6%. Hal ini berarti masih terdapat variabel lain yang mungkin akan mempengaruhi loyalitaskaryawan.
- b. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian dengan mengambil sampel yang lebih banyak agar menghasilkan penelitian yang lebih baik dan juga diharapkan mengambil fokus penelitian pada perusahaan yang lebih besar dan bergerak di bidang yang lain.

## F. Referensi

- Prabu Mangkunegara A. A. Anwar, Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia.(Jakarta: Refika Aditama, 2006)  
<https://www.antautama.co.id/> Di akses Pada20 Juni 2022
- Siswanto, Bejo, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia pendekatan Administratif dan Operasional, (Jakarta : Bumi Aksara, 2005)
- Dessler Gary, Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro, (Jakarta : Djanbatan, 2007)
- Yusuf Burhanuddin, Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah, (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2015)
- Sinambela Lijan Poltak, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta : Sinar Grafika Offset, 2016)
- Suryabrata Sumadi, Metodologi Penelitian, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2002)
- Panggabean Mutiara S., Manajemen Sumber Daya Manusia, (Bogor : Ghalia Indonesia, 2004)
- Moeheriono. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, (Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada. 2012)
- Ardana I Komang at al., Manajemen Sumber Daya Manusia, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012)
- Bangun Wilson, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: Penerbit Erlangga, 2012)
- Siagian Sondang P, MPA. Manajemen Sumber Daya Manusia. (Jakarta : Bumi Aksara. 2000)
- Sumardhan Dedy, St, “Analisis Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Loyalitas Karyawan”, (Skripsi: Universitas Sumatera Utara, 2014).
- Widodo Suparno Eko, Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015)
- Soegandhi Vannecia Marchelle, “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Pt. Surya Timur Sakti Jatim” ,(Jurnal AGORA Vol. 1, No. 1, Universitas Kristen Petra,2013)
- Zakinov Aflah, Hubungan Gaya Kepemimpinan General Manager Dengan Loyalitas Karyawan Hotel Pangeran Beach Padang, Jurnal RAP UNP, Vol.5 No.2, (November, 2014),111.
- Akbar Fauzan, “Pengaruh Insentif Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Bank Bri Kantor Wilayah Pekanbaru” ,(Jurnal JOM FISIP Vol. 4 No. 1, Universitas Riau, 2017)
- Wiratha I Made, Metodologi Penelitian Sosial Ekonomi, (Yogyakarta: Andi Offset, 2006) Sugiono, Statistika Untuk Penelitian, (Bandung: Alfabeta, 2012)
- Suharsini Arikunto,Prosedur Penelitian Pendekatan Praktik, (Jakarta: Rieka Cipta, 2010)
- Sugiyono, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, (Bandung: CV Alfabeta, 2011)



- Sondang Siagian, P, Fungsi-Fungsi Manajerial, (Jakarta: Bumi Akasara, 2005)
- Sugiyono, Metodologi Kuantitatif, Kualitatif dan R&D (Bandung: Alfabeta, 2013)
- Muhammad, Metode Penelitian Ekonomi Islam: Pendekatan Kuantitatif (Jakarta, UPFE UMY, 2013)
- Suryabrata Sumadi, Metodologi Penelitian ( Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2006)
- Usman Husain dan Akbar Purnomo Setiady, Metodologi Penelitian Sosial (Jakarta: Bumi Aksara, 2008)
- Dr. Hikmat Mahi M., Metode Penelitian dalam Perspektif Ilmu Komunikasi dan Sastra (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2011)
- Purwanto, Metodologi Penelitian Kuantitatif (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2008)
- Bungin M. Burhan, Metodologi Penelitian Kuantitatif (Jakarta: Perdana Media, 2005)
- Prasetyo Bambang dan Jannah Lina Miftahul, Metode Penelitian Kuantitatif (Jakarta: Raja Garfindo Persada, 2008),
- Gozali Imam, Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, cet. IV (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2006)
- Santoso Purbayu Budi dan Ashari, Analisis dengan Microsof Excel dan SPSS (Yogyakarta: Andi, 2005)
- Eko Sujianto Agus, Aplikasi Sattisik dengan SPSS 16.0 (Jakara: Prestasi Pustakakarya, 2009)
- Sujarweni Wiratna, Belajar Mudah SPSS Untuk Penelitian Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Umum (Yogyakarta: Ardana Media, 2007)
- Umar Husein, Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1999), 135.
- Ghozali, Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2008), 105.
- Priyanto Dwi, Mandiri Belajar SPSS (Yogyakarta: Mediakom, 2008)
- Husaini Usman dan R. Purnomo Setiady Akbar, Pengantar Statistik Edisi Kedua (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2006)
- Trihendradi C., 7 Langkah Melakukan Analisis Statistik Menggunakan SPSS 21 (Yogyakarta: Andi Offset, 2009)
- Gujarati Damondan, Dasar-Dasar Ekonometrika (Jakarta: Erlangga, 2006)