

PENGARUH INSENTIF TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN

(Studi pada Karyawan Tetap PT. SIER (Persero), Surabaya)

SKRIPSI

NI MADE MAHARANI DWI RATNASARI

NIM. 0910320106



UNIVERSITAS BRAWIJAYA

FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS

KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

MALANG

2013

MOTTO

Cogito Ergo Sum

“Aku ada karena berpikir” – Rene Descartes



TANDA PENGESAHAN

TELAH DIPERTAHANKAN DI DEPAN MAJELIS PENGUJI SKRIPSI,

FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI UNIVERSITAS BRAWIJAYA, PADA:

Hari : Senin

Tanggal : 29 April 2013

Pukul : 10.30 WIB

Judul : Pengaruh Insentif Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi pada

Karyawan Tetap PT. SIER (Persero), Surabaya)

DAN DINYATAKAN LULUS

MAJELIS PENGUJI

KETUA

ANGGOTA



Dr. Kusdi Rahardjo, DEA
NIP. 19570127 198403 1 001



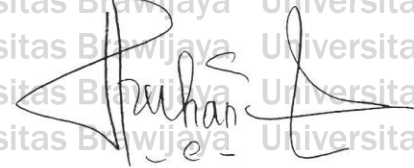
Drs. M. Djudi Mukzam, M.Si
19520607 198010 1 001

ANGGOTA

ANGGOTA



Dr. M. Al Musadieg, MBA
19580501 198403 1 001



Ika Ruhana, S.Sos., M.Si
19770522 200604 2 001

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Insentif Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Pada
Karyawan Tetap PT. SIER (Persero), Surabaya)

Disusun oleh : Ni Made Maharani Dwi Ratnasari

NIM : 0910320106

Fakultas : Ilmu Administrasi

Jurusan : Ilmu Administrasi Bisnis


Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia


Malang, Maret 2013

Komisi Pembimbing

Ketua

Anggota


Dr. Kusdi Rahardjo, DEA
NIP. 19570127 198403 1 001


Drs. M. Djudi Mukzam, M.Si
19520607 198010 1 001

RINGKASAN

Ni Made Maharani Dwi Ratnasari, 2013, **Pengaruh Insentif Terhadap Loyalitas Karyawan** (Studi pada Karyawan Tetap PT. SIER (Persero), Surabaya), Dr. Kusdi Rahardjo, DEA, Drs. M.Djudi Mukzam, M.Si, 114 Halaman

Penelitian dengan judul *Pengaruh Insentif Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PT. SIER (Persero), Surabaya)* dilaksanakan pada 13-28 Desember 2012. Pemberian insentif terhadap karyawan merupakan salah satu hal yang digunakan perusahaan untuk menjaga loyalitas karyawan. Jika pemberian insentif tepat dan memuaskan maka loyalitas karyawan kepada perusahaan akan terjaga. Namun apabila perusahaan kurang memperhatikan pentingnya pemberian insentif maka loyalitas karyawan dapat terpengaruh.

Penelitian ini bertujuan untuk: 1) Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh variabel Insentif Materiil (X_1) dan variabel Insentif Non Materiil (X_2) secara simultan terhadap Loyalitas Karyawan (Y), 2) Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh variabel Insentif Materiil (X_1) dan variabel Non Materiil (X_2) secara parsial terhadap Loyalitas Karyawan (Y).

Metode penelitian yang digunakan adalah metode *explanatory* yang menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang disebarikan kepada responden dengan mengambil sampel sebanyak 120 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling*. Adapun dalam menganalisis datanya digunakan analisis deskriptif yang berisi distribusi item dari masing-masing variabel, kemudian pengujian hipotesis menggunakan uji F/simultan, uji t/parsial dan regresi linier berganda yang digunakan untuk mengetahui besarnya hubungan dan pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Dari hasil uji regresi linier berganda diketahui nilai F_{hitung} sebesar 249,316 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,07 pada taraf signifikansi 0,05 maka H_0 ditolak yang berarti variabel loyalitas karyawan (Y) dipengaruhi secara signifikan oleh variabel insentif materiil (X_1) dan insentif nonmateriil (X_2). Nilai koefisien (*Adjusted R Square*) menunjukkan angka 0.807 yang berarti variabel loyalitas karyawan (Y) dipengaruhi sebesar 80,7% oleh variabel insentif materiil (X_1) dan insentif nonmateriil (X_2), sedangkan sisanya sebesar 19,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel bebas yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Dapat disimpulkan terdapat hubungan yang kuat antara variabel insentif materiil (X_1) dan variabel insentif nonmateriil (X_2) terhadap loyalitas karyawan (Y) pada PT. SIER (Persero), Surabaya.

Kesimpulan dari hasil penelitian adalah terdapat pengaruh signifikan antara variabel insentif materiil (X_1) dan insentif non materiil (X_2) terhadap loyalitas karyawan (Y). Variabel insentif materiil (X_1) adalah variabel yang paling dominan mempengaruhi loyalitas karyawan (Y).

SUMMARY

Ni Made Maharani Dwi Ratnasari, 2013, **The Effect of Incentives Against Employee Loyalty** (Studies on Permanent Employee PT. SIER (Persero), Surabaya), Dr. Kusdi Rahardjo, DEA, Drs. M.Djudi Mukzam, M.Si, 114 Pages

The research entitled "The Effect of Incentive Against Employee Loyalty (Studies on Permanent Employees PT. SIER (Persero), Surabaya)" was held on 13 to 28 December 2012. Provide an incentive for employee is one of the thing that companies use to maintain employee loyalty. If the companies giving an appropriate incentives and reward, the loyalty of employees to the company will be maintained. However, if the company paying less attention to the importance of providing incentives, the loyalty of employees will affected.

This study aimed to: 1) To identify and explain the effect of Material Incentives variable (X_1) and Nonmaterial Incentive variable (X_2) simultaneously on Employee Loyalty (Y), 2) To identify and explain the effect of Material Incentives variable (X_1) and variable Nonmaterial (X_2) partially on Employee Loyalty (Y).

This research is using explanatory method that uses a questionnaire as a means of collecting data is propagated to the respondent by taking a sample of 120 employees. For sampling technique in this research using simple random sampling. As in the descriptive analysis was used to analyze data that contains the distribution of items of each variable, then testing the hypothesis using the F test/simultaneous, t test/partial and multiple linear regression were used to determine the magnitude of the relationship and the influence of the independent variable (X) on the dependent variable(Y).

From the test results of multiple linear regressions known value of F hitung 249.316 is greater than F table of 3.07 at the 0.05 significance level H_0 is rejected which means that employee loyalty variable (Y) is significantly affected by material incentives variable (X_1) and incentive nonmateriil (X_2). Coefficient (Adjusted R Square) 0.807 show a significant variable employee loyalty (Y) by 80.7% influenced by material incentives variable (X_1) and incentive nonmateriil (X_2), while the remaining 19.3% is influenced by other variables outside independent variables in this research. It can be concluded that a strong relationship exists between material incentives variable (X_1) and variable incentive nonmateriil (X_2) to employee loyalty (Y).

The Conclusions from this research is that there a significant effect between material incentives variable (X_1) and non-material incentives (X_2) employee loyalty (Y). Variable material incentives (X_1) are the most dominant variable affecting employee loyalty (Y).

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh pihak lain untuk mendapatkan karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebut dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur plagiat, saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (S-1) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No, 20 Tahun 2003, Pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Malang, Maret 2013



Ni Made Maharani Dwi Ratnasari

NIM : 0910320106



*Kupersembahkan Karyaku
Kepada Bapak dan Ibuku tercinta,
Dosen Pembimbing Ku
Kakakku, serta sahabat-sahabatku
yang setia menemani di tahun-tahunku
menuntut ilmu.*

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Ida Sang Hyang Widhi Wasa atas segala kemuliaan, kasih sayang dan restu dari-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul *Pengaruh Insentif Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PT. SIER (Persero), Surabaya)*, yang merupakan tugas akhir penulis untuk memperoleh gelar sarjananya di Fakultas Ilmu Administrasi Jurusan Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya Malang.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak Sebagai ungkapan kebahagiaan atas terselesaikannya skripsi ini, penulis mengucapkan terima kasih yang tidak terhingga kepada semua pihak yang membantu penulis. Penulis mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. Sumartono, M.S., selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
2. Ibu Dr. Srikandi Kumadji, M.S., selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
3. Bapak Dr. Kusdi Rahardjo, DEA selaku dosen pembimbing yang telah memberikan pengarahan, nasihat dan masukan-masukan yang amat berharga dari awal hingga akhir penyusunan skripsi ini.
4. Bapak Drs. M.Djudi Mukzam, M.Si, selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan mengenai cara-cara penulisan tugas akhir yang baik yang merupakan pelajaran yang sangat berharga bagi penulis.
5. Semua staf pengajar di Fakultas Ilmu Administrasi Jurusan Bisnis yang telah membagi ilmu yang sangat berharga kepada penulis, semoga ilmu yang diberikan menjadi bermanfaat bagi penulis.
6. Manajer Keuangan PT. SIER (Persero), Surabaya, Ibu Astuti Sulistyorini dan Manajer Bagian Umum, Bapak Teguh Rudi Siswanto yang memberi ijin penulis untuk melakukan penelitian.

7. Bapak Bagiyer di Bagian Umum dan Bapak M. Iksan di bagian SDM PT. SIER (Persero), Surabaya yang telah meluangkan waktu untuk membantu penulis mengumpulkan dan melengkapi data penelitian.
8. Bapak dan ibuku yang kucintai, terima kasih atas dukungan dan doa yang menyertai setiap langkah dalam menuntut ilmu.
9. Sahabat-sahabatku yang selama ini menemani hari-hari selama menuntut ilmu di Kota Malang, Anggun, Anggi, Prisky, Icha, Ayu dan Gita. Semoga kesuksesan selalu menyertai kita semua.
10. Mahasiswa Bisnis angkatan 2009.

Demi kesempurnaan skripsi ini, saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak yang membutuhkan.

Malang, Maret 2013

Ni Made Maharani D.R

DAFTAR ISI

MOTTO	i
RINGKASAN	ii

SUMMARY	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Perumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	5
D. Kontribusi Penelitian	5
E. Sistematika Pembahasan	6

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Kompensasi	8
B. Insentif	10
1. Pengertian Insentif	10
2. Tujuan Pemberian Insentif	11
3. Bentuk Pemberian Insentif	12
3.1 Insentif Material	15
3.2 Insentif Nonmaterial	17
C. Loyalitas Karyawan	17
1. Sumber Daya Manusia Bagi Perusahaan	17
2. Pengertian Loyalitas	18
3. Aspek-Aspek Loyalitas	19
4. Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan	21
5. Cara Meningkatkan Loyalitas Kerja Karyawan	23
D. Hubungan Insentif Terhadap Loyalitas Karyawan	24
E. Model Konsep, Model Hipotesis dan Hipotesis Penelitian	25
1. Model Konsep	26
2. Model Hipotesis	27
3. Hipotesis Penelitian	27

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	28
B. Lokasi Penelitian	29
C. Konsep, Variabel dan Skala Pengukuran	29
1. Konsep	29

2. Variabel.....	30
3. Definisi Operasional	31
4. Skala Pengukuran.....	34
D. Populasi dan Sampel.....	35
1. Populasi.....	35
2. Sampel.....	35
E. Pengumpulan Data.....	36
1. Sumber Data.....	36
2. Metode Pengumpulan Data.....	37
3. Instrumen Penelitian	38
4. Uji Validitas dan Reliabilitas	38
4.1 Validitas	38
4.2 Reliabilitas.....	39
5. Rekapitulasi Uji Validitas dan Reliabilitas	40
5.1. Uji Validitas	40
5.2. Uji Reliabilitas.....	41
F. Teknik Analisis Data.....	41
1. Analisis Deskriptif	42
2. Analisis Linier Berganda	42
3. Pembuktian Hipotesis	43
a. Uji Simultan.....	43
b. Uji Parsial.....	44
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum Perusahaan.....	45
1. Sejarah Perkembangan PT. SIER (Persero).....	45
2. Visi dan Misi PT. SIER (Persero).....	46
3. Bentuk, Tujuan dan Sasaran PT. SIER (Persero)	47
3.1 Bentuk Badan Usaha	47
3.2 Tujuan PT. SIER (Persero).....	48
3.3 Sasaran PT. SIER (Persero)	48
3.4 Struktur Organisasi dan Deskripsi Jabatan Perusahaan	49
3.5 Hari dan Jam Kerja Karyawan	60
B. Gambaran Umum Responden.....	61
1. Jenis Kelamin.....	61
2. Tingkat Pendidikan Responden	62
3. Tabulasi Silang Antara Jenis Kelamin Dengan Tingkat Pendidikan Karyawan PT. SIER (Persero), Surabaya.....	63
4. Usia Responden	64
5. Masa Kerja	65
6. Tabulasi Silang 3 Dimensi: Usia, Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja Karyawan PT. SIER (Persero), Surabaya.....	66

C. Analisis Data	71
1. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	71
a. Distribusi Frekuensi Variabel Insentif Materiil (X_1)	72
b. Distribusi Frekuensi Variabel Insentif Nonmateriil (X_2)	76
c. Distribusi Frekuensi Variabel Loyalitas Karyawan (Y)	78
2. Analisis Statistik Inferensial Variabel Penelitian	82
a. Analisis Regresi Linier Berganda	82
b. Hasil Pengujian Hipotesis	84
D. Pembahasan Hasil Penelitian	85

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	90
B. Saran	92

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR LAMPIRAN



**BAB I
PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang

Perkembangan industri yang demikian pesat membawa dampak timbulnya persaingan usaha yang demikian ketat dalam bidang pelayanan terhadap pelanggan.

Kondisi ini menuntut setiap perusahaan untuk memiliki keunggulan-keunggulan kompetitif, respons yang cepat dan tanggap agar dapat bersaing dengan perusahaan yang bergerak dalam bidang yang sejenis. Keunggulan-keunggulan kompetitif ini dapat diperoleh dengan memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan sehingga dapat memberdayakan sumber daya yang dimilikinya secara efektif efisien dan produktif.

Terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas tidak terlepas dari karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Karyawan merupakan pelaku utama yang menjalankan kegiatan operasional perusahaan dan demikian mempunyai arti penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan mencapai tujuan. Salah satu cara untuk mencapai pengelolaan sumber daya yang efektif, efisien dan produktif adalah melalui peningkatan kualitas SDM yang dimiliki perusahaan. Tugas manajemen SDM adalah mengelola sumber daya manusia seefektif mungkin agar diperoleh SDM yang puas dan memuaskan. Alasan utama dari peningkatan kualitas SDM perusahaan adalah SDM sebagai pelaksana dari fungsi manajerial perusahaan, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian (Rivai dan Sagala, 2010:13). SDM

merupakan penggerak utama dalam mencapai tujuan perusahaan, untuk itu diperlukan karyawan yang memiliki loyalitas tinggi terhadap pekerjaan dan perusahaan.

Perusahaan harus menyadari bahwa manusia pada dasarnya memiliki berbagai macam kebutuhan yang semakin lama semakin bertambah dan kompleks, oleh karena itu perusahaan perlu memperhatikan karyawannya baik yang berupa pemberian material maupun nonmaterial, hal tersebut diharapkan dapat menimbulkan loyalitas karyawan. Loyalitas karyawan tergantung dari dalam diri karyawan itu sendiri, namun pihak perusahaan juga perlu melakukan usaha-usaha yang dapat memotivasi karyawannya. Upaya yang dapat dilakukan perusahaan agar karyawan tetap loyal adalah dengan memberikan insentif yang memadai. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi sangat dihargai perusahaan karena perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang memiliki dedikasi tinggi terhadap kerja dan perusahaan. Karyawan-karyawan yang memiliki loyalitas sangat dibutuhkan untuk kelangsungan perusahaan dan dapat menentukan maju mundurnya perusahaan di masa mendatang. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi karyawan untuk menjadi loyal, diantaranya kepuasan kerja, insentif yang diberikan, komunikasi yang efektif, tempat kerja yang nyaman, pengembangan karir, pengadaan pelatihan dan pendidikan karyawan, pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja, serta hubungan dengan karyawan lain.

Sukses suatu perusahaan memerlukan strategi efektif yang harus dicapai untuk menuju keberhasilan dan tujuan perusahaan. Salah satu cara yang paling efektif untuk meningkatkan loyalitas kerja karyawan adalah melalui pemberian insentif. Menurut

Rivai dan Sagala (2010:767) insentif diartikan sebagai “bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan *gainsharing*, sebagai pembagian keuntungan akibat dari peningkatan produktivitas dan penghematan biaya”. Bentuk dari insentif berupa insentif material dan insentif nonmaterial. Menurut Hasibuan (2011:185) material insentif adalah “daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya berupa uang dan barang, sedangkan nonmaterial insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya berupa fasilitas dan kesempatan untuk mengembangkan kemampuannya, seperti promosi, mengikuti pelatihan atau naik haji”.

PT. SIER (Persero) merupakan perusahaan yang bergerak dibidang *industrial estate* di Indonesia dalam menyediakan lahan industri, gedung perkantoran, gudang, serta pengelolaan limbah industri dalam suatu kawasan yang khusus disediakan untuk kegiatan industri. Oleh karena itu dalam meningkatkan kualitas perusahaan sehingga dapat bersaing dengan perusahaan kompetitor, PT. SIER (Persero) berusaha memberikan pelayanan yang terbaik kepada para pengguna jasanya, menghargai karyawan yang memiliki semangat kerja dan berkontribusi terhadap pekerjaannya dengan tujuan untuk menciptakan loyalitas tinggi pada perusahaan.

Pihak perusahaan berupaya untuk mendapatkan loyalitas karyawan melalui pemberian insentif. Hal ini mungkin dapat diterima, karena dengan insentif yang diberikan karyawan dapat memenuhi kebutuhannya sehingga kesejahteraan karyawan dapat terwujud. Menurut teori tentang loyalitas yang dikemukakan oleh

Steers & Porter dalam Rohmini (2011:7), proses terciptanya loyalitas kerja dalam perusahaan berhubungan dengan: dorongan yang kuat untuk tetap menjadi anggota perusahaan, keinginan untuk berusaha semaksimal mungkin bagi perusahaan dan kepercayaan yang pasti dan penerimaan yang penuh atas nilai-nilai perusahaan.

Selain itu terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas, diantaranya adalah tersedianya fasilitas-fasilitas kerja, tunjangan kesejahteraan, suasana kerja serta upah yang diterima dari perusahaan.

Terdapat hubungan antara insentif dengan loyalitas hal ini didukung teori dari Sarwoto (1994:137) yang menyatakan “Setiap orang yang bekerja digerakkan oleh suatu motif yang pada dasarnya bersumber dari berbagai macam kebutuhan pokok individual”. Maka kebutuhan pegawai baik yang bersifat material maupun nonmaterial hendaknya dipenuhi sesuai dengan harapannya apabila perusahaan menginginkan hasil yang maksimal dari karyawan. Selanjutnya dipertegas dengan pendapat dari Hasibuan (2011:184), “Dengan pemberian insentif karyawan merasa mendapat perhatian dan pengakuan terhadap prestasi yang dicapainya, sehingga semangat kerja dan sikap loyal karyawan akan lebih baik”. Oleh karena itu untuk mengetahui adanya pengaruh insentif terhadap loyalitas masih diperlukan penelitian, sehingga pada akhirnya dari penelitian ini perusahaan dapat mengetahui apakah program insentif yang diberikan telah tepat sasaran.

Peneliti memilih PT. SIER (Persero) sebagai tempat penelitian dikarenakan pertimbangan peneliti bahwa perusahaan tersebut memberikan insentif sebagai balas

jasa atas kontribusi karyawan pada perusahaan, PT. SIER (Persero) juga memiliki data yang dibutuhkan dalam penelitian ini yaitu mengenai pemberian insentif dan juga PT. SIER pernah menjadi tempat untuk Praktik Kerja Lapangan/Magang peneliti. Selain itu peneliti juga mempertimbangkan lokasi penelitian, karena mudah dijangkau dan juga dapat menghemat waktu dan biaya dikarenakan lokasi yang dipilih dekat dengan tempat tinggal peneliti.

Dengan adanya kondisi yang telah disebutkan diatas, maka untuk mengetahui secara lebih mendalam tentang arti penting pemberian insentif dalam suatu perusahaan, maka diangkatlah judul: *Pengaruh Insentif Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PT.SIER (Persero), Surabaya)*.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan peneliti pada latar belakang, maka perumusan masalah penelitian adalah:

1. Bagaimana pengaruh variabel Insentif Materiil (X_1) dan variabel Insentif Non materiil (X_2) secara simultan terhadap Loyalitas Karyawan (Y)?
2. Bagaimanakah pengaruh variabel Insentif Materiil (X_1) dan variabel Insentif Nonmateriil (X_2) secara parsial terhadap Loyalitas Karyawan (Y)?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh variabel Insentif Materiil (X_1) dan variabel Insentif Non Materiil (X_2) secara simultan terhadap Loyalitas Karyawan (Y).
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh variabel Insentif Materiil (X_1) dan variabel Non Materiil (X_2) secara parsial terhadap Loyalitas Karyawan (Y).

D. Kontribusi Penelitian

1. Kontribusi Teoritis
Memberikan kontribusi bagi ilmu pengetahuan dan pengembangan konsep serta sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya dalam bidang manajemen sumberdaya manusia khususnya kajian pengaruh insentif terhadap loyalitas karyawan.
2. Kontribusi Praktis
Sebagai tambahan informasi dan bahan masukan bagi perusahaan dalam pengambilan keputusan yang berhubungan dengan bidang manajemen sumberdaya manusia, khususnya yang menyangkut insentif dan loyalitas karyawan.

E. Sistematika Pembahasan

Bab I : Pendahuluan

Bab ini mengemukakan latar belakang penelitian, perumusan masalah yang berkaitan dengan judul penelitian, tujuan penelitian, dan kontribusi penelitian, serta ditutup dengan sistematika pembahasan dalam penelitian.

Bab II : Tinjauan Pustaka

Bab ini mengemukakan dan menguraikan teori-teori yang berhubungan dengan masalah yang diteliti sebagai dasar penulisan skripsi. Teori yang digunakan adalah teori yang merupakan dasar dalam penentuan problematika dan teori yang melandasi serta mendukung dalam pemecahan masalah.

Bab III : Metode Penelitian

Bab ini mengemukakan tentang jenis penelitian dimana jenis penelitiannya adalah penelitian eksplanatori, variabel yang diteliti meliputi insentif materiil, insentif non materiil dan loyalitas karyawan serta metode pengumpulan data yang diperoleh melalui teknik kuesioner.

Bab IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini terdiri dari penyajian data, analisis dan interpretasi data yang diperoleh selama penelitian.

Bab V : Penutup

Bab ini merupakan akhir dari penulisan skripsi yang terdiri dari kesimpulan hasil penelitian dan saran-saran yang sekiranya dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan bagi kemajuan perusahaan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kompensasi

Kompensasi menurut Simamora (2006:442) adalah “Apa yang diterima oleh karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi”. Menurut Wayne dalam Mangkuprawira (2002:196), kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi. Kompensasi menurut Hasibuan (2011:118) adalah “Semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”. Sedangkan kompensasi menurut Nawawi (2008:315) berarti “Penghargaan/ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja”. Dari pendapat-pendapat tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi adalah suatu bentuk pembayaran berupa pendapatan, baik langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi dan jasa mereka kepada perusahaan.

Menurut Simamora (2006:449) tujuan kompensasi adalah “Untuk memikat dan mempertahankan karyawan-karyawan yang cakap. Selain itu, sistem kompensasi harus memotivasi para karyawan dan mematuhi semua peraturan hukum”. Menurut Simamora (2006:442) “Kompensasi karyawan mempengaruhi produktivitas dan

tendensi karyawan untuk tetap bersama organisasi atau mencari pekerjaan lainnya”.

Lebih lanjut Simamora (2006:444) menyebutkan “Pemberian kompensasi merupakan fungsi strategik SDM yang mempunyai imbas signifikan atas fungsi SDM lainnya.

Kompensasi finansial juga mempengaruhi keseluruhan strategi organisasi karena kompensasi berpengaruh kuat terhadap kepuasan kerja, produktivitas, putaran karyawan dan proses lainnya di dalam sebuah organisasi”. Jadi dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan kompensasi adalah untuk memikat dan mempertahankan karyawan karena pemberian kompensasi merupakan salah satu fungsi strategik dari SDM yang memiliki pengaruh terhadap karyawan.

Penghargaan atau ganjaran sebagai kompensasi menurut Nawawi (2008:316) dibedakan menjadi:

a) Kompensasi Langsung

Kompensasi langsung adalah penghargaan atau ganjaran yang disebut gaji atau upah yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap. Kompensasi langsung disebut juga upah dasar yakni upah atau gaji tetap yang diterima seorang pekerja dalam bentuk bulanan (*salary*) atau mingguan atau upah setiap jam dalam bekerja (*hourly wage*).

b) Kompensasi tidak langsung

Kompensasi tidak langsung adalah pemberian bagian keuntungan/manfaat lainnya bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang. Misalnya THR, Tunjangan Hari Natal dan lain-lain. Dengan kata lain kompensasi tidak langsung adalah program pemberian penghargaan atau ganjaran dengan variasi yang luas, sebagai pemberian bagian keuntungan organisasi/perusahaan. Di samping contoh di atas dalam variasi yang luas itu maka dapat pula berupa pemberian jaminan kesehatan, liburan, cuti dan lain-lain.

Begitupula pendapat Hasibuan (2011:118), “Kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu kompensasi langsung (*direct compensation*) berupa gaji, upah dan insentif; kompensasi tidak langsung (*indirect compensation* atau *employee welfare* atau kesejahteraan karyawan)”. Sedangkan menurut Mangkunegara (2009:85) “Ada dua bentuk kompensasi pegawai yaitu bentuk langsung yang merupakan upah dan gaji, bentuk kompensasi yang tidak langsung merupakan pelayanan dan keuntungan (*benefit*)”. Jadi dari ketiga pendapat di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat dua jenis kompensasi, yaitu kompensasi langsung (*direct compensation*) yang meliputi upah dan gaji, sedangkan kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*) meliputi pemberian keuntungan atau manfaat di luar upah dan gaji.

B. Insentif

1. Pengertian Insentif

Menurut Nawawi (2008:317), “Insentif adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu”. Menurut Rivai dan Sagala (2010:767) “Insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan gainsharing, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya”. Menurut Simamora (2006:445) “Insentif adalah tambahan kompensasi di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi”.

Sedangkan menurut Hasibuan (2011:118) “Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar”.

Menurut Ranupandoyo dalam Mangkunegara (2009:89), pengertian insentif merupakan suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang. Menurut

Handoko dalam Mangkunegara (2009:89), insentif adalah untuk meningkatkan

motivasi karyawan dalam upaya mencapai tujuan-tujuan organisasi. Sedangkan

menurut Sujak dalam Mangkunegara (2009:89), penghargaan berupa insentif atas

dasar prestasi kerja yang tinggi merupakan pengakuan dari pihak organisasi terhadap

prestasi karyawan dan kontribusinya kepada organisasi. Mangkunegara (2009:89)

mengartikan insentif sebagai “Pemberian uang di luar gaji yang dilakukan oleh pihak

pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi

karyawan kepada organisasi.”

Jadi dari beberapa pendapat yang dikemukakan sebelumnya, dapat

disimpulkan bahwa definisi insentif adalah suatu bentuk pemberian selain gaji yang

diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan yang

dapat memotivasi karyawan guna mencapai tujuan organisasi.

2. Tujuan Pemberian Insentif

Tujuan utama dari pemberian insentif menurut Rivai dan Sagala (2010:767) adalah:

Untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Sedangkan bagi perusahaan, insentif merupakan strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, dimana produktivitas menjadi satu hal yang sangat penting.

Menurut Simamora (2006:449) tujuannya adalah “Untuk memikat dan mempertahankan karyawan-karyawan yang cakap, selain itu dapat menunjang operasi yang menguntungkan, kontinuitas dan meredam kekacauan”. Sedangkan menurut Hasibuan (2011:121) antara lain adalah “Sebagai ikatan kerjasama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah”.

Menurut Simamora (2006:510), “Insentif dan kinerja merupakan bagian dari pengelolaan yang kompleks untuk menunjukkan dan mempertahankan hubungan kerja antara perusahaan dan karyawan”. Lebih lanjut Simamora (2006:512) menjelaskan:

Mengaitkan bayaran dengan kinerja kemungkinan akan membantu memperbaiki komposisi tenaga kerja. Karyawan-karyawan yang berprestasi akan cenderung menerima bagian yang lebih besar dari sumber daya kompensasi, dan dengan demikian termotivasi untuk tetap bersama organisasi. Karyawan-karyawan yang dibawah rata-rata akan menjadi patah semangat dan meninggalkan organisasi.

Jadi dapat disimpulkan bahwa tujuan dari pemberian insentif adalah untuk memikat karyawan dan mempertahankannya untuk tetap berada di perusahaan untuk menunjang kontinuitas perusahaan dalam rangka meningkatkan kualitas, kuantitas dan efisiensi dari hasil kerja karyawan sehingga perusahaan dapat tetap *survive* dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat.

3. Bentuk Pemberian Insentif

Menurut Rivai dan Sagala (2010:766) “Suatu sukses perusahaan memerlukan strategi efektif yang harus dicapai untuk menuju keberhasilan. Para manajer dan departemen SDM dapat menggunakan insentif dan bagi hasil sebagai alat untuk memotivasi pekerja guna mencapai tujuan organisasi”. Rivai dan Sagala (2010:770) membahas pemberian insentif sebagai berikut:

a) Bonus tahunan

Banyak perusahaan menggantikan peningkatan pendapatan karyawan berdasarkan jasa dengan pemberian bonus kinerja tahunan, setengah tahunan atau triwulanan. Umumnya bonus ini lebih sering dibagikan sekali dalam setahun.

b) Insentif langsung

Tidak seperti sistem bayaran berdasarkan kinerja yang lain, bonus langsung tidak didasarkan pada rumus, kriteria kinerja khusus, atau tujuan. Imbalan atas kinerja yang kadang-kadang disebut bonus kilat ini dirancang untuk mengakui kontribusi luar biasa karyawan. Seringkali penghargaan itu berupa sertifikat, plakat, uang tunai, obligasi tabungan atau karangan bunga.

c) Insentif individu

Insentif individu adalah bentuk bayaran insentif paling tua dan paling populer. Dalam jenis program ini, standar kinerja individu ditetapkan dan

dikomunikasikan sebelumnya, dan penghargaan didasarkan pada *output* individu.

d) Insentif tim

Insentif tim berada di antara program individu dan program seluruh organisasi seperti pembagian hasil dan pembagian laba. Sasaran kinerja disesuaikan secara spesifik dengan apa yang perlu dilaksanakan tim kerja. Secara strategis, insentif tim menghubungkan tujuan individu dengan tujuan kelompok kerja, yang pada gilirannya biasanya dihubungkan dengan tujuan-tujuan finansial.

e) Pembagian keuntungan

Program pembagian keuntungan terbagi dalam tiga kategori. Pertama, program distribusi sekarang menyediakan persentase untuk dibagikan tiap triwulan atau tiap tahun kepada karyawan. Kedua, program distribusi yang ditanggihkan menempatkan penghasilan dalam suatu dana titipan untuk pensiun, pemberhentian, kematian atau cacat. Inilah jenis program yang tumbuh paling pesat karena keuntungan dari segi pajak. Ketiga, program gabungan sekitar 20 persen perusahaan dengan program pembagian keuntungan mempunyai program gabungan. Program ini membagikan sebagian keuntungan langsung kepada karyawan, dan menyisihkan sisanya dalam rekening yang ditentukan.

f) Bagi hasil

Program bagi hasil (*gainsharing*) dilandasi oleh asumsi adanya kemungkinan mengurangi biaya dengan menghilangkan bahan-bahan dan buruh yang mubazir, dengan mengembangkan produk atau jasa yang baru atau yang lebih bagus, atau bekerja lebih cerdas. Biasanya, program bagi hasil melibatkan seluruh karyawan dalam suatu unit kerja atau perusahaan.

Terdapat beberapa jenis insentif menurut Hasibuan (2005:184), yaitu:

a) *Nonmaterial Incentive*, yaitu daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berbentuk penghargaan/pengukuhan berdasarkan prestasi kerjanya, seperti piagam, piala atau medali.

b) *Social Incentive*, yaitu daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya berupa fasilitas dan kesempatan untuk mengembangkan kemampuannya seperti promosi, mengikuti pendidikan atau

naik haji.

- c) *Material Incentive*, yaitu daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berbentuk uang dan barang. Material insentif ini bernilai ekonomis sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan beserta keluarganya.

Menurut Sarwoto (1994:155-159), secara garis besar keseluruhan insentif dapat digolongkan dalam dua golongan, yaitu:

a) Insentif material

Ada macam-macam cara untuk memberikan balas jasa kepada pekerja untuk pekerjaan yang dilaksanakan. Pada pokoknya balas jasa seorang pekerja dapat didasarkan pada:

1. Waktu

Balas jasanya berwujud gaji dengan jumlah tertentu yang dibayarkan per bulan kepada seorang pekerja. Cara ini digunakan bilamana sulit atau mahal biayanya untuk mengukur hasil pekerjaan pekerja yang bersangkutan.

2) Hasil pekerjaan

Diwujudkan dalam bentuk pembayaran yang dibayarkan berdasarkan besar kecilnya hasil pekerjaan.

3) Gabungan waktu dan hasil kerja

Diwujudkan dalam bentuk kombinasi antara waktu dengan hasil pekerjaan yang dihasilkan pekerja, misalnya gaji khusus merupakan balas jasa untuk waktu saja, sedangkan pembayaran insentif diberikan untuk pekerjaan yang dilaksanakan dengan baik.

b) Insentif nonmaterial.

Lebih lanjut menurut Sarwoto (1994:155):

Kedua golongan insentif tersebut sama pentingnya dan lazim keduanya digunakan secara saling melengkapi. tergantung pada kondisi dan kebutuhan pihak yang perlu dimotivir maka penekanan dapat dilakukan pada salah satu bentuk di atas.

Pada dasarnya dapat dikatakan bahwa sampai dengan batas terpenuhinya "*subsistence needs*" insentif materil perlu lebih diperhatikan walaupun secara konkrit sukar untuk mengetahui dengan pasti terpenuhinya "*subsistence needs*" yang sifatnya sangat selektif itu. Namun demikian dapat sekedar digunakan sebagai penanda bahwa tahap pertama kebutuhan seseorang adalah kebutuhan yang coraknya substensi/pokok yang meliputi kebutuhan untuk makan, pakaian dan perumahan. Setelah golongan kebutuhan itu terpenuhi bukan berarti orang tidak perlu uang lagi karena dengan uang orang dapat menggunakannya untuk memenuhi kebutuhan nonmaterial seperti kebutuhan akan prestise, status, dan lain-lain dengan jalan membeli barang-barang yang menurut penilaian sosial mengandung nilai-nilai prestise dan status (misalnya saja mobil mewah, pakaian mewah dan lain-lain).

Urgensi insentif nonmaterial tidak perlu diragukan berdasarkan bukti-bukti nyata bahwa kebutuhan seseorang tidak terbatas pada uang semata melainkan sangat kompleks misalnya kebutuhan rasa aman, kebutuhan rasa harga diri, kebutuhan rasa ikut serta dalam kelompok, kebutuhan rasa berprestasi, kebutuhan rasa berjasa dan lain-lain.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa insentif dapat digolongkan menjadi insentif material dan insentif nonmaterial. Insentif material digunakan untuk memuaskan *subsistence needs* atau kebutuhan yang sifatnya pokok sedangkan insentif nonmateril berhubungan dengan pengakuan atas prestasi kerja karyawan.

3.1 Insentif Material

Menurut Hasibuan (2011:184) “Insentif material adalah daya perangsang yang diberikan pada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berbentuk uang atau barang.

Insentif Material ini bernilai ekonomis sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan beserta keluarganya”. Menurut Sarwoto (1994:156) insentif material dapat

diberikan dalam bentuk:

1. Uang;

2. Jaminan sosial.

Insentif yang berbentuk uang dapat diberikan dalam berbagai macam, antara lain:

a. Bonus:

- Uang yang dibayarkan sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan;
- Diberikan secara selektif dan khusus kepada pekerja yang berhak menerima;
- Diberikan secara “sekali terima” tanpa suatu ikatan dimasa mendatang;
- Dalam perusahaan yang menggunakan sistem insentif ini lazimnya beberapa persen dari laba yang melebihi jumlah tertentu dimasukkan ke dalam sebuah dana bonus dan kemudian jumlah tersebut dibagi-bagi antara pihak yang akan diberi bonus.

b. Komisi:

- Merupakan sejenis bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan penjualan yang baik;
- Lazim dibayarkan sebagai bagian daripada penjualan dan diterimakan kepada pekerja bagian penjualan.

c. Profit sharing

Salah satu jenis insentif yang tertua. Dalam hal pembayarannya dapat diikuti macam-macam pola, tetapi biasanya mencakup pembayaran berupa sebagian dari laba bersih yang disetorkan ke dalam sebuah dana dan kemudian dimasukkan ke dalam daftar pendapatan setiap peserta.

d. Kompensasi yang ditangguhkan (*deffered compensation*):

Ada dua macam program balas jasa yang mencakup pembayaran di kemudian hari yaitu pensiun dan pembayaran kontraktual.

Pensiun mempunyai nilai insentif oleh karena memenuhi salah satu kebutuhan pokok manusia yaitu menyediakan jaminan ekonomi bagi karyawan setelah ia tidak bekerja lagi.

Pembayaran kontraktual adalah pelaksanaan perjanjian antara majikan dengan pegawai dimana pegawai setelah selesai masa kerja dibayarkan sejumlah uang tertentu selama periode waktu tertentu.

Lebih lanjut Sarwoto (1994:157) mengatakan, “Insentif yang diberikan dalam bentuk jaminan sosial lazimnya diberikan secara kolektif, tidak ada unsur kompetitif dan setiap pegawai dapat memperolehnya secara sama rata dan otomatis”. Bentuk jaminan sosial bermacam-macam, antara lain:

- a. Pemberian perumahan dinas;
- b. Pengobatan secara cuma-cuma (gratis);
- c. Berlangganan surat kabar/majalah gratis;
- d. Kemungkinan untuk membayar secara angsuran atas barang-barang yang dibelinya dari koperasi;
- e. Cuti sakit dengan tetap mendapatkan gaji;
- f. Pemberian piagam penghargaan;
- g. Biaya pindah;
- h. Pemberian tugas belajar untuk mengembangkan pengetahuan;
- i. dan lain-lain.

3.2 Insentif Nonmaterial

Menurut Hasibuan (2011:184), insentif nonmaterial adalah “Daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berbentuk penghargaan/pengukuhan berdasarkan prestasi kerjanya, seperti piagam, piala atau medali”. Menurut Sarwoto (1994:159), insentif nonmaterial dapat diberikan dalam berbagai macam bentuk antara lain:

- a. Pemberian gelar (*title*) secara resmi;
- b. Pemberian tanda jasa/ medali;
- c. Pemberian piagam penghargaan;
- d. Pemberian pujian lisan ataupun tertulis;
- e. Ucapan terima kasih secara formal maupun informal;
- f. Pemberian promosi (kenaikan pangkat ataupun jabatan);
- g. Pemberian hak untuk menggunakan sesuatu atribut jabatan (misalnya bendera pada mobil dan lain-lain);
- h. Pemberian perlengkapan khusus pada ruangan kerja (misalnya meja rapat, permadani dan lain-lain);
- i. dan lain-lain.

C. Loyalitas Karyawan

1. Sumber Daya Manusia Bagi Perusahaan

Globalisasi muncul sebagai fenomena baru akibat dari kemajuan zaman.

Kondisi tersebut menuntut suatu organisasi atau perusahaan untuk melakukan inovasi

guna mengantisipasi persaingan yang semakin ketat. Unarajan dalam Djati dan Khusaini (2003:26), menjelaskan:

Organisasi di abad-21 seperti saat ini dituntut untuk mempunyai keunggulan bersaing, baik dalam hal kualitas, produk, servis, biaya maupun sumber daya manusia yang profesional. Untuk mewujudkan hal tersebut sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dan perlu mendapat perhatian dan pengkajian yang lebih dalam, karena bagaimanapun juga manusialah yang akhirnya menentukan dan memprediksikan keberhasilan atau kegagalan suatu kebijaksanaan, strategi, maupun langkah-langkah kegiatan operasional yang siap dilaksanakan.

Menurut Hasibuan dalam Djati dan Khusaini (2003:27):

Selain sumber daya manusia sebagai salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi, disisi lain juga sebagai makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan kebutuhan, dan harapan-harapan tertentu. Hal ini sangat memerlukan perhatian tersendiri karena faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi prestasi, dedikasi dan loyalitas serta kecintaan terhadap pekerjaan dan organisasinya.

Dari dua pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia merupakan unsur penting bagi organisasi atau perusahaan dalam menjalankan misinya guna mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas, namun sumber daya manusia tersebut harus mendapat perhatian khusus dari perusahaan supaya timbul dedikasi dan loyalitas serta kecintaan dalam diri karyawan terhadap pekerjaan dan perusahaan

2. Pengertian Loyalitas

Loyalitas berasal dari kata loyal yang berarti setia. Loyalitas dalam perusahaan dapat diartikan sebagai kesetiaan seorang karyawan terhadap perusahaan.

Menurut Sudimin (2003:5), loyalitas berarti “Kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan perusahaan dan menyimpan rahasia perusahaan serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan perusahaan selama orang itu masih berstatus sebagai karyawan”. Sedangkan loyal menurut Siagian (2005:57) artinya “Suatu kecenderungan karyawan untuk tidak pindah ke perusahaan lain”. Menurut Robbins (2003:71), “Loyalitas adalah keinginan untuk memproteksi dan menyelamatkan wajah bagi orang lain”. Fletcher dalam Sudimin (2003:5) merumuskan loyalitas sebagai kesetiaan kepada seseorang dengan tidak meninggalkan, membelot atau tidak mengkhianati yang lain pada waktu diperlukan. Menurut Hasibuan (2011:95), “Kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab”. Menurut Meyer dan Herscovits dalam Oei (2010:190), loyalitas merupakan kondisi psikologis yang mengikat karyawan dan perusahaannya.

Dari pendapat-pendapat di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa loyalitas adalah kesetiaan karyawan kepada perusahaan dengan memberikan kepercayaannya terhadap perusahaan dengan cara tidak pindah ke perusahaan lain dan tidak melakukan tindakan-tindakan yang dapat merugikan perusahaan selama ia masih menjadi anggota dari organisasi.

3. Aspek-Aspek Loyalitas

Menurut Saydam dalam Rohmini (2011:6), aspek-aspek loyalitas adalah sebagai berikut:

1. Ketaatan atau kepatuhan;

Ketaatan yaitu kesanggupan pegawai untuk mentaati segala peraturan kedinasan yang berlaku dan mentaati perintah dinas yang diberikan atasan yang berwenang, serta sanggup tidak melanggar larangan yang ditentukan.

Ciri-ciri ketaatan yaitu:

- a) Mentaati segala peraturan perundang-undangan dan ketentuan yang berlaku.
- b) Mentaati perintah kedinasan yang diberikan atasan yang berwenang dengan baik.
- c) Selalu mentaati jam kerja yang sudah ditentukan.
- d) Selalu memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan sebaik-baiknya.

2. Bertanggungjawab;

Tanggungjawab adalah kesanggupan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik, tepat waktu, serta berani mengambil risiko untuk keputusan yang dibuat atau tindakan yang dilakukan.

Ciri-ciri tanggung jawab:

- a) Dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu.
- b) Selalu menyimpan atau memelihara barang-barang dinas dengan sebaik-baiknya.
- c) Mengutamakan kepentingan dinas dari kepentingan golongan.
- d) Tidak pernah berusaha melemparkan kesalahan yang dibuatnya kepada orang lain.

3. Pengabdian;

Pengabdian yaitu sumbangan pemikiran dan tenaga secara ikhlas kepada perusahaan.

4. Kejujuran;

Kejujuran adalah keselarasan antara yang terucap atau perbuatan dengan kenyataan.

Ciri-ciri kejujuran:

- a) Selalu melakukan tugas dengan penuh keikhlasan tanpa merasa dipaksa.
- b) Tidak menyalahgunakan wewenang yang apa adanya.
- c) Melaporkan hasil pekerjaan kepada atasan apa adanya.

Unsur-unsur loyalitas lain yang dikemukakan oleh Steers & Porter dalam Rohmini

(2011:7) berhubungan dengan sikap yang akan dilakukan karyawan, dan merupakan proses psikologis terciptanya loyalitas kerja dalam perusahaan, antara lain:

1. Keinginan untuk berusaha semaksimal mungkin bagi perusahaan. Kesamaan persepsi antara karyawan dan perusahaan dan yang didukung oleh kesamaan tujuan dalam perusahaan mewujudkan keinginan yang kuat untuk berusaha maksimal.
2. Dorongan yang kuat untuk tetap menjadi anggota perusahaan, kekuatan aspek ini sangat dipengaruhi oleh keadaan individu, baik kebutuhan, tujuan maupun kecocokan individu dalam perusahaan.
3. Kepercayaan yang pasti dan penerimaan yang penuh atas nilai-nilai perusahaan. Kepastian kepercayaan yang diberikan karyawan tercipta dari operasional perusahaan yang tidak lepas dari kepercayaan perusahaan terhadap karyawan itu sendiri untuk melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Rohmini (2011:8), karyawan yang memiliki loyalitas tinggi akan memiliki

sikap kerja yang positif. Sikap kerja yang positif meliputi:

1. Kemauan untuk bekerjasama;
Bekerjasama dengan orang-orang dalam suatu kelompok akan memungkinkan perusahaan dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh orang-orang secara individual.
2. Rasa memiliki;
Adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk menjaga dan bertanggung jawab terhadap

perusahaan sehingga pada akhirnya akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan.

3. Hubungan antar pribadi;

Karyawan yang mempunyai loyalitas akan mempunyai sikap fleksibel ke arah hubungan antar pribadi. Hubungan antar pribadi ini meliputi: hubungan sosial antar karyawan dan hubungan yang harmonis antara atasan dan karyawan.

4. Suka terhadap pekerjaan.

Perusahaan harus dapat menghadapi kenyataan bahwa karyawannya setiap hari datang untuk bekerja sebagai manusia seutuhnya dalam hal melakukan pekerjaan yang akan dilakukan dengan senang hati.

4. Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan

Loyalitas kerja akan tercipta apabila karyawan merasa tercukupi dalam memenuhi kebutuhan hidup baik untuk diri sendiri maupun keluarganya dari pekerjaannya tersebut, sehingga mereka betah bekerja dalam suatu perusahaan.

Kadarwati dalam Rohmini (2011:9) menegaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah adanya fasilitas-fasilitas kerja, tunjangan kesejahteraan, suasana kerja serta upah yang diterima dari perusahaan. Steers & Porter dalam Rohmini (2011:9) menyatakan bahwa timbulnya loyalitas kerja dipengaruhi oleh:

a) Karakteristik pribadi;

Karakteristik pribadi merupakan faktor yang menyangkut karyawan itu sendiri yang meliputi usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, ras dan sifat kepribadian.

b) Karakteristik pekerjaan;

Karakteristik pekerjaan menyangkut pada seluk beluk perusahaan yang dilakukan meliputi tantangan kerja, *job stress*, kesempatan untuk berinteraksi sosial, identifikasi tugas, umpan balik dan kecocokan tugas.

c) Karakteristik desain perusahaan;

Karakteristik desain perusahaan menyangkut pada *intern* perusahaan yang dapat dilihat dari sentralisasi, tingkat formalitas, tingkat keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, ketergantungan fungsional maupun fungsi kontrol perusahaan.

d) Pengalaman yang diperoleh dari perusahaan.

Pengalaman merupakan internalisasi individu terhadap perusahaan setelah melaksanakan pekerjaan dalam perusahaan sehingga menimbulkan rasa aman, merasakan adanya keputusan pribadi yang dipenuhi oleh perusahaan.

Berdasarkan faktor-faktor yang diungkapkan diatas dapat disimpulkan bahwa masing-masing faktor memiliki dampak tersendiri bagi kelangsungan hidup perusahaan. Faktor yang mempengaruhi loyalitas meliputi: adanya fasilitas kerja, tunjangan kesejahteraan, suasana kerja, upah yang diterima, karakteristik individu atau karyawan, karakteristik desain perusahaan dan pengalaman yang diperoleh selama karyawan menekuni pekerjaan itu. Tuntutan loyalitas yang diharapkan perusahaan kepada karyawan dapat terpenuhi apabila karyawan memiliki karakteristik seperti yang diharapkan dan perusahaan sendiri harus mampu memenuhi harapan-harapan karyawan.

5. Cara Meningkatkan Loyalitas Kerja Karyawan

Anoraga dalam Kurniawati (2011:34) mengemukakan ada beberapa cara yang dapat ditempuh untuk meningkatkan loyalitas kerja, yaitu:

a) Hubungan yang erat antar karyawan.

b) Saling keterbukaan dalam hubungan kerja.

- c) Saling pengertian antara pimpinan dengan karyawan.
- d) Memperlakukan karyawan tidak sebagai buruh, tetapi sebagai rekan kerja.
- e) Pimpinan berusaha menyelami pribadi karyawan secara kekeluargaan.
- f) Rekreasi bersama seluruh anggota perusahaan.

Gilbert dalam Kurniawati (2011:34) berpendapat agar karyawan mempunyai loyalitas kerja yang tinggi pada perusahaan dilakukan dengan jalan mengambil perhatian, memuji kemajuan, pemindahan, kenaikan upah, promosi jabatan, membiarkannya mengerti bagaimana bekerja dengan baik, serta mau mendengar keluhan karyawan.

Berdasarkan pendapat di atas dapat diketahui bahwa cara meningkatkan loyalitas kerja pada karyawan adalah dengan memperlakukan karyawan sebagai rekan kerja, memberikan kejelasan mengenai karir, upah dan gaji, serta kebijakan yang berlaku di perusahaan. Diharapkan atasan dapat menyelami pribadi karyawannya dengan cara keterbukaan, memberikan pujian serta mendengar keluhan yang diutarakan karyawan. Sedangkan di pihak karyawan dapat menumbuhkan sikap loyal dengan cara membina hubungan kerja yang baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja.

D. Pengaruh Insentif Terhadap Loyalitas Karyawan

Tujuan utama perusahaan melaksanakan pemberian insentif adalah untuk membuat setiap orang merasa betah dan senantiasa bertahan meskipun terjadi hal-hal yang dapat mengganggu kestabilan dan keadaan perusahaan. Menurut Hasibuan

(2011:184) “Dengan pemberian insentif karyawan merasa mendapat perhatian dan pengakuan terhadap prestasi yang dicapainya, sehingga semangat kerja dan sikap loyal karyawan akan lebih baik”. Sarwoto (1994:137) mengungkapkan “Setiap orang yang bekerja digerakkan oleh suatu motif yang pada dasarnya bersumber dari berbagai macam kebutuhan pokok individual”. Maka kebutuhan pegawai baik yang bersifat material maupun nonmaterial hendaknya dipenuhi sesuai dengan harapannya apabila perusahaan menginginkan hasil yang maksimal dari karyawan. Selanjutnya Sarwoto (1994:144) menjelaskan “Insentif sebagai suatu perangsang atau pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi”. Menurut Siagian (1985:16) “Kegairahan bekerja dapat dipupuk apabila setiap orang di dalam organisasi diyakinkan bahwa dengan tercapainya tujuan organisasi dimana dia menjadi anggota, maka tujuan-tujuan pribadi dari para anggota organisasi itu pun akan dengan sendirinya turut tercapai”. Insentif yang bervariasi baik yang bersifat material maupun non material sangat baik apabila diterapkan di dalam suatu perusahaan. Insentif ini dapat menjadi sebuah rangsangan kepada karyawan agar termotivasi dan dapat meningkatkan kinerja serta loyalitas karyawan kepada perusahaan.

Dari penjelasan di atas dapat ditarik satu garis besar bahwa insentif berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Dengan pemberian insentif diharapkan karyawan mempunyai keinginan untuk tetap tinggal dan bekerja di perusahaan serta berusaha untuk memberikan yang terbaik untuk perusahaan dengan bekerja lebih baik

lagi, karena pemberian insentif merupakan dorongan bagi diri karyawan sendiri yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

E. Model Konsep, Model Hipotesis dan Hipotesis Penelitian

Menurut Idrus (2009:53) “Secara singkat, hipotesis dapat dinyatakan sebagai simpulan sementara penelitian. Mengingat sifatnya ini, hipotesis perlu diuji kebenarannya”. Selanjutnya Idrus menjelaskan “Hipotesis berfungsi sebagai jawaban sementara terhadap permasalahan yang sedang diteliti”. Menurut Nazir (2003:151) “Hipotesis adalah pernyataan yang diterima secara sementara sebagai suatu kebenaran sebagaimana adanya, pada saat fenomena dikenal dan merupakan dasar kerja serta panduan dalam verifikasi”. Trelease dalam Nazir (2003:151) menyatakan hipotesis sebagai suatu keterangan sementara dari suatu fakta yang dapat diamati. Menurut Kerlinger dalam Nazir (2003:151), hipotesis adalah pernyataan yang bersifat terkaan dari hubungan antara dua atau lebih variabel.

Berdasarkan teori yang telah dikemukakan sebelumnya mengenai pengaruh insentif terhadap loyalitas karyawan, maka digunakan dua model hipotesis untuk memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai hipotesis pada penelitian ini, yaitu :

1. Model Konsep

Berdasarkan tinjauan teoritis tentang pengaruh insentif terhadap loyalitas karyawan maka dapat dirumuskan model konsep sebagai dasar pembentuk model hipotesis yang terlihat dalam gambar berikut:

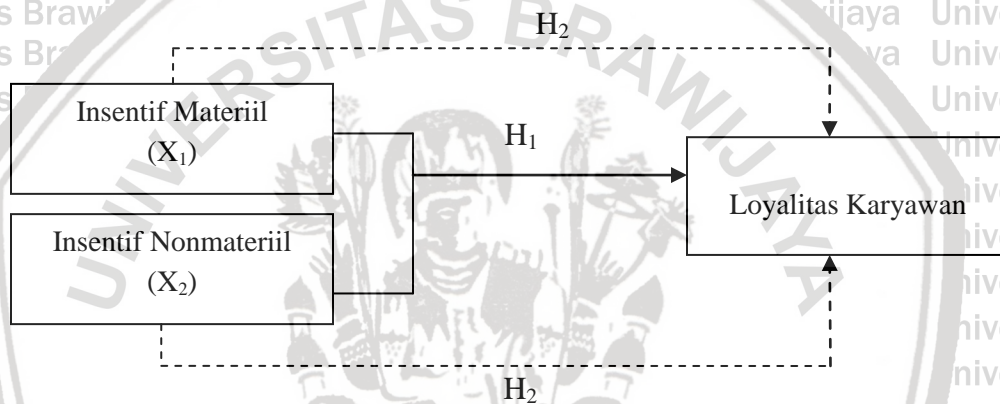
Insentif

Loyalitas

Gambar 1
Model Konsep

2. Model Hipotesis

Dari model konsep di atas maka dapat dilanjutkan pada sebuah model hipotesis. Hipotesis dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:



Gambar 2
Model Hipotesis

Keterangan :

- : Pengaruh variabel X₁ dan X₂ secara simultan terhadap variabel Y.
- - - - -> : Pengaruh variabel X₁ dan X₂ secara parsial terhadap variabel Y.

3. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan model konsep dan model hipotesis di atas, maka rumusan hipotesis penelitian yang diajukan adalah:

- Diduga ada pengaruh signifikan dari variabel insentif materiil (X₁) dan variabel insentif nonmateriil (X₂) secara simultan terhadap loyalitas karyawan.

(Y) PT. SIER (Persero), Surabaya.

- b. Diduga ada pengaruh signifikan dari variabel insentif materiil (X_1) dan variabel insentif nonmateriil (X_2) secara parsial terhadap loyalitas karyawan

(Y) PT. SIER (Persero), Surabaya.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Berbagai metode dapat digunakan untuk mempermudah suatu penelitian.

Penelitian yang dipilih menggunakan jenis penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan latar belakang untuk mencapai tujuan awal penelitian, yaitu untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap loyalitas karyawan. Penelitian *explanatory*

tidak hanya menggambarkan fenomena yang ada tetapi juga bertujuan untuk menjelaskan pengaruh diantara variabel-variabel yang diuji dengan menggunakan pengujian statistik. Seperti yang diungkapkan Singarimbun (1995:5) “Apabila untuk data yang sama peneliti menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa, maka penelitian tersebut tidak lagi dinamakan penelitian deskriptif, melainkan penelitian pengujian hipotesa atau penelitian penjelasan (*explanatory research*)”.

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2010:8) metode kuantitatif dapat diartikan sebagai “Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. SIER (Persero) Surabaya, yang bertempat di Jl. Rungkut Industri Raya No.10 Surabaya, Jawa Timur. PT. SIER (Persero) diambil sebagai tempat penelitian karena pertimbangan kesesuaian teori yang telah dipaparkan sebelumnya dengan kondisi yang ada dalam perusahaan. PT. SIER menerapkan insentif sebagai tambahan balas jasa dan memiliki data-data yang

dibutuhkan dalam penelitian ini yaitu mengenai insentif materiil dan nonmateriil yang digunakan perusahaan sebagai cara untuk mempertahankan loyalitas karyawan.

C. Konsep, Variabel dan Skala Pengukuran

1. Konsep

Idrus (2009:17) menjelaskan konsep adalah “Istilah yang digunakan untuk menggambarkan gejala secara abstrak, contohnya seperti kejadian, keadaan dan kelompok. Diharapkan peneliti mampu memformulasikan pemikirannya ke dalam konsep secara jelas dalam kaitannya dengan penyederhanaan beberapa masalah yang berkaitan satu dengan yang lainnya”. Sedangkan Nazir (2003:123) berpendapat “Konsep menggambarkan suatu fenomena secara abstrak yang dibentuk dengan cara membuat generalisasi terhadap sesuatu yang khas”.

Dengan demikian konsep dapat dikatakan sebagai fenomena yang sifatnya abstrak dimana tingkat abstraksi dari masing-masing konsep tidak sama, peneliti diminta untuk membuat generalisasi yang kemudian disederhanakan dan diformulasikan berkaitan dengan masalah satu dengan yang lain. Dalam penelitian ini yang menjadi konsep adalah sebagai berikut:

1. Insentif

Suatu bentuk pemberian selain gaji yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan yang dapat memotivasi karyawan guna mencapai tujuan organisasi.

2. Loyalitas karyawan

Loyalitas adalah kesetiaan karyawan kepada perusahaan dengan memberikan kepercayaannya terhadap perusahaan dengan cara tidak pindah ke perusahaan lain sehingga karyawan secara psikologis terikat dengan perusahaan.

2. Variabel

Agar konsep dapat diukur, maka harus dijabarkan lebih lanjut menjadi variabel-variabel. Menurut Sugiyono (2010:38), variabel adalah “Segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian ditarik kesimpulannya”. Menurut Nazir (2003:123) “Variabel adalah konsep yang mempunyai bermacam-macam nilai”. Sedangkan menurut Idrus (2009:18) “Variabel ialah konstruk-konstruk atau sifat-sifat yang sedang dipelajari yang memiliki variasi nilai”. Dari pengertian di atas maka variabel dapat diartikan sebagai konsep yang memiliki banyak nilai, sehingga dalam pelaksanaan penelitian variabel perlu dioperasionalkan sehingga menjadi petunjuk tentang apa yang harus diamati dan bagaimana mengukur suatu variabel.

Adapun variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

a. Variabel bebas (*variable independent*)

Variabel bebas dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu insentif materiil (X_1) dan insentif nonmateriil (X_2).

b. Variabel terikat (*variable dependent*)

Variabel terikat dalam penelitian ini yaitu loyalitas karyawan (Y).

3. Definisi Operasional

Definisi operasional menurut Nazir (2003:126) adalah “Suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti, atau menspesifikasikan kegiatan, ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut”. Menurut Singarimbun (1995:46) definisi operasional adalah “Unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana caranya mengukur suatu variabel”. Sedangkan menurut Idrus “Definisi operasional memberi batasan atau arti suatu variabel dengan merinci hal yang harus dikerjakan oleh peneliti untuk mengukur variabel tersebut”. Penelitian ini dimaksudkan untuk memperjelas konsep. Oleh karena itu diperlukan variabel untuk mendukung konsep yang telah ada serta dapat membatasi secara jelas suatu penelitian.

Adapun definisi operasional yang dimaksud dapat disajikan sebagai berikut:

- a) Variabel bebas (X) adalah variabel yang menjadi penyebab atau mempengaruhi variabel lain. Pada penelitian ini yang bertindak sebagai variabel bebas (X) adalah insentif materiil (X_1) dan insentif nonmateriil (X_2).

Operasionalisasi variabel bebas adalah sebagai berikut:

1. Insentif Materiil (X_1)

Insentif materiil adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berbentuk uang dan barang. Insentif ini bernilai ekonomis sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan beserta keluarganya. Pada insentif materiil terdapat dua indikator, yaitu:

- Finansial
- Jaminan Sosial

2. Insentif Nonmateriil (X_2)

Daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berbentuk penghargaan/pengukuhan berdasarkan prestasi kerjanya, seperti piagam, piala atau medali. Pada insentif nonmaterial terdapat dua indikator, yaitu:

- Penghargaan
- Promosi

b) Variabel terikat (Y), adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas.

Pada penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah loyalitas karyawan.

Loyalitas karyawan adalah kesetiaan karyawan kepada perusahaan dengan memberikan kepercayaannya terhadap perusahaan dengan cara tidak pindah ke perusahaan lain dan tidak melakukan tindakan-tindakan yang dapat merugikan perusahaan selama ia masih menjadi anggota dari organisasi.

Variabel ini terdiri dari tiga indikator :

- Keinginan untuk berusaha semaksimal mungkin bagi perusahaan.
- Dorongan yang kuat untuk tetap menjadi anggota di perusahaan.
- Kepercayaan yang pasti dan penerimaan yang penuh atas nilai-nilai perusahaan.

Tabel 1
Konsep, Variabel, Indikator dan Item

Konsep	Variabel	Indikator	Item
	Insentif Materiil (X ₁)	1. Finansial	<ul style="list-style-type: none"> • Besarnya bonus yang diberikan perusahaan selama ini sudah memuaskan. • Tunjangan pensiun yang ditawarkan perusahaan sesuai dengan harapan karyawan. • Perusahaan memberikan bonus sesuai dengan kinerja karyawan.

Insentif		2. Jaminan sosial	<ul style="list-style-type: none"> • Cuti sakit dengan tetap mendapat gaji. • Tunjangan hari raya yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan karyawan. • Kemudahan dalam proses pengobatan dan pelayanan kesehatan di perusahaan.
	Insentif Nonmateriil (X ₂)	1. Penghargaan	<ul style="list-style-type: none"> • Pemberian ucapan pujian (terima kasih), baik secara lisan ataupun tertulis, secara resmi (di muka umum) ataupun secara pribadi. • Pemberian piagam penghargaan sebagai pengakuan atas prestasi kerja karyawan.
Loyalitas		Loyalitas karyawan (Y)	2. Promosi
	1. Keinginan untuk berusaha semaksimal mungkin bagi perusahaan		<ul style="list-style-type: none"> • Karyawan berkewajiban untuk bekerja keras dalam menyelesaikan tugas. • Karyawan memiliki rasa bangga terhadap perusahaan. • Karyawan memberikan dukungan untuk perusahaan.
	2. Dorongan yang kuat untuk tetap menjadi anggota di perusahaan		<ul style="list-style-type: none"> • Keinginan karyawan untuk menghabiskan sisa karier di perusahaan. • Keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan lain.
		3. Kepercayaan yang pasti dan penerimaan yang penuh atas nilai-nilai perusahaan	<ul style="list-style-type: none"> • Tidak membocorkan rahasia perusahaan. • Menjaga nama baik perusahaan. • Bersedia membela perusahaan.

4. Skala Pengukuran

Setelah ditetapkan item-item dari variabel yang ada, maka langkah selanjutnya adalah mengadakan pengukuran atas variabel-variabel tersebut, dimana untuk mengukur tanggapan responden dalam penelitian ini dipergunakan skala *Likert*.

Menurut Sugiyono (2010:93) skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Penilaian terhadap masing-masing jawaban akan diberi skor sebagai berikut:

- a. Pilihan jawaban A (Sangat Setuju) diberi skor 5
- b. Pilihan jawaban B (Setuju) diberi skor 4
- c. Pilihan jawaban C (Ragu-ragu) diberi skor 3
- d. Pilihan jawaban D (Tidak Setuju) diberi skor 2
- e. Pilihan jawaban E (Sangat Tidak Setuju) diberi skor 1

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Pengertian populasi menurut Arikunto (2010:173) adalah “Keseluruhan subjek penelitian”. Menurut Sugiyono (2010:80) populasi adalah “Wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh obyek itu.

Jumlah karyawan PT. SIER (Persero) Surabaya berjumlah 170 orang.

2. Sampel

Pengertian sampel menurut Sugiyono (2010:80) adalah “Bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Sedangkan menurut Arikunto

(2010:174) sampel adalah “Sebagian atau wakil populasi yang diteliti”. Teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel. Berdasarkan adanya keterbatasan tenaga, biaya dan waktu maka dipilihlah *probability sampling* sebagai teknik pengambilan sampel. *Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel acak sederhana (*simple random sampling*), cara menarik sampel dalam *simple random sampling* ini adalah dengan membuat undian pada secarik kertas yang berisi nama-nama karyawan, kemudian mengundinya tanpa memasukkan kembali kertas yang telah terpilih. Nama-nama yang terpilih itulah yang akan dijadikan sampel dalam penelitian.

Ada beberapa cara yang dapat digunakan untuk menentukan jumlah sampel dari suatu populasi, salah satunya adalah rumus *Slovin* (Prasetyo dan Jannah, 2001:137) sebagai berikut

$$n = \frac{N}{1 + Ne}$$

Keterangan :

n = ukuran sampel;

N = Populasi;

e = persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir.

Berdasarkan data di atas dengan jumlah populasi sebesar 170 orang dengan menggunakan persen kelonggaran ketidakteelitian yang masih dapat ditolerir sebesar 5% , maka jumlah sampel yang dibutuhkan dalam penelitian adalah:

$$n = \frac{170}{1 + 170(0,05)^2} = 119,29824 \approx 120 \text{ responden}$$

E. Pengumpulan Data

1. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian dapat diperoleh melalui dua sumber data, yaitu:

a. Sumber data primer

Merupakan data yang bersumber dari perolehan dan pengumpulan data langsung di lapangan. Data primer didapat dengan cara menyebarkan kuesioner yang akan dirancang sesuai dengan variabel dan indikator serta item yang telah ditetapkan terlebih dahulu yang berkaitan dengan insentif dan loyalitas karyawan kepada responden.

b. Sumber data sekunder

Sumber data sekunder berasal dari data yang diperoleh melalui pengumpulan dokumen-dokumen yang telah ada pada instansi tempat dilakukannya penelitian berupa data-data bagian departemen sumber daya manusia yang meliputi struktur organisasi, gambaran umum perusahaan, komposisi karyawan serta ada juga yang berasal dari literatur maupun internet.

2. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah teknik atau cara-cara yang dapat digunakan dalam mengumpulkan data-data dalam sebuah penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan dua cara yakni sebagai berikut:

a. Metode Kuesioner

Metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan sejumlah pertanyaan tertulis yang disusun secara terstruktur kepada responden untuk dijawab.

b. Metode Studi Pustaka (dokumentasi)

Studi pustaka merupakan suatu metode pengumpulan data sekunder yang bersumber dari literatur, dokumen dari perusahaan, jurnal, laporan penelitian atau makalah yang relevan dengan masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini.

3. Instrumen Penelitian

Demi mendapatkan data yang diperlukan dalam penelitian ini, maka digunakan instrumen penelitian. Menurut Sugiyono (2010:102) instrumen penelitian adalah “Suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati”. Arikunto (2010:192) menyebutkan bahwa “Instrumen penelitian adalah alat pada waktu penelitian menggunakan suatu metode”. Pada penelitian ini, instrumen penelitian yang digunakan adalah:

a. Kuesioner

Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang disusun secara terstruktur dan dibagikan kepada responden, yaitu karyawan PT. SIER (Persero) Surabaya.

b. Dokumentasi

Menurut Arikunto (2010:210) “Di dalam melaksanakan metode dokumentasi peneliti menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku-buku, majalah, dokumen, peraturan-peraturan, notulen rapat, catatan harian dan sebagainya”.

4. Uji Validitas dan Reliabilitas

4.1 Validitas

Menurut Arikunto (2010:211) validitas adalah “Suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen”. Dalam penelitian ini rumus yang digunakan adalah

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

Keterangan:

r = koefisien korelasi variabel dependen dan variabel independen

X = Variabel insentif

Y = Variabel loyalitas karyawan

n = jumlah sampel

4.2 Reliabilitas

Menurut Arikunto (2010:221) “Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik”. Pengujian secara reliabilitas instrumen dilakukan dengan menguji skor antar item dengan menggunakan rumus *Alpha* (Arikunto, 2010:239) yaitu:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan:

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan atau banyak soal

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir

σ_t^2 = varians total

5. Rekapitulasi Uji Validitas dan Reliabilitas

Dalam penelitian ini, kuesioner digunakan sebagai alat analisa, oleh karena itu dalam analisa yang telah dilakukan bertumpu pada skor responden dari tiap-tiap amatan, sedangkan benar tidaknya skor respon tergantung pada pengumpulan data. Instrumen pengamatan yang baik harus valid dan reliabel.

5.1 Uji Validitas

Uji validitas pada penelitian ini menggunakan perhitungan dengan korelasi *Product Moment Pearson*, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2
Uji Validitas Variabel

No	Variabel	Indikator	Koefisien Validitas	r tabel	Keterangan
1	Insentif Materiil	X1.1	0.827	0.179	Valid
2		X1.2	0.784	0.179	Valid
3		X1.3	0.847	0.179	Valid
4		X1.4	0.651	0.179	Valid
5		X1.5	0.826	0.179	Valid
6		X1.6	0.784	0.179	Valid
7	Insentif Nonmateriil	X2.1	0.760	0.179	Valid
8		X2.2	0.712	0.179	Valid
9		X2.3	0.677	0.179	Valid
10		X2.4	0.854	0.179	Valid
11	Loyalitas Karyawan	Y.1	0.677	0.179	Valid
12		Y.2	0.814	0.179	Valid
13		Y.3	0.582	0.179	Valid
14		Y.4	0.770	0.179	Valid
15		Y.5	0.737	0.179	Valid
16		Y.6	0.732	0.179	Valid
17		Y.7	0.846	0.179	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2012

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai r hitung item pertanyaan lebih besar dari r tabel 0.05 ($\alpha = 0.05$) yang berarti tiap-tiap item variabel adalah valid, sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel insentif materiil dan insentif non materiil.

5.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas alat ukur menunjukkan tentang sifat suatu alat ukur dalam pengertian apakah suatu alat ukur cukup akurat, stabil atau konsisten dalam mengukur apa yang ingin diukur. Teknik pengujian reliabilitas adalah dengan menggunakan nilai koefisien reliabilitas alpha. Kriteria pengambilan keputusannya adalah apabila nilai dari koefisien reliabilitas alpha lebih besar dari 0.6 maka variabel tersebut sudah reliabel.

Tabel 3
Uji Reliabilitas Variabel

No	Variabel	Koefisien Reliabilitas Alpha	Keterangan
1	Insentif Materiil	0.874	Reliabel
2	Insentif Nonmateriil	0.741	Reliabel
3	Loyalitas Karyawan	0.859	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2012

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai dari *alpha cronbach* untuk semua variabel lebih besar dari 0.6 yang menandakan bahwa semua variabel yang digunakan untuk melihat pengaruh terhadap loyalitas karyawan sudah reliabel.

F. Teknik Analisis Data

Setelah melalui tahap pengumpulan data, langkah selanjutnya adalah menganalisis data untuk mencari hubungan terhadap variabel-variabel yang diteliti untuk membenarkan atau menyalahkan hipotesis penelitian. Teknik analisis data adalah proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang mudah dibaca dan

dinterpretasikan. Menurut Nazir (2005:346) “Teknik analisis data merupakan bagian yang amat penting dalam metode ilmiah, karena dengan teknik analisislah, data tersebut dapat diberi arti dan makna yang berguna dalam memecahkan masalah penelitian”.

1. Analisis Deskriptif

Analisis ini digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Data yang terkumpul selanjutnya akan diteliti dan diolah kemudian didistribusikan kedalam tabel, setelah itu dilakukan pembahasan secara deskriptif dengan angka-angka dan presentase.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Model regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat. Rumus yang dapat digunakan menurut Idrus (2009:186) adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = variabel loyalitas karyawan

a = Konstanta

b₁, b₂ = koefisien regresi

X₁ = variabel insentif materiil

X₂ = variabel insentif non materiil

3. Pembuktian Hipotesis

a. Uji Simultan

Uji F digunakan untuk menguji variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel terikat dalam model regresi berganda.

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan:

F_h = F hasil perhitungan

R^2 = koefisien korelasi ganda

k = jumlah variabel bebas

n = Jumlah anggota sampel

adapun uji hipotesis untuk uji F sebagai berikut :

H_0 : Secara simultan (bersama-sama), variabel bebas (insentif materiil dan insentif nonmateriil) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (loyalitas karyawan).

H_a : Secara simultan (bersama-sama), variabel bebas (insentif materiil dan insentif nonmateriil) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (loyalitas karyawan).

Uji hipotesis dilakukan dengan membandingkan signifikan F dan signifikan α .

a. $\text{Sig } F \leq \text{sig. } \alpha$, maka H_0 ditolak, H_a diterima

b. $\text{Sig } F \geq \text{sig. } \alpha$, maka H_0 diterima, H_a ditolak

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial atau untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Statistik uji t ini juga dapat digunakan untuk mengetahui variabel-variabel bebas mana yang paling dominan mempengaruhi variabel terikat. Rumus yang digunakan adalah :

$$t = \frac{r_p \sqrt{n-5}}{\sqrt{1-r_p^2}}$$

keterangan :

r_p = korelasi parsial yang ditemukan

n = jumlah sampel

t = t_{hitung} yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t_{tabel} .

Adapun hipotesis untuk perhitungan uji t adalah sebagai berikut :

H_0 : Secara parsial, variabel bebas (insentif materiil dan insentif non materiil)

tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (loyalitas karyawan).

H_a : Secara parsial, variabel bebas (insentif materiil dan insentif non materiil)

mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (loyalitas karyawan).

Uji hipotesis dilakukan dengan membandingkan signifikan t dengan signifikan α :

a. $\text{Sig } t \leq \text{sig. } \alpha$, maka H_0 ditolak, H_a diterima

b. $\text{Sig } t \geq \text{sig. } \alpha$, maka H_0 diterima, H_a ditolak



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah Perkembangan PT. SIER (Persero)

PT SIER (Persero) singkatan dari PT Surabaya *Industrial Estate* Rungkut, merupakan perseroan atau Badan Usaha Milik Negara yang berkantor pusat di Jalan Rungkut Industri Raya 10 Surabaya. Kawasan Industrial Rungkut Surabaya memiliki lahan seluas 245 hektar, kawasan ini dapat menampung 270 pabrik industri.

Didirikan pada tanggal 28 Februari 1974, dengan akta nomor 166 dihadapan notaris Abdul Latief di Jakarta. Akta ini mulai berlaku dan berjalan pada hari dan tanggal pengesahan atas anggaran dasar yang pertama yaitu 17 September 1974 dengan pendirian untuk jangka waktu 75 tahun. PT SIER (Persero) menjalankan misi pemerintah sebagai *agent of development* (sarana pembangunan), bertujuan untuk turut melaksanakan dan menunjang kebijaksanaan program pemerintah di bidang ekonomi dan pembangunan nasional, khususnya di bidang usaha pembangunan dan pengelolaan kawasan industri (*Industrial Estate*) dalam arti seluas-luasnya.

PT SIER (Persero) didirikan oleh pemerintah melalui BAPPENAS dan pemerintah daerah tingkat II Surabaya. Studi kelayakan dilakukan oleh **F.G.U Kronberg** dari Jerman Barat yang membuat konsep tentang *Industrial Estate*.

Konsep ini berupa sebidang tanah yang diatur sedemikian rupa sebagai lokasi industri, dikembangkan sebagai suatu keseluruhan lengkap dengan infrastruktur (jalan, transportasi, penerangan dan lain-lain), dibagi kedalam kavling-kavling yang *marketable* dan ditawarkan kepada pihak yang membutuhkan baik secara tunai maupun angsuran. Setelah mengadakan *Technical Agreement* dengan pemerintah

Republik Federal Jerman, PT SIER (Persero) memperoleh bantuan teknik yang bersifat *grant* berupa tenaga - tenaga ahli yang tergabung dalam *Germany Advisory Group*, yang bertugas memberikan nasehat serta petunjuk dalam pembangunan operasi dan pemasaran kepada manajemen PT SIER (Persero).

Tahun 1974-1975 dianggap sebagai masa transisi (peralihan) karena wewenang dan tanggung jawab atas kawasan industri Rungkut yang semula berada di tangan proyek industrial *estate* Surabaya yang dilimpahkan kepada PT SIER (Persero). Pada masa transisi tersebut semua pekerjaan dilakukan bersama oleh pimpinan proyek industrial estate Surabaya dengan direksi PT Surabaya *Industrial Estate* Surabaya dengan direksi PT Surabaya *Industrial Estate* Rungkut (Persero) dan perubahan anggaran dasar perusahaan, hal itu dipandang perlu bagi pengembangan bidang perseroan.

2. Visi dan Misi PT. SIER (Persero)

Visi dari PT. SIER (Persero) adalah: Menjadi kawasan industri modern didukung unit bisnis strategis, yang berkesinambungan, terkemuka dan ramah lingkungan. Sedangkan misi yang dimiliki PT. SIER (Persero) adalah:

- a. Mewujudkan Kawasan Industri yang inovatif, berbasis teknologi informasi, dalam lokasi, produk, pelayanan dan fasilitas pendukung kesemua pihak yang berkepentingan.
- b. Adaptif terhadap perubahan lingkungan bisnis dan rencana pengembangan regional, nasional maupun internasional.

c. Mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya dalam penyediaan layanan penjualan, persewaan, penyediaan fasilitas industri dan sarana penunjangnya dengan kualitas terbaik guna mendukung proses bisnis.

d. Mewujudkan pengelolaan Kawasan Industri ramah lingkungan yang bemilai tambah.

3. Bentuk, Tujuan dan Sasaran PT. SIER (Persero)

3.1 Bentuk Badan Usaha

PT SIER merupakan perusahaan perseroan hal ini sesuai dengan UU No. 1 tahun 1995 tentang penetapan peraturan pemerintah pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1995 (Lembaran Negara Nomor 16 tahun 1969) tentang bentuk-bentuk usaha negara, yaitu suatu badan yang disertai manajemen kawasan industri Rungkut (*Industrial Estate Rungkut*). Setelah tugas dasarnya berakhir, tugas akan dialihkan oleh Menteri Kehakiman dengan Surat Keputusan tanggal 17 September 1974 No YA 5/341/18 yang kemudian diperbarui dalam berita Negara Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 1985.

PT. Surabaya Industrial Estate Rungkut (Persero), merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dengan bentuk perusahaan perseroan, tetapi dengan kata lain meskipun milik pemerintah Indonesia namun karyawan pada perusahaan ini tidak termasuk dalam kategori pegawai negeri.

3.2 Tujuan PT. SIER (Persero)

Tujuan utama PT.SIER (Persero) tidak lain adalah untuk membantu peningkatan perekonomian nasional dan menunjang tercapainya tujuan pembangunan nasional, dengan cara menyediakan sebuah lahan khusus industri terpadu yang dikelola secara profesional. Lahan industri yang disediakan PT. SIER (Persero) tidak hanya untuk industri berskala besar saja melainkan juga menyediakan lahan untuk industri skala kecil.

3.3 Sasaran PT. SIER (Persero)

Sasaran PT. SIER (Persero) adalah para investor baik dari dalam negeri maupun luar negeri yang tertarik untuk berinvestasi dengan menyewa atau membeli lahan industri di kawasan SIER yang digunakan untuk kegiatan industri. Di dalam kawasan industri PT.SIER (Persero) memiliki beberapa fasilitas antara lain bangunan gedung yang diperuntukkan bagi pengusaha sesuai dengan kemampuan dan jenis usahanya. Bangunan-bangunan tersebut diklasifikasikan sebagai berikut :

- BPSP : Bangunan Pabrik Siap Pakai (*Standard Factory Building*)
- BPSH : Bangunan Pabrik Siap Huni
- SUIK : Sarana Usaha Industri Kecil

PT.SIER (Persero) juga memberikan fasilitas penunjang usaha dan fasilitas olahraga bagi penghuni kawasan SIER, fasilitas yang diberikan antara lain:

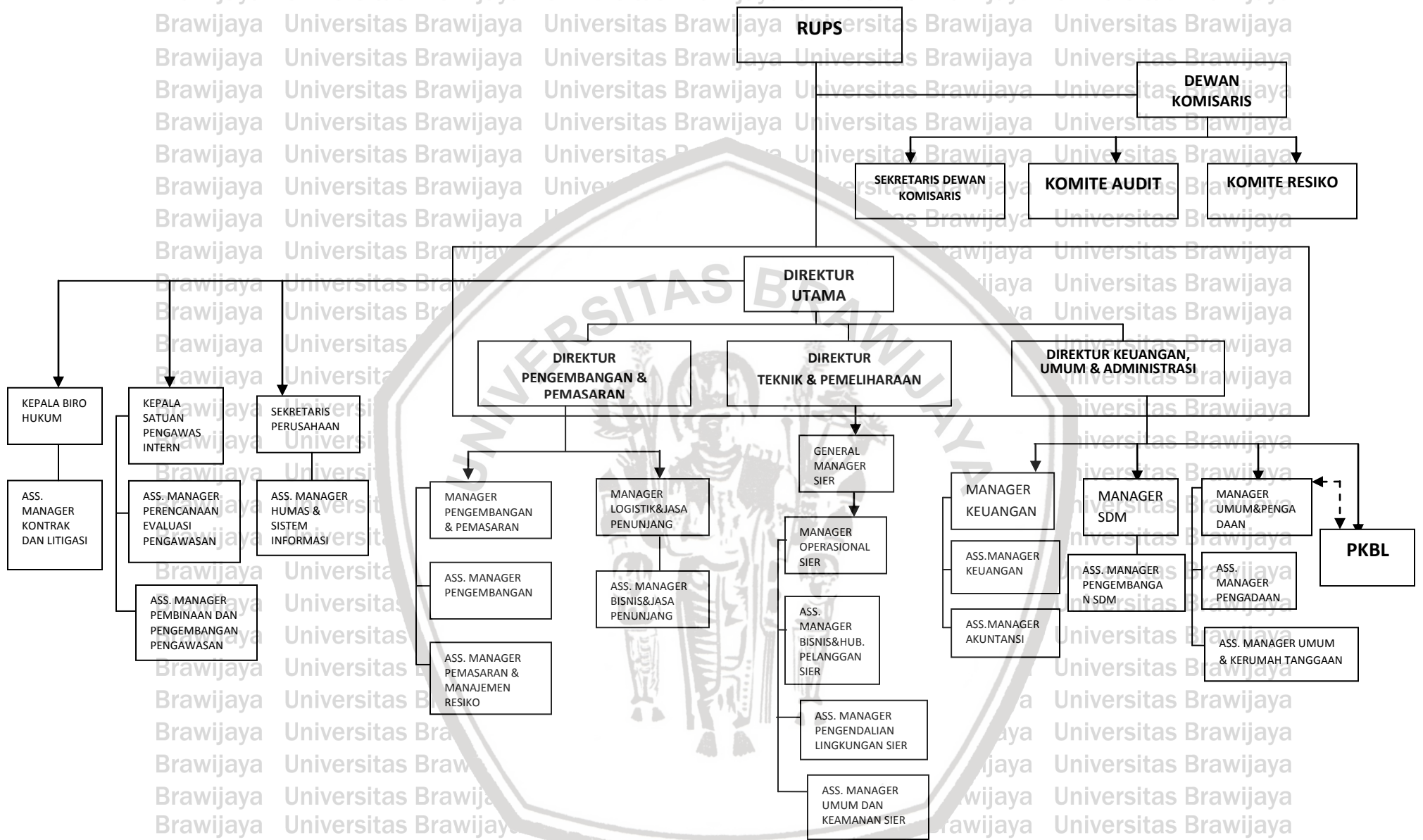
- Pusat Mengolah Air Limbah
- Pembuangan Sampah

- Keamanan
- Pemadam Kebakaran
- PLN
- Gas
- Jaringan Telepon
- Bank
- Masjid
- Lapangan Futsal
- Lapangan Tennis
- Lapangan Sepak Bola
- *Club House*

3.4 Struktur Organisasi dan Deskripsi Jabatan Perusahaan

PT SIER (Persero) menggunakan struktur organisasi garis dan staf. Pemegang kekuasaan dan keputusan tertinggi berada di RUPS (Rapat Umum Pemegang Saham).

Dalam hal ini direktur dibantu oleh seorang kepala biro pengawas, seorang direksi dan 3 orang direktur yang membawahi kepala bagian dan seksi. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada gambar 3 :



Gambar 3
Struktur Organisasi PT. SIER (Persero), Surabaya
 Sumber: Data Sekunder

❖ Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS)

➤ Tanggung Jawab

RUPS bertanggung jawab penuh atas perusahaan sebagai pemegang

kekuasaan tertinggi dalam perusahaan.

➤ Tugas

- Memegang kekuasaan tertinggi di perusahaan.
- Mengangkat dan memberhentikan direksi dan dewan kekuasaan.
- Menentukan gaji dan honor direksi dan dewan kekuasaan.

➤ Wewenang

- Mengesahkan rencana kerja dan anggaran perusahaan
- Mengadakan perubahan-perubahan pada modal perusahaan

❖ Dewan Komisaris

➤ Tanggung Jawab

- Mengatur dan mengawasi kegiatan- kegiatan yang diadakan oleh direksi.
- Bertanggung jawab pada Rapat Umum Pemegang Saham.

➤ Tugas

- Menetapkan kebijakan umum perusahaan serta mengawasi pelaksanaan kebijakan yang dilakukan direksi.
- Merumuskan tujuan jangka panjang maupun jangka pendek perusahaan serta strategi-strategi yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut

dengan memperhatikan ketentuan-ketentuan yang ada didalam anggaran dasar perusahaan.

- Menelaah, menilai dan menyetujui rencana kerja, rancangan-rancangan investasi dan rancangan anggaran pendapatan dana belanja perusahaan yang diusulkan oleh direksi untuk satu tahun tertentu.

- Melaksanakan tugas-tugas tambahan lainnya yang ditetapkan Rapat Umum Pemegang Saham.

- Menyenggarakan Rapat Umum Pemegang Saham dalam hal Dewan Komisaris memberhentikan anggota direksi untuk sementara waktu.

- Memberikan legalisasi dalam hal ketertarikan perusahaan kepada pihak ketiga.

➤ Wewenang

- Memberikan pertimbangan dalam pemutusan hubungan kerja (PHK) yang diusulkan direksi.

- Memberikan ijin kepada direksi yang cuti atau tugas keluar negeri.

- Menilai dan menyetujui pengangkatan staff dan mutasi pejabat setingkat dibawah direksi yang diusulkan direksi.

- Mengawasi dan menyaksikan semua kebijaksanaan direksi untuk dilaporkan kepada Rapat Umum Pemegang Saham.

❖ Direktur Utama

➤ Tanggung Jawab

Bertanggung jawab atas pengkoordinasian, pengarahan dan pengawasan terhadap seluruh kegiatan perusahaan dan berusaha serta menjaga agar seluruh kegiatan tersebut dapat dilakukan sesuai dengan tujuan dan kebijaksanaan yang telah ditetapkan oleh Dewan Komisaris Direksi yang hasilnya dilaporkan dalam Rapat Umum Pemegang Saham.

➤ Tugas

- Memimpin perusahaan, mengkoordinasikan dan mengawasi pelaksanaan kegiatan-kegiatan dibidang operasional keuangan, administrasi dan jasa-jasa lainnya dalam suatu kegiatan yang terpadu dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.
- Bersama-sama dengan direktur lainnya merumuskan dan menyusun peraturan, petunjuk mengenai sistem dan prosedur yang menyangkut kegiatan perusahaan berdasarkan kebijaksanaan yang telah ditetapkan yang telah ditetapkan oleh Dewan Komisaris dan Rapat Umum Pemegang Saham.
- Mengatur, mengawasi dan mengkoordinasikan pengiriman-pengiriman laporan secara teratur mengenai tingkat perkembangan perusahaan kepada para pemegang saham dan instansi pemerintah lainnya.
- Memberikan laporan secara berkala atau insidental kepada Dewan Komisaris dan Pemegang Saham mengenai perkembangan perusahaan terutama dalam bidang keuangan dan hasil usaha.

- Melaksanakan tugas-tugas lainnya yang ditetapkan oleh Dewan Komisaris dan Pemegang Saham.

➤ Wewenang

- Mengusahakan peningkatan, pembinaan dan pengembangan produktivitas, efisiensi, efektivitas di segala bidang bagi para pegawai sehingga mutu pengetahuan dan ketrampilannya dapat meningkat bagi kemajuan dan perkembangan perusahaan.

- Menjaga disiplin kerja dan secara berkala menilai prestasi kerja bawahannya dan memperhatikan serta mengusahakan peningkatan keterampilan dan kemampuan.

❖ Direktorat Keuangan, Umum dan Administrasi

➤ Tanggung Jawab

- Bertanggung jawab atas pengembangan, penyusunan dan perumusan kebijaksanaan serta prosedur-prosedur dibidang kegiatan dibagian keuangan, akuntansi dan umum untuk diajukan dan mendapat persetujuan direksi.

- Bertanggung jawab atas pengkoordinasian, pengarahan dan pengawasan atas pelaksanaan bagian keuangan, akuntansi dan umum agar sesuai dengan tujuan dan kebijaksanaan yang telah ditetapkan.

➤ Tugas

- Memimpin, mengkoordinir, mengarahkan dan mengawasi serta memastikan bahwa pelaksanaan kegiatan bagian keuangan, akuntansi dan umum dilaksanakan sesuai dengan kebijaksanaan dan prosedur-prosedur yang telah diterapkan.

- Meneliti, menganalisa dan mengevaluasi laporan-laporan keuangan untuk mendapatkan gambaran tentang posisi likuiditas dan kondisi keuangan perusahaan, mengusahakan langkah-langkah perbaikan yang efisien dan efektif dari penggunaan data.

- Memeriksa, mengawasi dan menyetujui pengeluaran-pengeluaran, biaya-biaya sesuai dengan batas-batas wewenangnya.

- Membantu dan melaksanakan tugas-tugas yang ditentukan oleh Direktur Utama.

➤ Wewenang

- Mengusahakan peningkatan segi pembinaan dan pengembangan para pegawai sehingga mutu pengetahuan dan ketrampilannya dapat ditingkatkan bagi kemajuan dan perkembangan perusahaan.

❖ Direktur Pengembangan dan Pemasaran

➤ Tanggung Jawab

- Bertanggung jawab atas penyusunan, perumusan dan pengembangan kebijaksanaan serta prosedur-prosedur dibidang kegiatan bagian-bagian

pengembangan pemasaran dan Wisma SIER untuk diajukan dan mendapatkan persetujuan dari Direksi.

- Bertanggung jawab atas penyusunan, perumusan dan pengembangan kebijaksanaan serta prosedur-prosedur dibagian pengembangan, pemasaran dan Wisma SIER untuk diajukan dan mendapatkant persetujuan Direksi.

➤ Tugas

- Menyusun rencana serta program pengembangan dalam rangka penyelenggaraan pembangunan suatu kawasan industri.

- Memelihara dan meningkatkan kerja sama serta hubungan yang baik, baik dengan Direktorat yang terkait serta para investor lembaga-lembaga instansi lainnya untuk keperluan perkembangan bidang pengembangan dan pemasaran untuk informasi lainnya yang bermanfaat.

- Menyampaikan secara teratur laporan-laporan mengenai kegiatan-kegiatan serta perkembangan dan bidang pengembangan dan pemasaran.

- Mengatur dan melakukan kegiatan survey, pengukuran lapangan dan pemetaan yang diperlukan untuk menyusun rencana penggunaan tanah serta rencana pengaturan sarana dan prasarana.

- Mengatur dan merencanakan alokasi penggunaan tanah bangunan pabrik siap pakai, pergudangan, dan bangunan lainnya.

- Mengatur dan mengawasi pendataan penghuni kawasan dan menyelesaikan persertifikatan tanah serta administrasinya.

- Menyusun rencana dan anggaran tahunan bidang pengembangan dan pemasaran serta unit-unit di bawahnya.

➤ **Wewenang**

Menjaga disiplin kerja dan secara berkala menilai prestasi bawahannya dan memperhatikan serta meningkatkan keterampilan dan kemampuannya.

❖ **Direktur Teknik dan Pemeliharaan**

Direktur teknik dan pemeliharaan dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada Direktur Utama dan membawahi :

- General Manager SIER
- Manager Operasional SIER
- Asisten Manager Operasional SIER

➤ **Tanggung Jawab**

- Bertanggung jawab atas penyusunan, perumusan dan pengembangan kebijaksanaan serta prosedur-prosedur dibidang kegiatan Direktorat teknik dan pemeliharaan untuk diajukan dan mendapatkan persetujuan dari direksi.

- Bertanggung jawab atas pengkoordinasian, pengarahan dan pengawasan atas pelaksanaan kebijaksanaan dibidang Direktorat Teknik dan Pemeliharaan agar sesuai dengan tujuan dan kebijaksanaan yang telah ditetapkan.

➤ **Tugas**

- Menyusun, merumuskan serta mengembangkan kebijaksanaan, prosedur-prosedur dan rencana-rencana dibidang kegiatan Direktorat Teknik dan

Pemeliharaan baik untuk jangka panjang maupun jangka pendek guna diajukan dan mendapatkan persetujuan dari direksi.

- Mengawasi dan mengikuti dengan seksama perkembangan pengelolaan pemeliharaan bangunan-bangunan industri, penyediaan fasilitas-fasilitas dan sarana-sarana yang dibutuhkan para investor dan rakyat umum di dalam lingkungan kawasan industri dan mengusahakan agar kebijaksanaan yang ditempuh dalam bidang tersebut dapat disesuaikan dengan kebutuhan perkembangan keadaan.

- Mengadakan, memelihara dan meningkatkan kerja sama serta yang baik dengan anggota Direksi yang lain, Kepala-kepala di dalam perusahaan, Departemen lainnya, Badan badan serta milik pemerintah maupun swasta guna peningkatan manfaatnya bagi perusahaan.

➤ **Wewenang**

Menjaga disiplin kerja secara berkala menilai prestasi kerja bawahannya dan juga samping itu memperhatikan serta mengusahakan sert mengusahakan peningkatan ketrampilan dan kemampuannya.

❖ **Kepala Biro Pengawasan Intern**

Kepala Biro Pengawasan Intern dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada Direktur Utama dan membawahi :

– Asisten Manager Perencanaan Evaluasi Pengawasan

– Asisten Manager Pembinaan dan Pengembangan Pengawasan

➤ **Tanggung jawab**

Bertanggung jawab atas pengkoordinasian, pengarahan, pelaksanaan dan pengawasan terhadap kegiatan yang berhubungan dengan pengawasan keuangan dan pengawasan operasional.

➤ **Tugas**

- Menyusun rencana anggaran Biro Pengawasan Intern untuk diajukan kepada direksi.

- Membuat laporan kwartal dan laporan tahunan yang dikritik kepada direksi serta instansi yang terkait.

➤ **Wewenang**

- Mengusulkan kebijaksanaan yang dirasa bermanfaat untuk kemajuan perusahaan.

- Mengadakan evaluasi dan penilaian atas kegiatan bawahannya serta memberikan laporan kepada Direktur Utama.

❖ **Personalia dan Manajemen Perusahaan**

Karyawan adalah aset utama organisasi, aktivitas perusahaan untuk mendukung terwujudnya tujuan organisasi, maka harus dipelihara dengan baik, karena aktivitas perusahaan tergantung terhadap adanya karyawan. Di

PT SIER (Persero) segala aktivitas yang berhubungan dengan personalia, baik itu kegiatan perencanaan, pengkoordinasian, pengawasan, dan

pengarahan terhadap kebijaksanaan bidang kepegawaian di laksanakan oleh seksi Sumber Daya Manusia (SDM) pada bagian umum. Dalam hal ini seksi SDM adalah sebagai pelaksana dari fungsi-fungsi operasional manajemen sumber daya manusia. Kegiatannya adalah mengarah pada upaya bagaimana untuk memotivasi dan meningkatkan mutu sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan, serta usaha mengatasi kesenjangan kualifikasi sumber daya manusia yang ada agar sesuai dengan segala macam kondisi dan teknologi yang telah dikembangkan dengan tepat guna.

3.5 Hari dan Jam Kerja Karyawan

Di PT SIER (Persero) para karyawan bekerja selama 5 hari dalam seminggu, yaitu mulai Senin sampai Jumat. Pelaksanaan jam kerja bagi karyawan adalah :

Tabel 4
Jam Kerja

Hari Kerja	Jam Kerja	Jam Istirahat
Senin - Kamis	08.00 – 17.00	12.00 – 13.00
Jumat	08.00 – 17.00	11.00 – 13.00
Selama Bulan Ramadhan		
Senin – Kamis	08.00 – 16.30	12.00 – 13.00
Jumat	08.00 – 16.30	11.00 – 13.00

Sumber: Data Sekunder

Jumlah hari kerja perusahaan adalah 5 (lima) hari dalam 1 (satu) minggu dan 8 (delapan) jam dalam 1 (satu) hari. Jam kerja tersebut berlaku untuk seluruh karyawan PT. SIER (Persero), Surabaya.

B. Gambaran Umum Responden

Hasil penelitian berdasarkan deskripsi identitas responden pada PT. SIER (Persero), meliputi usia, jenis kelamin, pendidikan, lama kerja dan pengalaman kerja. keseluruhan karakteristik responden dijelaskan sebagai berikut:

1. Jenis Kelamin

Gambaran responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5
Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Pria	105	87%
Wanita	15	13%
Total	120	100%

Sumber: Data Sekunder

Berdasarkan tabel 5, jumlah responden pria berjumlah 105 orang atau 83%, sedangkan responden wanita berjumlah 15 orang atau 13%. Dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. SIER (Persero) lebih banyak berjenis kelamin pria, hal ini dikarenakan PT. SIER (Persero) bergerak dalam penyediaan lahan industri, dimana lahan yang dimiliki sangat luas sehingga membutuhkan tenaga kerja baik dalam perawatan bangunan, mesin/alat berat, pengelolaan limbah dan kegiatan lain yang membutuhkan karyawan untuk terjun langsung di lapangan yang hanya memungkinkan untuk dilakukan oleh karyawan laki-laki contohnya seperti pada bagian listrik, operator, monitor pengelolaan limbah dan bagian keamanan, sedangkan tenaga kerja wanita lebih banyak menduduki posisi administrasi di kantor.

2. Tingkat Pendidikan Responden

Gambaran mengenai tingkat pendidikan responden terbagi menjadi lima kelompok dan jumlah responden pada masing-masing kelompok dapat dilihat pada tabel 6 berikut:

Tabel 6
Jumlah Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	SD	7	5.8%
2	SMP	20	16.7%
3	SMA	56	46.7%
4	DIPLOMA	3	2.5%
5	SARJANA	34	28.3%
	TOTAL	120	100%

Sumber: Data Sekunder

Berdasarkan data yang terlihat pada tabel 6 menunjukkan bahwa 7 responden (5.8%) berpendidikan SD, 20 responden (16.7%) berpendidikan SMP, 56 responden (46.7%) berpendidikan SMA, 3 responden berpendidikan Diploma (2.5%) dan 34 responden (28.3%) berpendidikan Sarjana. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. SIER (Persero) lebih banyak yang berpendidikan SMA. Karyawan dengan pendidikan SMA ditempatkan untuk pekerjaan-pekerjaan yang terjun langsung di lapangan seperti pada bagian listrik, operator alat berat, dan monitoring pengelolaan limbah, bagian keamanan atau pekerjaan lain yang bersifat operasional langsung di lapangan, alasan lain mengapa karyawan PT. SIER (Persero) mayoritas memiliki pendidikan SMA adalah para responden ini memiliki masa kerja yang cukup lama, yang pada masa itu masih jarang karyawan dengan pendidikan Sarjana sehingga karyawan-karyawan tersebut memulai karirnya dari jabatan yang

paling rendah hingga mendapatkan posisi yang sekarang, sedangkan karyawan yang memiliki pendidikan Sarjana cenderung ditempatkan di bagian kantor yang bertugas mengerjakan pekerjaan yang sifatnya administratif di perusahaan seperti pada bagian keuangan, pemasaran, biro hukum, pengelolaan sumber daya manusia dan lain-lain.

3. Tabulasi Silang Antara Jenis Kelamin dan Tingkat Pendidikan

Karyawan PT. SIER (Persero), Surabaya

Tabel 7

Tabel Silang Antara Jenis Kelamin dengan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Jenis Kelamin		Total
	Pria	Wanita	
SD	7	0	7
SMP	20	0	20
SMA	54	2	54
DIPLOMA	2	1	3
SARJANA	22	12	36
Total	105	15	120

Sumber: Data Primer diolah 2012

Dari data tabulasi silang pada tabel 7 antara jenis kelamin dengan tingkat pendidikan karyawan PT. SIER (Persero), Surabaya maka diketahui sejumlah 105 orang karyawan berjenis kelamin pria dengan tingkat pendidikan sebagai berikut: 7 orang karyawan berjenis kelamin pria berpendidikan SD; 20 orang karyawan berjenis kelamin pria berpendidikan SMP; 54 orang karyawan berjenis kelamin pria berpendidikan SMA; 2 orang karyawan berjenis kelamin pria berpendidikan Diploma dan 22 orang karyawan berjenis kelamin pria berpendidikan Sarjana. Sedangkan untuk karyawan berjenis kelamin wanita berjumlah 15 orang dengan tingkat

pendidikan sebagai berikut: 2 orang karyawati berpendidikan SMA, 1 orang karyawati berpendidikan Diploma dan 12 orang karyawati berpendidikan Sarjana.

Dari penjelasan tersebut maka diketahui bahwa karyawan di PT. SIER (Persero) didominasi karyawan berjenis kelamin pria dengan tingkat pendidikan terbanyak adalah SMA, hal ini dikarenakan karyawan pria lebih banyak bekerja di bagian lapangan seperti bagian listrik, operator mesin/alat berat dan bagian monitoring pengelolaan limbah dimana pekerjaan ini dimungkinkan untuk dikerjakan karyawan pria.

4. Usia Responden

Gambaran mengenai usia responden terbagi menjadi delapan kelompok dan jumlah masing-masing kelompok dapat dilihat pada tabel 8 berikut:

Tabel 8
Jumlah Responden Berdasarkan Tingkat Usia

Kelompok Usia	Frekuensi	Persentase
24 – 27 Tahun	9	7.5 %
28 – 31 Tahun	4	3.3 %
32 – 35 Tahun	4	3.3 %
36 – 39 Tahun	8	6.7 %
40 – 43 Tahun	23	19.2 %
44 – 47 Tahun	23	19.2 %
48 – 51 Tahun	31	25.8 %
52 – 55 Tahun	18	15,0 %
TOTAL	120	100 %

Sumber: Data Primer Diolah, 2013

Berdasarkan tabel 8, responden yang berusia 24-27 tahun berjumlah 9 orang (7.5%), responden yang berusia 28-31 tahun berjumlah 4 orang (3.3%),

responden yang berusia 32-35 tahun berjumlah 4 orang (3.3%), responden yang berumur 36-39 tahun berjumlah 8 orang (6.7%), responden yang berumur 40-43 tahun berjumlah 23 orang (19.2%), responden yang berumur 44-47 tahun berjumlah 23 orang (19.2%), responden yang berumur 48-51 tahun berjumlah 31 orang (25,8%) dan karyawan yang berumur 52-55 tahun berjumlah 18 orang (15,0%). Dari data di atas dapat diketahui bahwa banyak karyawan di PT. SIER (Persero), Surabaya berusia 48-51 tahun yang masih termasuk dalam usia produktif, diharapkan PT. SIER (Persero) dapat membuka kesempatan untuk merekrut tenaga kerja baru yang lebih muda karena presentasi jumlah karyawan yang berusia di bawah 40 tahun apabila dibandingkan dengan karyawan berusia di atas 40 hingga 55 tahun masih tergolong sedikit dengan harapan karyawan baru tersebut berguna untuk menggantikan tenaga kerja yang hampir memasuki masa pensiun, sehingga menghindari kekosongan pada jabatan-jabatan yang ditinggalkan.

5. Masa Kerja

Tabel 9
Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Presentasi
2 – 4 Tahun	13	10.8 %
5 – 7 Tahun	3	2.5 %
8 – 10 Tahun	3	2.5 %
11 – 13 Tahun	7	5.8 %
14 – 16 Tahun	8	6.7 %
17 – 19 Tahun	3	2.5 %
20 – 22 Tahun	23	19.2 %
23 – 25 Tahun	60	50.0 %
TOTAL	120	100 %

Sumber: Data Primer Diolah, 2013

Pada tabel 9 di atas menunjukkan bahwa 13 responden (10.8%) dengan masa kerja 2-4 tahun, 3 responden (2.5%) dengan masa kerja 5-7 tahun, 3 responden (2.5%) dengan masa kerja 8-10 tahun, 7 responden (5.8%) dengan masa kerja 11-13 tahun, 8 responden (6.7%) dengan masa kerja 14-16 tahun, 3 responden (2.5%) dengan masa kerja 17-19 tahun, 23 responden (19.2%) dengan masa kerja 20-22 tahun dan 60 responden (50.0%) dengan masa kerja 23-25 tahun. Dari uraian di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan PT. SIER (Persero), Surabaya mempunyai masa kerja antara 23-25 tahun, hal ini menunjukkan loyalitas karyawan pada perusahaan sangat tinggi.

6. Tabulasi Silang 3 Dimensi: Usia, Pendidikan dan Masa Kerja Karyawan PT. SIER (Persero), Surabaya

Setelah mengetahui tabulasi silang antara jenis kelamin dengan tingkat pendidikan karyawan, maka selanjutnya menghitung tabulasi silang 3 dimensi yang terdiri dari usia, pendidikan dan masa kerja karyawan PT. SIER (Persero), Surabaya. Hasil tabulasi tiga dimensi ini akan menyajikan data yang dapat menjelaskan tiga elemen dari identitas responden yaitu usia, pendidikan dan masa kerja karyawan. Data tabulasi disajikan pada tabel 10 di bawah ini:

Tabel 10

Tabel Silang antara Usia, Pendidikan dan Masa Kerja

Masa Kerja	Usia	Pendidikan					Total
		SD	SMP	SMA	DIPLOMA	SARJANA	
2-4 TH	24-27 TH			1	2	6	9
	28-31 TH			0	1	3	4
	Total			1	3	9	13
5-7 TH	32-35 TH			1		0	1
	36-39 TH			0		1	1
	40-43 TH			1		0	1
	Total			2		1	3
8-10 TH	36-39 TH			2		0	2
	40-43 TH			0		1	1
	Total			2		1	3
11-13 TH	32-35 TH			2		1	3
	36-39 TH			2		1	3
	40-43 TH			1		0	1
	Total			5		2	7
14-16 TH	36-39 TH		1	1		0	2
	40-43 TH		0	1		4	5
	44-47 TH		0	1		0	1
	Total		1	3		4	8
17-19 TH	40-43 TH		0			1	1
	44-47 TH		1			1	2
	Total		1			2	3
20-22 TH	40-43 TH	0	0	10		0	10
	44-47 TH	0	0	3		4	7
	48-51 TH	0	3	0		2	5
	52-55 TH	1	0	0		0	1
	Total	1	3	13		6	23
23-25 TH	40-43 TH	0	1	3		0	4
	44-47 TH	4	2	7		0	13
	48-51 TH	1	6	13		6	26
	52-55 TH	1	6	7		3	17
	Total	6	15	30		9	60

Sumber: Data Primer Diolah, 2013

Dari data yang tersaji pada tabel 10 di atas, dapat diketahui karyawan

PT. SIER (Persero) adalah sebagai berikut: karyawan dengan masa kerja 2-4

tahun berusia 24-27 tahun yang memiliki tingkat pendidikan SMA sebanyak 1

orang, karyawan yang berpendidikan Diploma sebanyak 2 orang, karyawan yang berpendidikan Sarjana 6 orang. Total karyawan dengan usia 24-27 tahun dengan masa kerja 2-4 tahun adalah 9 orang. Karyawan berusia 28-31 tahun dengan masa kerja 2-4 tahun yang berpendidikan Diploma sebanyak 1 orang dan karyawan berpendidikan Sarjana sebanyak 3 orang. Total karyawan dengan masa kerja 2-4 tahun adalah 13 orang.

Karyawan dengan masa kerja 5-7 tahun yang berusia 32-35 tahun dengan pendidikan SMA sebanyak 1 orang. Karyawan dengan masa kerja 5-7 tahun yang berusia 36-39 tahun dengan pendidikan Sarjana sebanyak 1 orang. Karyawan dengan masa kerja 5-7 tahun yang berusia 40-43 tahun dengan pendidikan SMA sebanyak 1 orang. Total karyawan dengan masa kerja 5-7 tahun adalah 3 orang.

Karyawan dengan masa kerja 8-10 tahun yang berusia 36-39 tahun dengan pendidikan SMA sebanyak 2 orang dan terdapat 1 orang karyawan dengan usia 40-43 tahun yang berpendidikan Sarjana. Total karyawan dengan masa kerja 8-10 tahun adalah 3 orang.

Karyawan dengan masa kerja 11-13 tahun dengan usia 32-35 tahun dengan pendidikan SMA sebanyak 2 orang dan yang berpendidikan sarjana sebanyak 1 orang. Karyawan dengan masa kerja 11-13 tahun dengan usia 36-39 tahun yang berpendidikan SMA sebanyak 2 orang dan yang berpendidikan Sarjana sebanyak 1 orang. Karyawan dengan masa kerja 11-13 tahun berusia

40-43 tahun dengan pendidikan SMA sebanyak 1 orang. Total karyawan dengan masa kerja 40-43 tahun adalah 7 orang.

Karyawan dengan masa kerja 14-16 tahun dengan usia 36-39 tahun dengan tingkat pendidikan SMP sebanyak 1 orang dan karyawan dengan pendidikan SMA sebanyak 1 orang. Karyawan dengan masa kerja 14-16 tahun dengan usia 40-43 tahun dengan tingkat pendidikan SMA sebanyak 1 orang dan karyawan dengan pendidikan Sarjana sebanyak 4 orang. Karyawan dengan masa kerja 14-16 tahun dengan usia 44-47 tahun dengan pendidikan SMA sebanyak 1 orang. Total karyawan dengan masa kerja 14-16 tahun adalah 8 orang.

Karyawan dengan masa kerja 17-19 tahun dengan usia 40-43 tahun dengan pendidikan Sarjana sebanyak 1 orang. Karyawan dengan masa kerja 17-19 tahun dengan usia 44-47 tahun yang berpendidikan SMA sebanyak 1 orang dan dengan pendidikan Sarjana sebanyak 1 orang. Total karyawan dengan masa kerja 17-19 tahun adalah 3 orang.

Karyawan dengan masa kerja 20-22 tahun dengan usia 40-43 tahun yang berpendidikan SMA sebanyak 10 orang. Karyawan dengan masa kerja 20-22 tahun dengan usia 44-47 tahun yang berpendidikan SMA sebanyak 3 orang dan dengan pendidikan Sarjana sebanyak 4 orang. Karyawan dengan masa kerja 20-22 tahun dengan usia 48-51 tahun yang berpendidikan SMP sebanyak 3 orang dan dengan pendidikan Sarjana sebanyak 2 orang.

Karyawan dengan masa kerja 20-22 tahun dengan usia 52-55 tahun yang

berpendidikan SD sebanyak 1 orang. Total karyawan dengan masa kerja 20-22 tahun sebanyak 23 orang.

Karyawan dengan masa kerja 23-25 tahun dengan usia 40-43 tahun yang berpendidikan SMP sebanyak 1 orang, dan dengan pendidikan SMA sebanyak 3 orang. Karyawan dengan masa kerja 23-25 tahun dengan usia 44-47 tahun yang berpendidikan SD sebanyak 4 orang, yang berpendidikan SMP sebanyak 2 orang, yang berpendidikan SMA sebanyak 7 orang. Karyawan dengan masa kerja 23-25 tahun dengan usia 48-51 tahun yang berpendidikan SD sebanyak 1 orang, yang berpendidikan SMP sebanyak 6 orang, yang berpendidikan SMA sebanyak 13 orang dan dengan pendidikan Sarjana sebanyak 6 orang. Karyawan dengan masa kerja 23-25 tahun dengan usia 52-55 tahun yang berpendidikan SD sebanyak 1 orang, yang berpendidikan SMP sebanyak 6 orang, yang berpendidikan SMA sebanyak 7 orang dan dengan pendidikan Sarjana sebanyak 3 orang. Total karyawan dengan masa kerja 22-25 tahun sebanyak 60 orang.

Dari 120 karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa mayoritas karyawan memiliki pendidikan SMA, hal ini disebabkan para responden memiliki masa kerja yang cukup lama, yang pada masa itu standar pendidikan yang digunakan lebih rendah sehingga memungkinkan karyawan dengan pendidikan SD dan SMP untuk melamar pekerjaan, selain itu masih jarang karyawan dengan pendidikan Sarjana sehingga karyawan-karyawan tersebut memulai karirnya dari jabatan yang paling rendah hingga mendapatkan posisi yang sekarang, sedangkan karyawan

yang memiliki pendidikan Sarjana cenderung ditempatkan di bagian kantor yang bertugas mengerjakan pekerjaan yang sifatnya administratif di perusahaan seperti pada bagian keuangan, pemasaran, biro hukum, pengelolaan sumber daya manusia dan lain-lain.

C. Analisis Data

1. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang diberikan kepada 120 responden maka dengan analisis deskriptif didapatkan gambaran dari masing-masing item pernyataan mengenai variabel insentif materiil (X_1) yang terdiri dari indikator finansial yang berupa bonus dan tunjangan pensiun serta jaminan sosial yang berupa cuti sakit namun tetap mendapatkan gaji, tunjangan hari raya dan kemudahan dalam proses pengobatan dan pelayanan kesehatan. Variabel insentif nonmateriil (X_2) terdiri dari indikator berupa penghargaan dan promosi, serta variabel loyalitas (Y) yang terdiri dari keinginan untuk berusaha semaksimal mungkin bagi perusahaan, dorongan yang kuat untuk tetap menjadi anggota di perusahaan dan kepercayaan yang pasti dan penerimaan yang penuh atas nilai-nilai perusahaan.

Untuk membahas hasil analisis deskriptif diperlukan pedoman interpretasi hasil jawaban responden dengan skala interval 0.8, berikut adalah tabel interpretasi hasil jawaban responden:

Tabel 11
Intepretasi Hasil Jawaban Responden

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1– 1.8	pada daerah sangat negatif (sangat kurang)
> 1.8 – 2.6	pada daerah negatif (kurang)
> 2.6 – 3.4	pada daerah tengah (sedang)
> 3.4 – 4.2	pada daerah positif (baik)
> 4.2 - 5	pada daerah sangat positif (sangat baik)

Sumber: Sugiyono (2005;214)

a. **Distribusi Frekuensi Variabel Insentif Materiil (X_1)**

Dalam penelitian ini variabel insentif materiil (X_1) terdapat 5 pernyataan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada tabel 12 berikut ini:

Tabel 12
Distribusi Frekuensi Variabel Insentif Materiil

No	Item	Jawaban Responden										Mean
		Skor 1		Skor 2		Skor 3		Skor 4		Skor 5		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	X1.1	0	0	3	2.5	43	35.8	57	47.5	17	14.2	3.73
2	X1.2	0	0	0	0	44	36.7	59	49.2	17	14.2	3.78
3	X1.3	0	0	0	0	47	39.2	51	42.5	22	18.3	3.79
4	X1.4	0	0	5	4.2	39	32.5	53	44.2	23	19.2	3.78
5	X1.5	0	0	4	3.3	42	35	55	45.8	19	15.8	3.74
6	X1.6	0	0	0	0	44	36.7	59	49.2	17	14.2	3.78
Mean untuk variabel $X_1 = 3.77$												

Sumber Data Primer Diolah, 2012

Keterangan:

- X1.1 = Besarnya bonus yang diberikan perusahaan
- X1.2 = Besarnya tunjangan pensiun yang ditawarkan perusahaan
- X1.3 = Perusahaan memberikan bonus sesuai dengan kinerja karyawan
- X1.4 = Kebijakan cuti sakit namun tetap mendapat gaji
- X1.5 = Tunjangan hari raya yang diberikan perusahaan
- X1.6 = Kemudahan proses pengobatan dan pelayanan kesehatan

Pada tabel dapat diketahui bahwa dari 120 responden yang notabene adalah karyawan PT. SIER (Persero), pada item pertama pada pernyataan

“Besarnya pendapatan di luar gaji berupa bonus yang diberikan perusahaan selama ini sudah memuaskan Bapak/Ibu.” terdapat 17 responden (14.2%) yang menyatakan sangat setuju, 57 responden (47.5%) menyatakan setuju, 43 responden (35.8%) menyatakan ragu-ragu, 3 responden (2.5%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Rerata mean yang dihasilkan dari pernyataan item pertama adalah 3,73 yang berarti tingkat interpretasi hasil jawaban dari item pertama berada pada daerah positif (baik), yang artinya responden puas terhadap bonus yang diberikan perusahaan.

Untuk item kedua, yaitu pernyataan “Besarnya dana pensiun yang ditawarkan perusahaan sudah sesuai dengan harapan Bapak/Ibu.” dapat diketahui 17 responden (14.2%) menyatakan sangat setuju, 59 responden (49.2%) menyatakan setuju, 44 responden (36.7%) menyatakan ragu-ragu dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju maupun sangat tidak setuju.

Rerata mean yang dihasilkan dari pernyataan item kedua adalah 3,78 yang berarti tingkat interpretasi hasil jawaban dari item kedua berada pada daerah positif (baik), yang artinya besarnya dana pensiun yang ditawarkan perusahaan sudah sesuai dengan harapan responden.

Untuk item ketiga, yaitu pernyataan “Perusahaan membagikan bonus kepada karyawan sesuai dengan kinerja yang dihasilkan.” diketahui 22 responden (18.3%) menyatakan sangat setuju, 51 responden (42.5%) menyatakan setuju, 43 responden (39.2%) menyatakan ragu-ragu dan tidak

ada responden yang menyatakan tidak setuju maupun sangat tidak setuju.

Rerata mean yang dihasilkan dari pernyataan item ketiga adalah 3,79 yang berarti tingkat interpretasi hasil jawaban dari item ketiga berada pada daerah positif (baik), yang artinya responden setuju bahwa bonus dibagikan sesuai dengan kinerja yang dihasilkan karyawan.

Untuk item keempat, yaitu pernyataan “Kepedulian perusahaan terhadap kesehatan berupa kebijakan cuti sakit namun tetap mendapatkan gaji adalah sangat tepat.” diketahui 23 responden (19.2%) menyatakan sangat setuju, 53 responden (44.2%) menyatakan setuju, 39 responden (32.5%) menyatakan ragu-ragu, 5 responden (4.2%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Rerata mean yang dihasilkan dari pernyataan item keempat adalah 3,78 yang berarti tingkat interpretasi hasil jawaban dari item keempat berada pada daerah positif (baik), yang artinya responden setuju terhadap kebijakan perusahaan mengenai cuti sakit.

Untuk item kelima, yaitu pernyataan “Besarnya tunjangan hari raya yang diberikan perusahaan selama ini sudah sesuai dengan Bapak/Ibu harapkan.” diketahui 19 responden (15.8%) menyatakan sangat setuju, 55 responden (45.8%) menyatakan setuju, 42 responden (35%) menyatakan ragu-ragu, 4 responden (3.3%) menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Rerata mean yang dihasilkan dari

pernyataan item kelima adalah 3.74 yang berarti tingkat interpretasi hasil jawaban dari item kelima berada pada daerah positif (baik), yang artinya tunjangan hari raya yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan harapan responden.

Untuk item keenam, yaitu pernyataan “Bapak/Ibu mendapat kemudahan dalam proses pengobatan dan pelayanan kesehatan di perusahaan.” diketahui 17 responden (14.2%) menyatakan sangat setuju, 59 responden (49.2%) menyatakan setuju, 44 responden (36.7%) menyatakan ragu-ragu dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Rerata mean yang dihasilkan dari pernyataan item keenam adalah 3,78 yang berarti tingkat interpretasi hasil jawaban dari item keenam berada pada daerah positif (baik), yang artinya responden mendapatkan kemudahan dalam proses pengobatan dan pelayanan kesehatan.

Hasil rerata mean untuk seluruh hasil pernyataan pada variabel X_1 adalah 3.77 yang berarti responden memberikan respon positif (baik) pada seluruh pernyataan variabel insentif materiil (X_1).

b. Distribusi Frekuensi Variabel Insentif Nonmateriil (X_2)

Dalam penelitian ini pada variabel insentif nonmateriil terdapat empat item berupa pernyataan yang diberikan kepada responden. Tanggapan responden dapat dilihat pada tabel 13 berikut ini:

Tabel 13
Distribusi Frekuensi Variabel Insentif Nonmateriil (X_2)

No	Item	Jawaban Responden										Mean
		Skor 1		Skor 2		Skor 3		Skor 4		Skor 5		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	X2.1	0	0	6	5	39	32.5	49	40.8	26	21.7	3.79
2	X2.2	0	0	2	1.7	45	37.5	58	48.3	15	12.5	3.72
3	X2.3	0	0	10	8.3	41	34.2	50	41.7	19	15.8	3.65
4	X2.4	0	0	11	9.2	39	32.5	54	45	16	13.3	3.62
Mean untuk variabel $X_2 = 3.67$												

Sumber: Data Primer Diolah, 2012

Keterangan:

- X2.1 = Pemberian pujian
- X2.2 = Pemberian piagam penghargaan
- X2.3 = Kesempatan yang adil kepada karyawan untuk dipromosikan
- X2.4 = Peluang karyawan untuk dipromosikan

Pada tabel diketahui dari 120 responden yang merupakan karyawan PT. SIER (Persero), terdapat 26 responden atau 21.7% yang menyatakan sangat setuju pada item pertama yaitu pernyataan “Bagi Bapak/Ibu yang berhasil menyelesaikan pekerjaan dengan baik, maka manajer akan memberikan pujian/ucapan terima kasih.” yang menyatakan setuju sebanyak 49 responden atau 40.8%, yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 39 responden atau 32.5%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 6 responden atau 5% dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Rerata mean yang dihasilkan dari pernyataan item pertama adalah 3,79 yang berarti tingkat interpretasi hasil jawaban dari item pertama berada pada daerah positif (baik), yang artinya responden diberi pujian/ucapan terima kasih apabila dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik .

Untuk item kedua yaitu pada pernyataan “Bapak/Ibu bangga bekerja di perusahaan ini.” sebanyak 15 responden atau 12.5% menyatakan sangat setuju, 58 responden atau 48.3% menyatakan setuju, sebanyak 45 responden atau 37.5% menyatakan ragu-ragu, 2 responden atau 1.7% menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Rerata mean yang dihasilkan dari pernyataan item kedua adalah 3,72 yang berarti tingkat interpretasi hasil jawaban dari item kedua berada pada daerah positif (baik), yang artinya responden bangga bekerja di PT. SIER (Persero), Surabaya.

Untuk item ketiga yaitu pada pernyataan “Perusahaan menawarkan kesempatan yang adil kepada Bapak/Ibu untuk dipromosikan/naik jabatan.” sebanyak 19 responden atau 15.8% menyatakan sangat setuju, 50 responden atau 41.7% menyatakan setuju, 41 responden atau 34.2% menyatakan ragu-ragu, 10 responden atau 8.3% menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Rerata mean yang dihasilkan dari pernyataan item ketiga adalah 3,65 yang berarti tingkat interpretasi hasil jawaban dari item ketiga berada pada daerah positif (baik), yang artinya responden setuju bahwa perusahaan menawarkan kesempatan yang adil.

Untuk item keempat yaitu pada pernyataan “Bapak/Ibu memiliki kesempatan untuk dipromosikan/naik jabatan di perusahaan ini.” sebanyak 16 responden atau 13.3% menyatakan sangat setuju, 54 responden atau 45%

menyatakan setuju, 39 responden atau 32.5% menyatakan ragu-ragu, 11 responden atau 9.2% menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Rerata mean yang dihasilkan dari pernyataan item keempat adalah 3,62 yang berarti tingkat interpretasi hasil jawaban dari item keempat berada pada daerah positif (baik), yang artinya responden memiliki kesempatan untuk dipromosikan/naik jabatan di perusahaan.

Hasil rerata mean untuk seluruh hasil pernyataan pada variabel X_2 adalah 3.67 yang berarti responden memberikan respon positif (baik) pada seluruh pernyataan variabel insentif nonmateriil (X_2).

c. Distribusi Frekuensi Variabel Loyalitas Karyawan (Y)

Tabel 14
Distribusi Frekuensi Variabel Loyalitas Karyawan

No	Item	Jawaban Responden										Mean
		Skor 1		Skor 2		Skor 3		Skor 4		Skor 5		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Y.1	0	0	0	0	39	32.5	53	44.2	28	23.3	3.91
2	Y.2	0	0	0	0	44	36.7	50	41.7	26	21.7	3.85
3	Y.3	0	0	3	2.5	37	30.8	60	50	20	16.7	3.81
4	Y.4	0	0	0	0	39	32.5	58	48.3	23	19.2	3.87
5	Y.5	0	0	6	5	45	37.5	54	45	15	12.5	3.65
6	Y.6	0	0	5	4.2	30	25	48	40	37	30.8	3.98
7	Y.7	0	0	0	0	44	36.7	49	40.8	27	22.5	3.86
Mean untuk variabel Y = 3.85												

Sumber: Data Primer Diolah, 2012

Keterangan:

- Y1 = Karyawan berkewajiban untuk bekerja keras dalam menyelesaikan tugas
- Y2 = Rasa bangga terhadap perusahaan
- Y3 = Karyawan dituntut untuk bekerja sebaik-baiknya demi keberhasilan perusahaan
- Y4 = Keinginan karyawan untuk menghabiskan sisa karier di perusahaan
- Y5 = Keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan lain
- Y6 = Kesiapan menjaga nama baik perusahaan
- Y7 = Kesiapan membela perusahaan

Pada tabel di atas dapat diketahui dari 120 responden yang merupakan karyawan PT. SIER (Persero), di item pertama pada pernyataan “Karyawan berkewajiban untuk bekerja keras dalam menyelesaikan tugas demi membantu kesuksesan perusahaan.” sebanyak 28 responden atau 23.3% menyatakan sangat setuju, 53 responden atau 44.2% menyatakan setuju, 39 responden atau 32.5% menyatakan ragu-ragu dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Rerata mean yang dihasilkan dari pernyataan item pertama adalah 3,91 yang berarti tingkat interpretasi hasil jawaban dari item pertama berada pada daerah positif (baik), yang artinya responden setuju untuk bekerja keras dalam menyelesaikan tugas demi kesuksesan perusahaan.

Untuk item kedua dengan pernyataan “Bapak/Ibu bangga bekerja di perusahaan ini.” sebanyak 26 responden atau 21.7% menyatakan sangat setuju, 50 responden atau 41.7% menyatakan setuju, 44 responden atau 36.7% menyatakan ragu-ragu, tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Rerata mean yang dihasilkan dari pernyataan item kedua adalah 3,85 yang berarti tingkat interpretasi hasil jawaban dari item kedua berada pada daerah positif (baik), yang artinya responden bangga bekerja di PT. SIER (Persero), Surabaya.

Untuk item ketiga dengan pernyataan “Karyawan dituntut untuk bekerja sebaik-baiknya demi keberhasilan perusahaan.” sebanyak 20 responden atau 16.7% menyatakan sangat setuju, 60 responden atau 50% menyatakan setuju, 37 responden atau 30.8% menyatakan ragu-ragu, 3 responden atau 2.5% menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Rerata mean yang dihasilkan dari pernyataan item ketiga adalah 3,81 yang berarti tingkat interpretasi hasil jawaban dari item ketiga berada pada daerah positif (baik), yang artinya responden bekerja sebaik-baiknya demi keberhasilan perusahaan.

Untuk item keempat yaitu pada pernyataan “Karyawan yang memiliki keinginan menghabiskan sisa karier di perusahaan ini adalah karyawan yang loyal.” sebanyak 23 responden atau 19.2% menyatakan sangat setuju, 58 responden atau 48.3% menyatakan setuju, 39 responden atau 32.5% menyatakan ragu-ragu dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Rerata mean yang dihasilkan dari pernyataan item keempat adalah 3,87 yang berarti tingkat interpretasi hasil jawaban dari item keempat berada pada daerah positif (baik), yang artinya responden setuju bila karyawan yang ingin menghabiskan sisa kariernya di perusahaan dianggap loyal.

Untuk item kelima yaitu pada pernyataan “Bapak/Ibu tidak terpikir untuk mencari pekerjaan lain.” sebanyak 15 responden atau 12.5% menyatakan sangat setuju, 54 responden atau 45% menyatakan setuju, 45

responden atau 37.5% menyatakan ragu-ragu, 6 responden atau 5% menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Rerata mean yang dihasilkan dari pernyataan item kelima adalah 3,65 yang berarti tingkat interpretasi hasil jawaban dari item kelima berada pada daerah positif (baik), yang artinya responden tidak terpikir untuk mencari pekerjaan lain.

Untuk item keenam pada pernyataan “Karyawan berkewajiban untuk menjaga rahasia perusahaan dan bersedia menerima sanksi bila tidak melakukannya.” sebanyak 37 responden atau 30.8% menyatakan sangat setuju, 48 responden atau 40% menyatakan setuju, 30 responden atau 25% menyatakan ragu-ragu, 5 responden atau 4.2% menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Rerata mean yang dihasilkan dari pernyataan item keenam adalah 3,98 yang berarti tingkat interpretasi hasil jawaban dari item keenam berada pada daerah positif (baik), yang artinya responden setuju bahwa karyawan dilarang membocorkan rahasia perusahaan dan bersedia menerima sanksi bila membocorkan.

Untuk item ketujuh pada pernyataan “Jika seseorang mengkritik atau menjelek-jelekan perusahaan ini, Bapak/Ibu dapat menjelaskan duduk perkaranya.” sebanyak 27 responden atau 22.5% menyatakan sangat setuju, 49 responden atau 40.8% menyatakan setuju, 44 responden atau 36.7% menyatakan ragu-ragu dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Rerata mean yang dihasilkan dari pernyataan item ketujuh adalah 3,86 yang berarti tingkat interpretasi hasil jawaban dari item

ketujuh berada pada daerah positif (baik), yang artinya responden dapat menjelaskan duduk perkara yang terjadi apabila ada seseorang yang mengkritik dan menjelek-jelekan perusahaan.

Hasil rerata mean untuk seluruh hasil pernyataan pada variabel Y adalah 3.85 yang berarti responden memberikan respon positif (baik) pada seluruh pernyataan variabel loyalitas karyawan (Y).

2. Analisis Statistik Inferensial Variabel Penelitian

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis linier berganda pada penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas, yaitu variabel insentif materiil (X_1) dan insentif nonmateriil (X_2), terhadap variabel terikat yaitu loyalitas karyawan (Y) secara simultan maupun parsial. Perhitungan analisis regresi linier berganda pada penelitian ini menggunakan bantuan *software SPSS versi 16.00 for windows*.

Tabel 15
Rekapitulasi Hasil Uji Korelasi dan Regresi Linear Berganda antara Variabel Bebas dan Variabel Terikat

Variabel	B	std error	β	t _{hitung}	Sign t	Keterangan
X						
(constant)	3.465	1.063		3.261	0.001	
X ₁	0.696	0.086	0.610	8.084	0.000	Signifikan
X ₂	0.523	0.122	0.323	4.274	0.000	Signifikan
Multiple R	= 0.900					
R Square	= 0.810					
Adjusted R Square	= 0.807					
F _{hitung}	= 249.316					
F _{tabel}	= 3.07					
t _{tabel}	= 1.980					
Sig F	= 0.000					

Sumber: Data primer diolah, 2012

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa:

a. Dari nilai F_{hitung} menunjukkan nilai sebesar 249.316 (signifikansi $F=0.000$), jadi $Sig F < 5\%$ ($0.000 < 0.05$), artinya bahwa secara bersama-sama variabel X_1 dan X_2 berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.

b. Dari nilai *Adjusted R Square* menunjukkan nilai sebesar 0.807 atau 80.7%. Artinya bahwa variabel Y dipengaruhi sebesar 80.7% oleh X_1 dan X_2 , sedangkan sisanya 19.3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar dua variabel bebas yang diteliti.

c. Persamaan regresi: $Y = 3.465 + 0.696 X_1 + 0.523 X_2$

d. Dari nilai t_{hitung} menunjukkan bahwa:

1. Variabel X_1 nilai t_{hitung} sebesar 8.084 dengan probabilitas sebesar 0.000, karena $sig t < 5\%$ ($0.000 < 0.05$), maka secara parsial variabel X_1 berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.
2. Variabel X_2 nilai t_{hitung} sebesar 4.274 dengan probabilitas 0.000, karena $sig t < 5\%$ ($0.000 < 0.05$), maka secara parsial variabel X_2 berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.

e. Berdasarkan Beta dari masing-masing variabel yaitu variabel X_1 sebesar 0.610 dan variabel X_2 sebesar 0.323, maka dapat disimpulkan bahwa variabel X_1 adalah variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap Y.

b. Hasil Pengujian Hipotesis

1. Uji F / Simultan

Melalui tabel sebelumnya dapat dilihat pada hasil pengujian analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan melalui uji F. Nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dibandingkan α sebesar 0.05 maka H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel insentif materiil (X_1) dan variabel insentif nonmateriil (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel loyalitas karyawan (Y).

2. Uji t / Parsial

Untuk menunjukkan apakah variabel insentif materiil (X_1) dan insentif nonmateriil (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel loyalitas karyawan (Y), maka digunakanlah uji t. Hasil dari pengujian tersebut dijelaskan sebagai berikut:

a. Pada variabel insentif materiil (X_1), nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dibandingkan α 0.05 sehingga H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel insentif materiil (X_1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap loyalitas karyawan (Y).

b. Pada variabel insentif nonmateriil (X_2), nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dibandingkan α 0.05 sehingga H_0 ditolak. Dengan demikian

dapat disimpulkan bahwa variabel insentif nonmateriil (X_2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap loyalitas karyawan (Y).

D. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Insentif Materiil (X_1) dan Insentif Nonmateriil (X_2) Secara Simultan (bersama-sama) Terhadap Loyalitas Karyawan (Y).

Dalam penelitian ini variabel bebas insentif materiil (X_1) dan insentif nonmateriil (X_2) memberikan kontribusi terhadap variabel terikat yaitu loyalitas karyawan (Y) sebesar 80.7% sedangkan sisanya sebesar 19.3% dipengaruhi variabel lain yang tidak dibahas pada penelitian ini. Selanjutnya, cara untuk mengetahui pengaruh signifikansi antara variabel bebas insentif materiil (X_1) dan insentif nonmateriil (X_2) secara bersama-sama terhadap variabel terikat yaitu loyalitas karyawan (Y) dapat ditunjukkan dengan nilai Sig.F, dari hasil penelitian menunjukkan Sig.F dari kedua variabel bebas sebesar 0.000 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif materiil (X_1) dan insentif nonmateriil (X_2) berpengaruh secara bersama-sama terhadap loyalitas karyawan (Y).

2. Pengaruh Insentif Materiil (X_1) Secara Parsial Terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

Insentif materiil (X_1) yang terdiri dari indikator finansial dan jaminan sosial. Pada indikator finansial terdiri dari besarnya bonus, tunjangan

pensiun dan pemberian bonus memiliki rerata mean sebesar 3.77 yang menunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden pada insentif materiil (X_1) PT. SIER (Persero), Surabaya sudah baik. Pada item X1.1 yaitu pada besarnya bonus yang diberikan perusahaan, mean yang diperoleh sebesar 3.73 yang menandakan pemberian bonus yang dilakukan perusahaan sudah memuaskan karyawan. Pada item X1.2 yaitu pada besarnya tunjangan pensiun yang ditawarkan perusahaan memiliki mean sebesar 3.78 menunjukkan tunjangan pensiun yang ditawarkan perusahaan sudah sesuai dengan harapan karyawan. Pada item X1.3 yaitu pada pernyataan perusahaan memberikan bonus sesuai dengan kinerja karyawan, memiliki mean sebesar 3.79 yang menandakan pemberian bonus telah sesuai dengan kinerja. Pada item X1.4 yaitu cuti sakit namun tetap mendapat gaji memiliki mean sebesar 3.78 yang menunjukkan respon positif dari karyawan. Pada item X1.5, mengenai tunjangan hari raya, memiliki mean sebesar 3.74 menunjukkan bahwa tunjangan hari raya yang diberikan sudah sesuai dengan harapan karyawan. Pada item X1.6 yaitu kemudahan dalam proses pengobatan dan pelayanan kesehatan, memiliki mean sebesar 3.78 yang berarti mendapat respon positif dari karyawan.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel insentif materiil (X_1) memiliki nilai $B_1 = 0.696$ yang bertanda positif. Artinya terdapat hubungan searah, dengan demikian setiap kenaikan satu satuan insentif materiil (X_1),

maka loyalitas karyawan akan naik sebesar 0.696 dan begitu juga sebaliknya. Untuk mengetahui signifikansi antara insentif materiil (X_1) secara parsial terhadap loyalitas karyawan (Y) dapat dilihat dari nilai sig.t insentif materiil (X_1). Dari hasil penelitian diketahui nilai sig.t insentif materiil (X_1) adalah 0.000, hal ini membuktikan terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif materiil (X_1) secara parsial terhadap loyalitas karyawan (Y).

3. Pengaruh Insentif Nonmateriil (X_2) Secara Parsial Terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

Insentif nonmateriil (X_2) yang terdiri dari pemberian pujian, piagam penghargaan serta promosi atau kenaikan jabatan memiliki rerata mean sebesar 3.67 yang menunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden pada insentif nonmateriil (X_2) pada daerah positif (baik). Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden setuju bahwa insentif nonmateriil (X_2) PT. SIER (Persero) Surabaya sudah baik. Pada item X2.1 yaitu pemberian pujian memiliki mean sebesar 3.79 menunjukkan bahwa karyawan mendapatkan pujian bila menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Pada item X2.2 yaitu pemberian piagam penghargaan memiliki mean sebesar 3.72 menunjukkan perusahaan telah memberikan penghargaan berupa piagam kepada karyawan. Pada item X2.3 yaitu kesempatan karyawan untuk naik jabatan/dipromosikan memiliki mean sebesar 3.65 menunjukkan interpretasi jawaban positif akan kesempatan untuk dipromosikan. Pada item X2.4

yaitu peluang untuk dipromosikan/ naik jabatan memiliki mean sebesar 3.62 yang menunjukkan interpretasi positif dari jawaban responden terhadap peluang untuk dipromosikan.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel insentif nonmateriil (X_2) memiliki nilai $B_2 = 0.523$ yang bertanda positif. Artinya terdapat hubungan searah, dengan demikian setiap kenaikan satu satuan insentif nonmateriil (X_2) maka loyalitas karyawan akan naik sebesar 0.523, begitu juga sebaliknya. Untuk mengetahui signifikansi antara insentif nonmateriil (X_2) secara parsial terhadap loyalitas karyawan (Y) dapat dilihat dari nilai sig.t insentif nonmateriil (X_2) yaitu 0.000, hal ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif nonmateriil (X_2) secara parsial terhadap loyalitas karyawan (Y).

Berdasarkan hasil analisis di atas menunjukkan bahwa variabel insentif materiil (X_1) merupakan variabel yang lebih dominan mempengaruhi loyalitas karyawan (Y) dibandingkan dengan variabel insentif nonmateriil (X_2), dapat terlihat dari nilai *standardized coefficients* (beta) insentif materiil (X_1) sebesar 0.610 yang lebih besar daripada variabel insentif nonmateriil (X_2) yaitu 0.323. Dengan demikian dapat diketahui bahwa hal-hal yang bersifat materi memiliki pengaruh lebih besar terhadap loyalitas karyawan, dibandingkan hal yang bersifat nonmateri.

Dari hal tersebut, dapat diinterpretasikan bahwa tingkat pemberian variabel insentif nonmateriil pada karyawan masih perlu ditingkatkan.

Untuk meningkatkan loyalitas karyawan dalam penelitian ini adalah menerapkan pemberian kedua jenis insentif tersebut secara konsisten mengingat insentif materiil dan nonmateriil mempunyai pengaruh positif terhadap loyalitas karyawan dan segala bentuk perhatian yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk insentif materiil dan insentif nonmateriil hendaknya dilakukan secara berkelanjutan agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan pada karyawan PT.SIER (Persero), Surabaya tentang pengaruh insentif terhadap loyalitas karyawan, maka dapat dikemukakan hal-hal yang merupakan kesimpulan dari penelitian ini, yaitu:

1. Jenis-jenis insentif yang diberikan pada karyawan PT. SIER (Persero), Surabaya adalah insentif dalam bentuk finansial yang terdiri dari pemberian bonus, tunjangan pensiun serta dalam bentuk jaminan sosial berupa cuti sakit dengan tetap mendapat gaji, tunjangan hari raya dan kemudahan dalam proses pengobatan dan pelayanan kesehatan. PT. SIER (Persero), Surabaya juga memberikan insentif nonmateriil dalam bentuk penghargaan berupa pemberian pujian/ucapan terimakasih, pemberian piagam penghargaan dan kesembatan untuk dipromosikan/naik jabatan.
2. Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan dengan analisis linier berganda, terbukti bahwa secara simultan variabel insentif materiil (X_1) dan insentif nonmateriil (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan F_{hitung} sebesar 249,316 dengan $Sig F = 0.000$ sehingga $Sig F < 5\%$ ($0.000 < 0.05$), dapat

diinterpretasikan bahwa insentif materiil dan insentif nonmateriil secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan.

3. Secara parsial, variabel insentif materiil (X_1) dan variabel insentif nonmateriil (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y). Pada variabel insentif materiil t_{hitung} sebesar 8.084 dan t_{tabel} sebesar 1.980 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8.084 > 1.980$). Sedangkan pada variabel insentif nonmateriil t_{hitung} sebesar 4.274 lebih besar dari t_{tabel} yaitu 1.980 ($t_{hitung} > t_{tabel}$). Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial insentif materiil (X_1) dan insentif nonmateriil (X_2) berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y).
4. Dari nilai koefisien determinasi ternyata besarnya pengaruh insentif materiil (X_1) dan insentif nonmateriil (X_2) terhadap variabel loyalitas karyawan (Y) adalah sebesar 80.7%. Artinya bahwa perubahan variabel loyalitas karyawan dijelaskan oleh kedua variabel bebas yaitu insentif materiil dan nonmateriil sebesar 80.7%, sedangkan sisanya 19.3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

5. Dari uji signifikansi menunjukkan variabel insentif materiil (X_1) dan insentif nonmateriil (X_2) mempunyai angka signifikansi dibawah 0.05 oleh sebab itu kedua variabel independen tersebut dinyatakan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan. Dengan demikian hipotesis yang

diajukan yaitu insentif materiil (X_1) dan insentif nonmateriil (X_2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y) dapat diterima.

B. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan di atas, penulis mencoba untuk memberikan saran yang dapat membantu memecahkan masalah pelaksanaan insentif dalam rangka menjaga loyalitas karyawan pada PT. SIER (Persero), Surabaya. Adapun saran dari penulis untuk perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Insentif yang diberikan kepada karyawan PT. SIER (Persero), Surabaya sudah dilaksanakan dengan baik namun perlu untuk dijaga konsistensi dalam pemberian bonus, agar karyawan lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.
2. Loyalitas karyawan PT. SIER (Persero), Surabaya dinilai tinggi. Usaha perusahaan dalam memberikan dukungan berupa pemberian piagam penghargaan sudah tepat, namun diharapkan pemberian piagam ini akan lebih baik disertai dengan cinderamata yang dapat menarik minat karyawan untuk bisa mengabdikan kepada perusahaan, contohnya seperti peniti emas, pin emas, atau cinderamata lain sebagai simbolisasi yang dapat menggugah karyawan agar loyal pada perusahaan.
3. Peranan insentif dalam menjaga loyalitas karyawan pada PT. SIER (Persero), Surabaya dinilai tinggi, untuk itu perusahaan diharapkan dapat

mempertahankan dan bila memungkinkan insentif yang diberikan ditingkatkan secara berkesinambungan agar loyalitas karyawan dapat dipertahankan karena dengan pemberian insentif karyawan akan merasa mendapatkan perhatian dan pengakuan dari perusahaan atas kontribusinya selama ini mengabdikan pada perusahaan sehingga sikap loyal karyawan akan menjadi lebih baik lagi.

4. Hasil dari penelitian ini, diketahui bahwa yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap loyalitas karyawan adalah insentif materiil, hal ini dapat menjadi suatu tantangan bagi perusahaan untuk berusaha meningkatkan pemberian insentif nonmateriil, disarankan untuk mempertahankan pemberian-pemberian yang sifatnya nonmateriil sehingga nantinya insentif nonmateriil dapat memberikan pengaruh yang sama besar dengan insentif materiil.

5. Perusahaan disarankan untuk meningkatkan loyalitas karyawan tidak hanya dengan pemberian insentif materiil, melainkan juga menciptakan suasana yang nyaman dan kondusif sehingga membuat karyawan bersemangat untuk bekerja setiap hari, acara olahraga dan senam bersama setiap pagi pada hari jumat merupakan salah satu bentuk acara bagus yang dimiliki oleh PT. SIER (Persero) karena dapat mengembangkan interaksi antar karyawan di tempat kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktik)*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Djati, S. Pantja dan M.Khusaini. 2003. Kajian Terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasi, dan Prestasi Kerja. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*. 5(11). 25-41.

Handoko, T.Hani. 1999. *Manajemen. Ed.2*. Yogyakarta: BPFE.

Hasibuan, Malayu.S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara

_____. 2003. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.

Idrus, Muhammad. 2009. *Metode Penelitian Ilmu Sosial*. Jakarta: Erlangga.

Kurniawati, Astri. 2011. *Hubungan Persepsi Terhadap Kompensasi dengan Loyalitas Kerja Karyawan Divisi Promosi Femina Group*. Fakultas Psikologi Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung: Skripsi Tidak Diterbitkan.

Mangkuprawira, Tb.Sjafri. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bandung: Ghalia Indonesia.

Mangkunegara, A.A.A.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Nawawi, Hadari. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Nazir, Moh. 2003. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Oei, Istijanto. 2010. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Prasetyo, Bambang dan Jannah, Lina Miftahul. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.

Riduwan. 2009. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.

Robbins, Stephen P. 1997. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks.

Rohmini, Siti. 2011. *Hubungan Pemberian Kesejahteraan dan Suasana Kerja dengan Loyalitas Kerja Perawat di Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Kendal*. Universitas Muhammadiyah, Semarang: Skripsi tidak diterbitkan.

Sarwoto, 1994. *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Siagian, Sondang P. 1985. *Peranan Staf dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Gunung Agung.

Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed.3. Yogyakarta: STIE YKPN.

Singarimbun, Masri dan Effendi, Sofian. 1995. *Metode Penelitian Survai*. Jakarta: LP3ES.

Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Penerbit Andi.

Sudimin, Theo. 2003. Whistleblowing: Dilema Loyalitas dan Tanggung Jawab Publik. *Manajemen & Usahawan Indonesia*, 32(11). 3-8.

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Wijaya, Tony. 2009. *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS*. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

LAMPIRAN





KUISIONER PENELITIAN SKRIPSI

Nomor Kuesioner _____

Tanggal _____

Responden Yang Terhormat,

Sehubungan dengan penyusunan skripsi saya yang berjudul *Pengaruh Insentif Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi pada Karyawan PT. SIER (Persero), Surabaya.)*, saya mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk meluangkan waktu mengisi kuesioner ini.

Penelitian ini adalah untuk memenuhi tugas akhir saya untuk memperoleh gelar Sarjana (S1) di Universitas Brawijaya Malang. Keberhasilan saya dalam melaksanakan penelitian ini tidak lepas dari kesediaan dan kerjasama Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuesioner dengan lengkap. Jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan akan saya gunakan dengan tetap menjunjung kode etik penelitian, segala informasi mengenai responden akan tetap dijaga kerahasiaannya.

Atas bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i, saya mengucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Ni Made Maharani D.R

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER:

1. Beri tanda checklist (✓) sesuai dengan pendapat anda pada jawaban yang tersedia.
2. Pilih **hanya satu** jawaban dari setiap pernyataan.

KETERANGAN :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

RR : Ragu-Ragu

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Identitas Responden

1. Usia : tahun

2. Jenis Kelamin: Pria Wanita

3. Pendidikan : SD SMA Sarjana
 SMP Diploma

4. Lama Bekerja: tahun

I. INSENTIF

A. Variabel Insentif Materiil

NO	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
1.	Besarnya pendapatan di luar gaji berupa bonus yang diberikan perusahaan selama ini sudah memuaskan Bapak/Ibu.					
2.	Besarnya dana pensiun yang ditawarkan perusahaan sudah sesuai dengan harapan Bapak/Ibu.					
3.	Perusahaan membagikan bonus kepada karyawan sesuai dengan kinerja yang dihasilkan.					
4.	Kepedulian perusahaan terhadap kesehatan berupa kebijakan cuti sakit namun tetap mendapatkan gaji, adalah sangat tepat.					
5.	Besarnya tunjangan hari raya yang diberikan perusahaan selama ini sudah sesuai dengan Bapak/Ibu harapkan.					
6.	Bapak/Ibu mendapatkan kemudahan dalam proses pengobatan dan pelayanan kesehatan di perusahaan					

B. Variabel Insentif Nonmateriil

NO	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
1.	Bagi Bapak/Ibu yang berhasil menyelesaikan pekerjaan dengan baik, maka manajer akan memberikan pujian/ucapan terima kasih.					
2.	Perusahaan memberikan penghargaan berupa piagam kepada Bapak/Ibu atas kontribusi terhadap perusahaan.					
3.	Perusahaan menawarkan kesempatan yang adil kepada Bapak/Ibu untuk dipromosikan/naik jabatan.					
4.	Bapak/Ibu memiliki kesempatan untuk dipromosikan/naik jabatan di perusahaan ini.					

II. LOYALITAS

Variabel Loyalitas Karyawan

NO	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
1.	Karyawan berkewajiban untuk bekerja keras dalam menyelesaikan tugas demi membantu kesuksesan perusahaan.					
2.	Bapak/Ibu bangga bekerja di perusahaan ini.					
3.	Karyawan dituntut untuk bekerja sebaik-baiknya demi keberhasilan perusahaan.					

4.	Karyawan yang memiliki keinginan menghabiskan sisa karier di perusahaan ini adalah karyawan yang loyal.				
5.	Bapak/Ibu tidak terpikir untuk mencari pekerjaan lain.				
6.	Karyawan berkewajiban untuk menjaga rahasia perusahaan dan bersedia menerima sanksi bila tidak melakukannya.				
7.	Jika seseorang mengkritik atau menjelek-jelekan perusahaan ini, Bapak/Ibu dapat menjelaskan duduk perkaranya.				

****TERIMA KASIH**

Frequency Table

Distribusi Frekuensi untuk Pernyataan Variabel X₁

Statistics

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6
N	Valid	120	120	120	120	120	120
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		3.73	3.78	3.79	3.78	3.74	3.78

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	2.5	2.5	2.5
	3	43	35.8	35.8	38.3
	4	57	47.5	47.5	85.8
	5	17	14.2	14.2	100.0
Total		120	100.0	100.0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	44	36.7	36.7	36.7
4	59	49.2	49.2	85.8
5	17	14.2	14.2	100.0
Total	120	100.0	100.0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	47	39.2	39.2	39.2
4	51	42.5	42.5	81.7
5	22	18.3	18.3	100.0
Total	120	100.0	100.0	

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	5	4.2	4.2	4.2
3	39	32.5	32.5	36.7
4	53	44.2	44.2	80.8
5	23	19.2	19.2	100.0
Total	120	100.0	100.0	

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	4	3.3	3.3	3.3
3	42	35.0	35.0	38.3
4	55	45.8	45.8	84.2
5	19	15.8	15.8	100.0
Total	120	100.0	100.0	

X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	44	36.7	36.7	36.7
4	59	49.2	49.2	85.8
5	17	14.2	14.2	100.0
Total	120	100.0	100.0	

Distribusi Frekuensi untuk Pernyataan Variabel X₂

Statistics

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4
N Valid	120	120	120	120
Missing	0	0	0	0
Mean	3.79	3.72	3.65	3.62

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	6	5.0	5.0	5.0
3	39	32.5	32.5	37.5
4	49	40.8	40.8	78.3
5	26	21.7	21.7	100.0
Total	120	100.0	100.0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	1.7	1.7	1.7
3	45	37.5	37.5	39.2
4	58	48.3	48.3	87.5
5	15	12.5	12.5	100.0
Total	120	100.0	100.0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	10	8.3	8.3	8.3
3	41	34.2	34.2	42.5
4	50	41.7	41.7	84.2
5	19	15.8	15.8	100.0
Total	120	100.0	100.0	

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	11	9.2	9.2	9.2
3	39	32.5	32.5	41.7
4	54	45.0	45.0	86.7
5	16	13.3	13.3	100.0
Total	120	100.0	100.0	

Distribusi Frekuensi untuk Pernyataan Variabel Y

Statistics

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7
N Valid	120	120	120	120	120	120	120
Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean	3.91	3.85	3.81	3.87	3.65	3.98	3.86

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	39	32.5	32.5	32.5
4	53	44.2	44.2	76.7
5	28	23.3	23.3	100.0
Total	120	100.0	100.0	

Y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	44	36.7	36.7	36.7
4	50	41.7	41.7	78.3
5	26	21.7	21.7	100.0
Total	120	100.0	100.0	

Y.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	2.5	2.5	2.5
3	37	30.8	30.8	33.3
4	60	50.0	50.0	83.3
5	20	16.7	16.7	100.0
Total	120	100.0	100.0	

Y.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	39	32.5	32.5	32.5
4	58	48.3	48.3	80.8
5	23	19.2	19.2	100.0
Total	120	100.0	100.0	

Y.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	6	5.0	5.0	5.0
3	45	37.5	37.5	42.5
4	54	45.0	45.0	87.5
5	15	12.5	12.5	100.0
Total	120	100.0	100.0	

Y.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	5	4.2	4.2	4.2
3	30	25.0	25.0	29.2
4	48	40.0	40.0	69.2
5	37	30.8	30.8	100.0
Total	120	100.0	100.0	

Y.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	44	36.7	36.7	36.7
4	49	40.8	40.8	77.5
5	27	22.5	22.5	100.0
Total	120	100.0	100.0	

X1.4	Pearson Correlation	.651**	.288**	.496**	.453**	1	.293**	.496**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000		.001	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120
X1.5	Pearson Correlation	.826**	.978**	.407**	.792**	.293**	1	.407**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001		.000
	N	120	120	120	120	120	120	120
X1.6	Pearson Correlation	.784**	.403**	1.000**	.462**	.496**	.407**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	120	120	120	120	120	120	120

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

Correlations

		Insentif.Nonmateriiil	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4
Insentif.Nonmateriiil	Pearson Correlation	1	.760**	.712**	.677**	.854**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	120	120	120	120	120
X2.1	Pearson Correlation	.760**	1	.385**	.240**	.634**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.008	.000
	N	120	120	120	120	120
X2.2	Pearson Correlation	.712**	.385**	1	.342**	.495**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	120	120	120	120	120
X2.3	Pearson Correlation	.677**	.240**	.342**	1	.421**
	Sig. (2-tailed)	.000	.008	.000		.000
	N	120	120	120	120	120
X2.4	Pearson Correlation	.854**	.634**	.495**	.421**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	120	120	120	120	120

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

Y.4	Pearson Correlation	.770	.963	.403	.240	1	.317	.604	.464
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.008	.000	.000	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120
Y.5	Pearson Correlation	.737	.254	.684	.463	.317	1	.386	.697
	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120
Y.6	Pearson Correlation	.732	.445	.452	.326	.604	.386	1	.500
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120
Y.7	Pearson Correlation	.846	.378	.919	.402	.464	.697	.500	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	120	120	120	120	120	120	120	120

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

Reliability

Variabel X1

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	120	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	120	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.874	.877	6

Variabel X2

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	120	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	120	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.741	.743	4

Variabel Y

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	120	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	120	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.859	.860	7

Analisis Regresi Linier Berganda

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Insentif.Nonmateriiil, Insentif.Materiil ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Loyalitas.Karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.900 ^a	.810	.807	1.724

a. Predictors: (Constant), Insentif.Nonmateriiil, Insentif.Materiil

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1481.536	2	740.768	249.316	.000 ^a
	Residual	347.631	117	2.971		
	Total	1829.167	119			

a. Predictors: (Constant), Insentif.Nonmateriiil, Insentif.Materiil

b. Dependent Variable: Loyalitas.Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.465	1.063		3.261	.001
	Insentif.Materiil	.696	.086	.610	8.084	.000
	Insentif.Nonmateriiil	.523	.122	.323	4.274	.000

a. Dependent Variable: Loyalitas.Karyawan

Crosstabs

Tabulasi Silang antara Pendidikan dengan Jenis Kelamin

Pendidikan * Jenis.Kelamin Crosstabulation

Count		Jenis.Kelamin		
		PRIA	WANITA	Total
Pendidikan	SD	7	0	7
	SMP	20	0	20
	SMA	54	2	56
	DIPLOMA	2	1	3
	SARJANA	22	12	34
Total		105	15	120

Crosstabs

Tabulasi Silang antara Pendidikan, Usia dan Masa Kerja

Usia * Pendidikan * Masa.Kerja Crosstabulation

Count

			Pendidikan					Total
			SD	SMP	SMA	DIPLOMA	SARJANA	
2-4 TH	Usia	24-27TH			1	2	6	
		28-31 TH			0	1	3	
	Total			1	3	9		
5-7 TH	Usia	32-35 TH			1		0	
		36-39 TH			0		1	
		40-43 TH			1		0	
	Total			2		1		
8-10 TH	Usia	36-39 TH			2		0	
		40-43 TH			0		1	
	Total			2		1		
11-13 TH	Usia	32-35 TH			2		1	
		36-39 TH			2		1	
		40-43 TH			1		0	
	Total			5		2		
14-16 TH	Usia	36-39 TH	1		1		0	
		40-43 TH	0		1		4	
		44-47 TH	0		1		0	
	Total	1		3		4		

17-19 TH	Usia	40-43 TH	0	0	10	0	1	1
		44-47 TH	1	1	3	1	1	2
	Total		1	1	13	2	2	3
20-22 TH	Usia	40-43 TH	0	0	10	0	0	10
		44-47 TH	0	0	3	4	4	7
		48-51 TH	0	3	0	2	2	5
		52-55 TH	1	0	0	0	0	1
	Total		1	3	13	6	6	23
23-25 TH	Usia	40-43 TH	0	1	3	0	0	4
		44-47 TH	4	2	7	0	0	13
		48-51 TH	1	6	13	6	6	26
		52-55 TH	1	6	7	3	3	17
	Total		6	15	30	9	9	60

CURRICULUM VITAE

Nama : Ni Made Maharani Dwi Ratnasari

Nomor Induk Mahasiswa : 0910320106

Jenis Kelamin : Perempuan

Tempat dan Tanggal Lahir : Mataram, 23 Maret 1991

Alamat Asal : Jl. Kedung Baruk No.42, Rungkut – Surabaya, 60298

Telepon : (031) 8713289

Alamat di Malang : Jl. MT. Haryono Gg Brawijaya VI/102A

HP : 0857 3051 3664

Email : nimade.maharani@gmail.com

Pendidikan :

1. 1997 - 2003 : SDN Kedung Baruk I/275, Surabaya
2. 2003 - 2006 : SMP Negeri 12, Surabaya
3. 2006 – 2009 : SMA Negeri 16, Surabaya
4. 2009 – 2013 : Universitas Brawijaya, Fakultas Ilmu Administrasi, Jurusan Administrasi Bisnis.

Pengalaman Kerja : Magang pada Bagian Akuntansi dan Keuangan PT. SIER (Persero), Surabaya

Publikasi Karya Ilmiah : Pengaruh Insentif terhadap Loyalitas Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT. SIER (Persero), Surabaya)



UNIVERSITAS BRAWIJAYA

