



PENGARUH INSENTIF DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN

Asep Saepul Ma'ruf, M. Azis Firdaus, Rachmatullaily Tinakartika Rinda

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Ibn Khaldun, Indonesia

Asepsaepulmaruf9696@gmail.com, azisfirdaus@gmail.com, lailyrinda@yahoo.com

ABSTRACT

The influence of Incentives and Work Discipline on Employee Loyalty at PT. GF Indonesia. Under the guidance of Mr. Dr. M. Azis Firdaus, S.E., M.M. and Mrs. Hj. Rachmatullaily Tinakartika Rinda, S.E., M.M. This study aims to see the effect of enthusiasm on employee loyalty directly and the influence on work discipline which will then affect employee loyalty. This research was conducted by distributing questionnaires to 70 employees of PT. GF Indonesia is processed by the SPSS application with the path analysis method. Obtained the results path analysis model 1 the effect of incentives on work discipline: Standardized Coefficients = 0.408, significance = 0.000 < 0.05, and hypothesis t test: t count = 3.687 > t table = 1.996. This means that there is a significant effect of incentives on work discipline. Path analysis model 2 partially influence Incentives and Work Discipline on Employee Loyalty: 1. Incentives on Employee Loyalty: Standardized Coefficients = 0.255, significance = 0.011 < 0.05, Incentive hypothesis t test on Employee Loyalty: t count = 2.622 > t table = 1,997. This means that there is a significant effect of incentives on employee loyalty. 2. Work Discipline on Employee Loyalty: Standardized Coefficients = 0.541, significance = 0.000 < 0.05, hypothesis t test: t count = 5.555 > t table = 1.997. This means that there is a significant effect of Work Discipline on Employee Loyalty. Analysis of the effect of incentives through work discipline on employee loyalty: Standardized Coefficients = 0.220, and the total effect of incentives on employee loyalty = 0.445. This means that indirectly incentives through work discipline have a significant effect on employee loyalty. Thus PT. GF Indonesia in implementing incentives and work discipline can increase employee loyalty.

Keywords: *Incentives, Work Discipline, Employee Loyalty*

ABSTRAK

Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. GF Indonesia. Di bawah bimbingan bapak Dr. M. Azis Firdaus, S.E., M.M. dan ibu Hj. Rachmatullaily Tinakartika Rinda, S.E., M.M. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap loyalitas karyawan secara langsung serta pengaruh insentif terhadap disiplin kerja yang kemudian akan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 70 karyawan PT. GF Indonesia diolah dengan aplikasi SPSS dengan metode analisis jalur. Diperoleh hasil analisis jalur model 1 pengaruh Insentif terhadap Disiplin Kerja: *Standardized Coefficients* = 0,408, signifikansi = 0,000 < 0,05, dan uji t hipotesis: t hitung 3,687 > t tabel 1,996. Berarti terdapat pengaruh signifikan

Insentif terhadap Disiplin Kerja. Analisis jalur model 2 pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja secara parsial terhadap Loyalitas Karyawan: 1. Insentif terhadap Loyalitas Karyawan: *Standardized Coefficients* = 0,255, signifikansi = 0,011 < 0,05, uji t hipotesis Insentif terhadap Loyalitas Karyawan: t hitung = 2,622 > t tabel = 1,997. Berarti terdapat pengaruh signifikan Insentif terhadap Loyalitas Karyawan. 2. Disiplin Kerja terhadap Loyalitas Karyawan: *Standardized Coefficients* = 0,541, signifikansi = 0,000 < 0,05, uji t hipotesis: t hitung = 5,555 > t tabel = 1,997. Artinya terdapat pengaruh signifikan Disiplin Kerja terhadap Loyalitas Karyawan. Analisis pengaruh Insentif melalui Disiplin Kerja terhadap Loyalitas Karyawan: *Standardized Coefficients* = 0,220, dan total pengaruh yang diberikan insentif terhadap loyalitas karyawan = 0,445. Artinya Artinya secara tidak langsung Insentif melalui Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Dengan demikian PT. GF Indonesia dalam penerapan insentif dan disiplin kerja dapat meningkatkan loyalitas karyawannya.

Kata Kunci : Insentif, Disiplin Kerja, Loyalitas Karyawan

I. Pendahuluan

Di era kompetisi bisnis saat ini semakin pesatnya perkembangan industri maka akan semakin ketat pula persaingan usaha, hal tersebut tidak bisa dihindarkan. Oleh karena itu perusahaan harus mampu bertahan dan berkembang, agar mampu bergerak dan bisa mencapai tujuan organisasi. Salah satunya yaitu dengan mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas.

Menurut Wether dan Davis (1996) dalam buku Sutrisno (2017, hlm. 4) sumber daya manusia adalah “pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi”. Artinya dengan memiliki karyawan atau pegawai maka tujuan suatu perusahaan akan tercapai. Maka dari itu perusahaan atau organisasi harus mampu mempertahankan karyawannya yang berkualitas agar kebutuhan perusahaan bisa tetap terpenuhi.

Karyawan adalah orang yang membantu perusahaan dalam menghasilkan produk dan jasa. Sehingga memiliki peran yang sangat penting dalam kelangsungan perusahaan. Karyawan juga merupakan asset terbesar perusahaan, oleh karena itu

kehilangan karyawan yang berkualitas bisa berdampak buruk terhadap perusahaan. Akan sangat wajar banyak perusahaan yang tidak menginginkan kehilangan karyawan terbaiknya. Tetapi, kesempatan berkarir yang semakin luas tentu sangat mempengaruhi para karyawan dalam mengejar karir yang lebih baik. Apalagi jika tidak terpenuhinya kepuasan para karyawan yang sesuai maka, bukan tidak mungkin karyawan tersebut akan meninggalkan perusahaan tempat ia bekerja. Maka dari itu perusahaan perlu menerapkan strategi yang tepat agar karyawannya bisa mempunyai loyalitas terhadap perusahaan.

Menumbuhkan rasa loyal pada diri karyawan dapat menciptakan hubungan kerja yang baik antara karyawan dan pimpinannya serta meningkatkan kualitas kerja. Menurut Wicaksono (2013:48) dalam jurnal (Heryati, 2016) mengemukakan loyalitas adalah setia kepada sesuatu dengan rasa cinta, sehingga dengan adanya rasa loyalitas yang tinggi seseorang akan merasa tidak perlu mendapatkan imbalan dalam melakukan sesuatu untuk orang lain/perusahaan tempat dia melakukan loyalitasnya. Dari pengertian tersebut bisa

simpulakan bahwa bagi perusahaan dengan memiliki karyawan yang loyal tentu akan sangat menguntungkan, karena loyalitas memberikan kontribusi besar terhadap produktivitas perusahaan.

Memenuhi kebutuhan dasar para karyawan tidak bisa menjamin tumbuhnya loyalitas pada diri setiap karyawan, untuk itu perusahaan perlu membangun dan berusaha meningkatkan mutu loyalitas karyawannya dengan berbagai cara. Pemberian insentif kepada karyawan bisa menjadi cara perusahaan dalam berupaya agar membuat karyawannya loyal. Menurut (Mangkunegara, 2013, hlm. 89) insentif kerja merupakan suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi atau dengan kata lain, insentif kerja adalah pemberian uang diluar gaji yg dilakukan oleh pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi. Artinya dengan memberikan insentif, karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan produktivitasnya dan juga para karyawan akan merasa senang dan bangga karena hasil kerja mereka bisa dihargai. Dengan begitu insentif bisa menjadi cara yang efektif untuk menjaga loyalitas karyawan. Dalam penelitian terdahulu oleh (Akbar & Ibrahim, 2017) dengan judul pengaruh insentif terhadap loyalitas kerja karyawan bank BRI kantor wilayah pekan baru. Dari penelitian tersebut didapat hasil bahwa penerapan insentif berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan bank BRI kantor wilayah pekan baru. Berdasarkan penelitian tersebut bisa di artikan bahwa

dengan memberikan insentif, karyawan bisa loyal terhadap perusahaan.

Selain dengan insentif, loyalitas karyawan juga dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja yang diterapkan perusahaan sebagai peraturan-peraturan yang harus dipatuhi. Disiplin kerja merupakan ketaatan atau menunjukkan sikap hormat terhadap peraturan yang diberikan kepada karyawan untuk menunjang kesejahteraan perusahaan (Hidayati, Budiwati, & Ariyono, 2018). Artinya disiplin kerja memiliki peran penting terhadap keberhasilan perusahaan dimana dengan disiplin kerja karyawan akan dididik untuk selalu mentaati segala peraturan yang ada di perusahaan. Karyawan dan perusahaan saling membutuhkan dan itu perlu disadari oleh tiap karyawan. Untuk itu perusahaan perlu membuat peraturan yang jelas dan adil tanpa merugikan pihak lain dan bahkan dengan peraturan yang dibuat akan membuat karyawan merasa nyaman. Dengan begitu akan mudah disenangi karyawan dalam mentaati peraturan yang ada. Hal ini akan memungkinkan karyawan untuk tetap bertahan atau loyal terhadap perusahaan. Seperti di kutip dari penelitian terdahulu oleh (Hidayati dkk., 2018) dalam penelitiannya dengan judul pengaruh kompensasi finansial dan kepuasan serta disiplin kerja terhadap loyalitas sopir rental mobil di lumajung. dari penelitian tersebut didapat hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas sopir rental mobil di lumajung. Artinya berdasarkan penelitian terdahulu tersebut bisa di katakan bahwa disiplin kerja dapat mempengaruhi loyalitas karyawan.

Penerapan insentif dan disiplin kerja dapat memotivasi karyawan agar tetap bertahan dan loyal terhadap perusahaan, berdasarkan uraian latar belakang tersebut

penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : “PENGARUH INSENTIF DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. GF INDONESIA”

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh insentif terhadap loyalitas karyawan pada PT. GF Indonesia?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. GF Indonesia?
3. Bagaimana pengaruh insentif terhadap disiplin kerja pada PT. GF Indonesia?
4. Bagaimana pengaruh insentif melalui variabel disiplin kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. GF Indonesia?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap loyalitas karyawan pada PT. GF Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. GF Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap disiplin kerja pada PT. GF Indonesia.
4. Untuk mengetahui pengaruh insentif melalui variabel disiplin kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. GF Indonesia.

II. Metode Penelitian

Desain Penelitian

Menurut (Sujarweni, 2015, hlm. 71) Desain penelitian merupakan pedoman atau prosedur serta teknik dalam perencanaan penelitian yang berguna sebagai panduan untuk membangun strategi yang menghasilkan model atau blue print penelitian.

Penulis dalam penelitian ini menggunakan desain riset kausal yang terdiri dari tiga variabel, dimana dua variabel adalah variabel bebas (independen) dan satu variabel adalah variabel terikat (dependen).

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. GF Indonesia sebanyak 85 dengan jumlah sampel 70 karyawan berdasarkan rumus slovin dalam buku (Firdaus, 2012, hlm. 33) untuk menentukan jumlah sampel.

Jenis Data dan Sumber Data

Menurut (Noor, 2014, hlm. 13–15), data dibagi menjadi dua bagian berdasarkan jenisnya, yaitu:

1. Data Kualitatif

Data kualitatif merupakan data yang dinyatakan dalam bentuk bukan bilangan, atau dengan kata lain data kualitatif adalah data yang disajikan dalam bentuk kata-kata yang mengandung makna atau berbentuk kategori.

2. Data Kuantitatif

Data kuantitatif merupakan data yang dapat dinyatakan dalam bentuk angka. Data kuantitatif dapat dibagi

menjadi dua bagian, yaitu data berskala interval dan data berskala rasio.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh sendiri langsung melalui objeknya sedangkan data sekunder adalah data yang di peroleh dalam bentuk yang sudah jadi berupa publikasi (Firdaus, 2012, hlm. 30). Peneliti disini menggunakan instrument kuisisioner yang di isi oleh karyawan PT. GF Indonesia untuk memperoleh data yang di butuhkan.

Hipotesis

Adapn hipotesis dalam penelitian ini adalah:

Hipotesis 1 : terdapat pengaruh insentif terhadap disiplin kerja.

Hipotesis 2 : terdapat pengaruh insentif terhadap loyalitas karyawan.

Hipotesis 3 : terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap loyalitas karyawan.

Hipotesis 4 : terdapat pengaruh insentif melalui disiplin kerja terhadap loyalitas karyawan.

III. Hasil dan Pembahasan

Uji Analisis Jalur

Tabel 1
Koefisien jalur model 1 atau regresi model 1 (pengaruh insentif (X1) terhadap disiplin kerja (X2))

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	20.607	4.080		5.051	.000
X1	.690	.187	.408	3.687	.000

a. Dependent Variable: X2

Sumber : hasil olahan kuesioner melalui SPSS

Dari tabel tersebut diperoleh nilai *Standardized Coefficients* variabel insentif (X1) sebesar 0,408 atau 40,8% sedangkan nilai signifikan variabel insentif (X1) sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dengan nilai konstan 0,690. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara positif dengan besar pengaruh 40,8% antara variabel insentif (X1) terhadap variabel disiplin kerja (X2).

Tabel 2
Koefisien jalur model 2 atau regresi model 2 (pengaruh insentif (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap loyalitas karyawan (Y))

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	5.542	3.923		1.413	.162
X1	.441	.168	.255	2.622	.011
X2	.552	.099	.541	5.555	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : hasil olahan kuesioner melalui SPSS

Dari tabel tersebut diperoleh nilai *Standardized Coefficients* variabel insentif (X1) sebesar 0,255 atau 25,5%. Nilai signifikan variabel insentif (X1) sebesar 0,011 lebih kecil dari 0,05 dengan nilai konstan sebesar 0,441, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara positif

dengan besar pengaruh sebesar 25,5% antara variabel insentif (X1) terhadap variabel loyalitas karyawan (Y).

Sedangkan nilai *Standardized Coefficients* variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0,541 atau 54,1%. Nilai signifikan variabel disiplin kerja (X2) diperoleh nilai sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dengan nilai konstan 0,552, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara positif dengan besar pengaruh sebesar 54,1% antara variabel disiplin kerja (X2) terhadap variabel loyalitas karyawan (Y).

Uji Hipotesis

Perumusan hipotesis dengan taraf nyata 95% ($\alpha = 0,05$) adalah :

Hipotesis 1 :terdapat pengaruh insentif terhadap disiplin kerja.

Hipotesis 2 :terdapat pengaruh insentif terhadap loyalitas karyawan

Hipotesis 3 :terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap loyalitas karyawan.

Hipotesis 4 :terdapat pengaruh insentif melalui disiplin kerja terhadap loyalitas karyawan.

Uji t (analisis parsial), dasar pengambilan keputusannya adalah :

a. Jika nilai $\text{sig} < 0,05$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka terdapat pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

b. Jika nilai $\text{sig} > 0,05$ atau $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

dimana dalam menentukan t tabel adalah $t \text{ tabel} = t (\alpha/2 ; n-k-1)$.

Untuk nilai t tabel uji hipotesis variabel insentif (X1) terhadap variabel disiplin kerja (X2) adalah $t (0,025 ; 68) = 1,996$. Sedangkan t tabel untuk uji hipotesis insentif (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap loyalitas karyawan (Y) adalah $t (0,025 ; 67) = 1,997$.

Berikut merupakan hasil uji hipotesis penelitian ini :

1. Hasil uji hipotesis pengaruh insentif terhadap disiplin kerja

Diketahui nilai signifikan pengaruh insentif terhadap disiplin kerja sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,687 > t \text{ tabel } 1,996$. Artinya hipotesis satu di terima karena terdapat pengaruh signifikan insentif terhadap disiplin kerja.

2. Hasil uji hipotesis pengaruh insentif terhadap loyalitas karyawan

Diketahui nilai signifikan pengaruh insentif terhadap loyalitas karyawan sebesar $0,011 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,622 > 1,997$. Artinya hipotesis 2 diterima karena terdapat pengaruh signifikan insentif terhadap loyalitas karyawan.

3. Hasil uji hipotesis pengaruh disiplin kerja terhadap loyalitas karyawan

Diketahui nilai signifikan pengaruh disiplin kerja terhadap loyalitas karyawan sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $5,555 > t \text{ tabel } 1,997$. Artinya hipotesis 3 diterima karena terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap loyalitas karyawan.

4. Uji hipotesis pengaruh insentif melalui disiplin kerja terhadap loyalitas karyawan

Diketahui nilai beta pengaruh dari variabel insentif terhadap variabel disiplin kerja adalah sebesar 0,408 dan pengaruh disiplin kerja terhadap variabel loyalitas karyawan adalah sebesar 0,541.

Maka nilai pengaruh insentif melalui disiplin kerja terhadap loyalitas karyawan adalah $0,408 \times 0,541 = 0,220$ atau 22%. Pengaruh total yang diberikan variabel insentif terhadap loyalitas karyawan adalah pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung insentif terhadap loyalitas karyawan, sehingga didapat hasil $0,255 + 0,220 = 0,445$ atau 44,5%.

Berdasarkan perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa secara tidak langsung insentif melalui disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, artinya hipotesis 4 diterima.

IV. Kesimpulan

1. Analisis pengaruh insentif terhadap disiplin kerja menunjukkan nilai *Standardized Coefficients* sebesar 0,408 atau 40,8%, nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai konstan sebesar 0,690 dan nilai t hitung $3,687 > t$ tabel 1,996. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara positif insentif terhadap disiplin kerja dengan besar pengaruh 40,8%.
2. Analisis pengaruh insentif terhadap loyalitas karyawan menunjukkan nilai *Standardized Coefficients* sebesar 0,255 atau 25,5%, nilai signifikansi sebesar $0,011 < 0,05$ dengan nilai konstan sebesar 0,690 dan nilai t hitung $2,622 > 1,997$. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara positif insentif terhadap loyalitas karyawan dengan besar pengaruh 25,5%.
3. Analisis pengaruh disiplin kerja terhadap loyalitas karyawan menunjukkan nilai *Standardized Coefficients* sebesar 0,541 atau 54,1%, nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai konstan sebesar 0,552 dan nilai t hitung $5,555 > t$ tabel 1,997. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara positif disiplin kerja terhadap loyalitas karyawan dengan besar pengaruh 54,1%.
4. Analisis pengaruh insentif melalui disiplin kerja terhadap loyalitas karyawan menunjukkan nilai pengaruh insentif melalui disiplin kerja terhadap loyalitas karyawan adalah $0,408 \times 0,541 = 0,220$

atau 22% dengan nilai pengaruh total yang diberikan variabel insentif terhadap loyalitas karyawan adalah sebesar $0,255 + 0,220 = 0,475$ atau 47,5%. Artinya secara tidak langsung insentif melalui disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Adapun saran yang dapat disampaikan oleh peneliti bagi peneliti selanjutnya adalah hendaknya menambah variabel atau mengembangkan variabel agar dapat menambah informasi mengenai variabel-variabel yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan.

V. Daftar Pustaka

- Akbar, F., & Ibrahim, M. (2017). Pengaruh Insentif Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Bank Bri Kantor Wilayah Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa (Jom) Bidang Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 4(1), 1–13.
- Firdaus, A. (2012). *Metode Penelitian (Pertama)*. Pamulang Timur: Jelajah Nusa.
- Heryati, A. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Departemen Operasi Pt. Pupuk Sriwidjaja Palembang. *Jurnal Ecoment Global; Kajian Bisnis Dan Manajemen*, 1(2), 56–75. <https://doi.org/10.35908/Jeg.V1i2.204>
- Hidayati, Y. S., Budiwati, H., & Ariyono, K. Y. (2018). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kepuasan Serta Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Sopir Rental Mobil Di Lumajang. *Jobman: Journal Of Organization And Bussines Management*, 1(2), 166–177.

Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (1 Ed.). Bandung: Pt Remaja Rosdakarya.

Noor, J. (2014). *Analisis Data Penelitian Ekonomi & Manajemen* (Pertama). Jakarta: Penerbit Pt Grasindo.

Sujarweni, W. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi* (Pertama). Yogyakarta: Pustakabarupress.

Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (9 Ed.). Jakarta: Kencana.