

PENGGARUH LOYALITAS KERJA, MOTIVASI, DAN INSENTIF TERHADAP TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MITRA ADIPERKASA, TBK

Bayu Satriawan

bayu.satriawan09@gmail.com

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aimed to find out working loyalty, motivation, and incentives on the employees performance of store retail fashion of PT. Mitra Adi Perkasa. While, since there was massive changes on economic condition as whole, a must-wanted demand should be fulfilled by either the economic performers or industry. Moreover, the data collection technique used non-probability sampling. At this kind of sampling, there was no equal chance or opportunity for every members of population to be chosen as sample in addition, the population was 250 employees with 100 respondents at sample. In addition, the data analysis technique used multiple linear regression, proper model test (f-test), determination coefficient test, and hypothesis test. From the instrument test and classical assumption test, it concluded all variables had properly fulfilled and could be continued for next process of data management. Meanwhile, from regression analysis, the research result concluded there was positive and significant effect of working loyalty, motivation, and incentives on the employees performance of PT. Mitra Adiperkasa, Tbk.

Keywords : Working Loyalty, Motivation, Incentives, Employees Performance

ABSTRAK

Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui loyalitas kerja, motivasi, dan insentif Terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Adiperkasa *Store retail fashion* PT Mitra AdiPerkasa perubahan-perubahan pesat pada kondisi perekonomian secara keseluruhan, hal ini telah menimbulkan suatu tuntutan yang harus dipenuhi oleh para pelaku ekonomi maupun industri. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah non probability sampling. "non probability sampling adalah teknik yang tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel". Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 1000 orang karyawan. Pengambilan sampel sebanyak 100 responden. Adapun teknik analisa yang di gunakan penelitian ini adalah analisis regresi berganda, uji kelayakan model (uji f), uji koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Dari hasil penelitian yang dilakukan perhitungan analisis regresi yang hasilnya menunjukkan positif dan signifikan dari variabel loyalitas kerja, motivasi, dan insentif Terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Adiperkasa, Tbk

Keyword : Loyalitas kerja, Motivasi, Insentif, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan karena bagi perusahaan SDM adalah sumber yang berperan penting dalam pengendalian suatu pemikiran yang di sumbangkan untuk meraih sebuah tujuan di dalam perusahaan dan SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Menurut Handoko (2012:34) SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu. Oleh karena itu SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan tingkat efektivitas dan tingkat efisiensi dalam organisasi agar menghasilkan kinerja yang berkualitas dan sesuai organisasi harapkan. Aktivitas yang sering dijumpai dalam SDM adalah merangsang, mengembangkan, memotivasi dan memelihara kinerja yang tinggi di dalam organisasi serta semua aktivitas yang dilakukan dalam SDM tidak bertentangan dengan norma-norma yang berlaku dalam masyarakat, guna memotivasi agar kinerja yang berkualitas adalah terlahir dari efektifitas dan koefisien dalam berpikir di suatu organisasi maupun sebuah lingkungan, semakin SDM kita baik, semakin mudah pekerjaan-pekerjaan yang kita lakukan.

Di Era globalisasi ditandai dengan perubahan-perubahan pesat pada kondisi perekonomian secara keseluruhan SDM berkembang karena adanya semangat pemikiran yang tinggi, mau belajar, dan mau berbenah diri untuk menjadi lebih baik lagi, hal ini telah menimbulkan suatu tuntutan yang harus dipenuhi oleh para pelaku ekonomi maupun industri. Salah satunya ialah, bagaimana organisasi secara responsif menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi dari lingkungan (Internal) ataupun di luar lingkup (eksternal) sebuah organisasi. Perubahan eksternal juga harus diikuti oleh perubahan internal perusahaan, salah satunya adalah tenaga kerja, sedangkan eksternal masyarakat yang ada di sekitar sebuah organisasi dan cara pandang pada sebuah organisasi itu sendiri.

Industri *fashion* di Indonesia sudah mulai berkembang pesat. Persaingan para pelaku bisnis di bidang *fashion* sudah mulai ketat dan kompetitif karena pembisnis menganggap ada peluang bisnis *fashion* di Indonesia. Seiring dengan majunya industri *fashion* dan akses perdagangan internasional sudah mulai banyak *brand* yang berasal dari luar negeri membuka gerai di Indonesia. Pangsa pasar *fashion* di Indonesia dinilai sangat meyakinkan dengan banyaknya jumlah penduduk sekitar 237 juta jiwa dengan total konsumsi sekitar Rp3.600-an triliun. Industri *fashion* di Indonesia sudah mulai berkembang pesat

TINJAUAN TEORISTIS

Loyalitas kerja

Lembaga, yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik. Hal ini selaras dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Tim Penyusun Kamus Besar Bahasa Indonesia yang menyatakan bahwa loyalitas adalah kesetiaan, kepatuhan dan ketaatan. mengemukakan bahwa loyalitas adalah kemauan bekerja sama yang berarti kesediaan mengorbankan diri, kesediaan melakukan pengawasan diri dan kemauan untuk menonjolkan kepentingan diri sendiri. Kesediaan untuk mengorbankan diri ini melibatkan adanya kesadaran untuk mengabdikan diri kepada perusahaan.

Motivasi

Motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu. Teori motivasi terdiri dari, pertama content theories atau teori kepuasan yang memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilaku. Kedua adalah *process theory* atau teori proses yaitu menguraikan dan menganalisis bagaimana perilaku itu dikuatkan, diarahkan, didukung, dan dihentikan. Kedua kategori tersebut mempunyai pengaruh penting bagi para manajer untuk memotivasi karyawan.

Insentif

Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang di gunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi. Menurut Mangkunegara (2012) mengemukakan bahwa Insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi atau perusahaan.

Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Performance atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Sanusi, 2014:71). Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan Adyil (2014).

Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, tinjauan pustaka, maka dapat dikembangkan hipotesis sebagai berikut:

H₁: Loyalitas Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Mitra AdiPerkasa

H₂: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Mitra AdiPerkasa

H₃: Insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Mitra AdiPerkasa

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi (Objek) Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2012:8), metode penelitian 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 atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Populasi dalam penelitian ini terbagi menjadi dua, pertama, adalah populasi pasar tradisional yang masuk dalam koordinasi PD. Pasar Surya yang bersifat *find* di mana jumlahnya dapat ditentukan.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang dipilih adalah metode *purposive sampling*, yakni teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2012:126). Menurut Margono (2004:128), pemilihan sekelompok subjek dalam *purposive sampling*, didasarkan atas ciri-ciri tertentu yang dipandang mempunyai sangkut paut yang erat dengan ciri-ciri populasi yang sudah diketahui sebelumnya. Dengan kata lain unit sampel yang dihubungi disesuaikan dengan kriteria-kriteria tertentu yang diterapkan berdasarkan tujuan penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner, yang merupakan cara pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden untuk diisi. Tujuan pembuatan kuesioner adalah untuk memperoleh informasi yang relevan dengan keabsahan penelitian yang cukup tinggi. Kuesioner diberikan pada pegawai PT. Mitra Adiperkasa, Tbk. Sumber data yang dihimpun berupa data primer dan data sekunder.

Variabel Dan Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2012:60), definisi operasional adalah penentuan *construct* sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Agar dapat menjelaskan dalam pengukuran masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini maka diperlukan penjabaran dari masing-masing variabel tersebut dalam bentuk definisi operasional variabel. Adapun definisi operasional dari variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Loyalitas Kerja

Loyalitas kerja akan tercipta apa bila karyawan merasa tercukupi dalam memenuhi kebutuhan hidup dari pekerjaannya, sehingga mereka betah bekerja dalam suatu perusahaan. Loyalitas karyawan adalah adanya fasilitas-fasilitas kerja, tinjauan kesejahteraan, suasana kerja seta upah yang diterima dari perusahaan. Pengukuran Loyalitas diukur berdasarkan sebagai berikut : (1) Taat padaperaturan (2) Kesukaan terhadap pekerjaan (3) Tanggung jawab pada perusahaan

Motivasi

Motivasi kerja adalah suatu cara mendorong gairah kerja pegawai, agar mereka mau bekerja keras dengan mengerahkan seluruh kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya untuk mewujudkan tujuan organisasi mempengaruhi motivasi kerja yaitu: (1) Needs atau Kebutuhan Keberadaan (2) Relatedness Needs (3) Needs Kebutuhan Pertumbuhan.

Insentif

Dengan adanya jenis-jenis insentif ini maka perusahaan mampu mendorong motivasi dan gairah kerja karyawan, sehingga karyawan akan terus menjaga dan meningkatkan hasil kerjanya

dan pada akhirnya pula akan meningkatkan keuntungan tersendiri dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

(1)Lama Kerja (2) Evaluasi Jabatan (3) Kuantitas

Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2010:105) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Untuk mengukur variabel ini menggunakan *skala likert*. Menurut Hasibuan (2005: 105)

terdapat indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu: (1) Kuantitas dan kualitas (2) hasil kerja (3) Ketepatan waktu (4) Kehadiran

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah suatu kegiatan mengolah data yang telah dikumpulkan dari lapangan atau pustaka menjadi seperangkat hasil, baik dalam bentuk penemuan baru maupun dalam kebenaran hipotesis. Tujuan dari analisis data adalah untuk membatasi penemuan, sehingga menjadi data yang teratur dan lebih berarti. Setelah data berhasil dikumpulkan maka langkah selanjutnya data tersebut akan dianalisis dengan metode statistik.

Metode Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan *statistic* data, seperti standar deviasi, *mean*, *sum*, *variance*, *range*, serta untuk mengukur distribusi data dengan *skewness* dan Kurtosis (Priyatno, 2012:25).

Uji Validitas

Menurut Santoso (2011:268) menyatakan bahwa validitas dalam penelitian diartikan sebagai suatu derajat ketepatan alat ukur peneliti tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur. Valid tidaknya suatu alat ukur tergantung pada kemampuan. Jadi validitas merupakan kemampuan suatu alat ukur untuk mengukur apa yang seharusnya diukur oleh sebab itu alat ukur yang valid akan memiliki varians kesalahan yang rendah sehingga diharapkan alat tersebut akan dipercaya. Menurut Santoso (2011:277) Dasar pengambilan keputusan, yaitu sebagai berikut : (1) Jika $r_{\text{hasil}} > r_{\text{tabel}}$, maka hal ini berarti bahwa butir atau item pertanyaan tersebut valid. (2) Jika $r_{\text{hasil}} < r_{\text{tabel}}$ maka hal ini berarti bahwa butir atau item pertanyaan tersebut tidak valid.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas dapat diartikan tentang sejauh mana suatu pengukuran dapat memberikan suatu hasil yang relatif sama, jika dilakukan pengukuran kembali pada subyek penelitian yang sama, relatif sama berarti tetap adanya toleransi terhadap perbedaan-perbedaan kecil di antara hasil beberapa kali pengukuran, atau dengan kata lain jika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan cara *one shot methode* atau pengukuran sekali saja. Untuk mengukur reliabilitas dengan melihat *cronbach alpha*. Suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,60. (Ghozali, 2011:42)

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah statistik yang 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 (Sugiyono, 2007:29). Dalam penelitian ini digunakan SPSS dalam menganalisis uji deskriptif.

Uji Kelayakan Model

Uji kelayakan model (*Goodness of Fit Model*) dilakukan untuk menguji apakah substruktur model yang digunakan signifikan atau tidak, sehingga dapat dipastikan apakah model tersebut dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Priyatno, 2012:120). Pengujian dapat dilakukan dengan dua cara, pertama dengan

membandingkan besarnya angka F penelitian dengan F tabel; cara kedua adalah dengan cara membandingkan angka taraf signifikansi (sig) hasil perhitungan dengan taraf signifikansi 0,05 (Sarwono dan Ely, 2010:196).

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis *ordinary least square* (OLS). Uji asumsi klasik terdiri dari: uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas yang dilakukan dengan bantuan *software* SPSS .

Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan suatu alat uji yang digunakan untuk menguji apakah variabel-variabel yang digunakan dalam model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Untuk mengetahui apakah data tersebut berdistribusi normal, dapat diuji dengan metode Kolmogorov Smirnov atau dengan pendekatan grafik. Menurut Santoso (2011:214) dasar pengambilan keputusan Pendekatan *Kolmogorov Smirnov* yaitu sebagai berikut: (1) Nilai Probabilitas > 0,05, maka hal ini berarti bahwa data tersebut berdistribusi normal (2) Nilai Probabilitas < 0,05, maka hal ini berarti bahwa data tersebut tidak berdistribusi normal

Pendekatan kedua yang dipakai untuk menilai normalitas data dengan pendekatan grafik, yaitu grafik *Normal P-P Plot of regression standart*, dengan pengujian ini disyaratkan bahwa distribusi data penelitian harus mengikuti garis diagonal antara 0 dan pertemuan sumbu X dan Y. Menurut Santoso (2011:214) jika penyebaran data (titik) di sekitar sumbu diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent variable*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Menurut Ghozali (2011:91) untuk mendeteksi tidak adanya multikolinieritas yaitu dengan cara: (1) Mempunyai nilai VIF lebih kecil dari 10 (2) Mempunyai angka *tolerance* mendekati 1

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual dari pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2011:139). Dalam sebuah model regresi terdapat kesamaan varians dari residu dari satu pengamatan ke pengamatan lain sama, maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Jika ada pola tertentu, seperti titik yang ada berbentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas. Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah 0 pada Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (bebas), dengan tujuan mengestimasi atau memprediksi rata-rata populasi dan nilai-nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui (Ghozali, 2011:81). Persamaan model analisis regresi linier berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$KP = a + b_1H + b_2P + b_3SP + e_i$$

Pengujian Hipotesis

Pengujian ini pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat.

Hipotesis statistik yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₀: Variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

H_a: Variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat

Untuk memutuskan apakah H_0 diterima atau ditolak, maka ditetapkan alpha (tingkat signifikansi) sebesar 5%, sehingga keputusan untuk H_0 ditolak jika nilai sig. < 0.05 untuk koefisien tiap variabel dan keputusan untuk H_0 diterima jika nilai sig. > 0.05.

Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui kontribusi dari variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat dari *adjusted R square*-nya (Sarwono dan Ely, 2010: 194). Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat (Ghozali, 2011:97).

Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2011:110), uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *significance level* 0,05 ($\alpha=5\%$). Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut: (1) Jika nilai signifikan > 0,05 maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan).

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Tujuan dari uji validitas adalah untuk melihat apakah variabel atau pernyataan yang diajukan mewakili segala informasi yang seharusnya diukur atau validitas menyangkut kemampuan suatu pernyataan atau variabel dalam mengukur apa yang harus diukur. Hasil uji validitas data sebagaimana dapat digambarkan pada Tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 11

Variabel	Indikator	Hasil Uji Validitas		Keterangan
		Corrected Item-total Correlation (r_{hitung})	r_{tabel}	
LOYALITAS KERJA	LK1	0,661	0,164	Valid
	LK 2	0,575		Valid
	LK 3	0,498		Valid
MOTIVASI	M 1	0,444	0,164	Valid
	M 2	0,580		Valid
	M 3	0,435		Valid
INSENTIF	IS 1	0,710	0,164	Valid
	IS 2	0,624		Valid
	IS 3	0,581		Valid

KINERJA KARYAWAN	KK 1	0,365		Valid
	KK 2	0,386	0,164	Valid
	KK 3	0,388		Valid

Berdasarkan pada tabel 1 dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan mengenai dari seluruh variabel yang berjumlah 16 item, mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari 0,164, maka hal ini berarti seluruh item pernyataan yang berjumlah 16 item tersebut seluruhnya valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Suatu kuisioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan cara *one shot methode* atau pengukuran sekali saja. Dari hasil uji reliabilitas nilai *cronbach alpha* dapat mereka dapat digambarkan pada Tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 12
Hasil Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha	N of Items
0,811	13

Sumber: Lampiran 1

Dari Tabel 2 terlihat nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,811 lebih besar dari 0,60 yang berarti butir-butir pernyataan dari seluruh variabel seluruhnya reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Kelayakan Model

Uji kelayakan model dilakukan untuk menguji apakah substruktur model yang digunakan signifikan atau tidak, sehingga dapat dipastikan apakah model tersebut dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh variabel independen bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil uji kelayakan model untuk model regresi yang digunakan dalam penelitian ini, dapat mereka dapat digambarkan pada Tabel 3 sebagai berikut:

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	43.483	3	14.494	31.006	.000 ^a
Residual	44.877	96	.467		
Total	88.360	99			

a. Predictors: (Constant), LOYALITAS_KERJA, MOTIVASI, INSENTIF

b. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Dari Tabel 3 didapat tingkat signifikansi uji kelayakan model = 0,000 ≤ 0,05 (*level of significant*), yang menunjukkan pengaruh variabel loyalitas kerja, motivasi, dan insentif Pasar secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Adiperkasa

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Untuk mengetahui apakah data tersebut berdistribusi normal, dapat diuji dengan metode Kolmogorov Smirnov maupun pendekatan grafik Berdasarkan hasil Uji Normalitas dengan alat bantu komputer yang menggunakan Program SPSS diperoleh hasil mereka dapat digambarkan pada Tabel 4 sebagai berikut:

Tabel 13
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

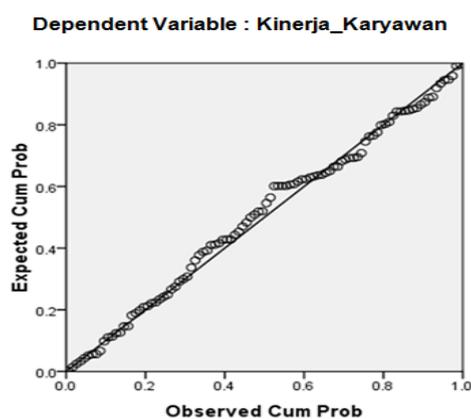
		Unstandardize d Predicted Value
N		100
Normal Parameters ^a	Mean	11.510000
	Std. Deviation	.55699054
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.095
	Negative	-.079
Kolmogorov-Smirnov Z		.950
Asymp. Sig. (2-tailed)		.327

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan pada Tabel 4, dapat diketahui bahwa besarnya nilai *Asymp sig (2-tailed)* sebesar $0,150 > 0,050$, hal ini sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal dan dapat digunakan dalam penelitian.

Pendekatan kedua yang dipakai untuk menilai normalitas data dengan pendekatan grafik, yaitu grafik Normal *P-P Plot of regression standart*. Grafik normalitas disajikan dalam Gambar 1.

Normal P - P Plot Of Regressions Standardized Residual



Gambar 1
Grafik Uji Normalitas Data

Dari Gambar 1 dapat diketahui bahwa distribusi data telah mengikuti garis diagonal antara 0 (nol) dengan pertemuan sumbu Y (*Expected Cum. Prob.*) dengan sumbu X (*Observed Cum Prob*). Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini telah berdistribusi normal. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa baik melalui pendekatan *Kolmogorov Smirnov* maupun pendekatan grafik, model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam persamaan regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Berdasarkan hasil uji multikolinieritas dengan alat bantu komputer yang menggunakan program SPSS mereka dapat digambarkan pada Tabel 5 sebagai berikut:

Tabel 14
Hasil Uji Multikolinieritas

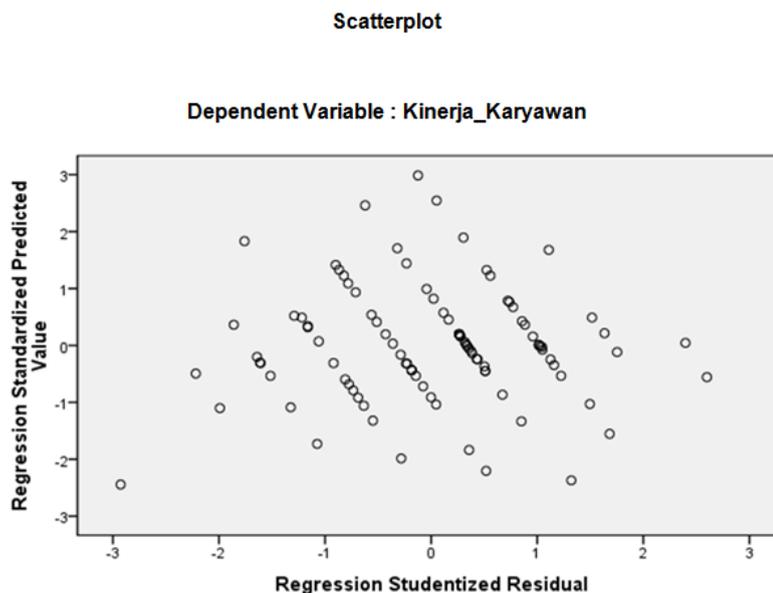
Variabel	Tolerance	Variance Influence Factor (VIF)	Keterangan
Loyalitas Kerrja	0,508	1,967	Bebas Multikolinearitas
Motivasi	0,846	1,182	Bebas Multikolinearitas
Insentif	0,497	2,010	Bebas Multikolinearitas

Sumber: Lampiran 1

Berdasarkan pada Tabel 5 di atas, dapat diketahui bahwa besarnya nilai *variance influence factor* (VIF) pada seluruh variabel bebas yang dijadikan model penelitian lebih kecil dari 10, dan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan maka hal ini berarti dalam persamaan regresi penelitian ini tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau bisa disebut juga dengan bebas dari multikolinieritas, sehingga variabel tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual (kesalahan pengganggu) dari suatu pengamatan ke pengamatan lain. Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan metode grafik *scatterplot* dengan alat bantu komputer yang menggunakan Program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:



Gambar 6
Grafik Uji Heteroskedastisitas

Dari Gambar 2 di atas, terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola yang jelas, tersebar di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besar pengaruh faktor yang digunakan dalam model penelitian. Hasil uji analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada Tabel 6 sebagai berikut:

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error		
1 (Constant)	11.094	.979	11.332	.000
Loyalitas kerja	.315	.091	3.474	.001
Motivasi	.283	.072	1.140	.007
Insentif	.468	.090	2.957	.004

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Lampiran 1

Berdasarkan Tabel 6 hasil perhitungan analisis regresi diatas, maka dapat ditentukan persamaan regresi sebagai berikut:

$$KK = 11,094 + 0,315(LK) + 0,283(M) + 0,468(IS) + e$$

Berdasarkan pada model persamaan regresi tersebut di atas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Konstanta**
Nilai konstanta sebesar 11,094 menunjukkan besarnya variabel dependen kepuasan konsumen adalah sebesar 11,094 apabila tidak dipengaruhi oleh variabel-variabel independen produk, harga, dan Kualitas pelayanan.
- Koefisien Regresi Variabel Loyalitas Kerja (LK)**
Besarnya nilai koefisien regresi variabel Loyalitas Kerja 0,315, nilai koefisien regresi ini bersifat positif yang menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel loyalitas kerja terhadap Kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap indikator yang terdapat dalam variabel Loyalitas Kerja memiliki dampak atau pengaruh yang signifikan. Maka melalui variabel Loyalitas kerja ini sangat mendukung Kinerja Karyawan pada PT Mitra Adiperkasa, Tbk
- Koefisien Regresi Variabel Motivasi (M)**
Besarnya nilai koefisien regresi variabel Motivasi 0,283, nilai koefisien regresi ini bersifat positif yang menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel motivasi terhadap Kinerja karyawan mengindikasikan bahwa setiap indikator yang terdapat dalam variabel Motivasi memiliki dampak atau pengaruh yang signifikan. Maka melalui variabel Motivasi ini sangat mendukung kinerja karyawan pada PT Mitra Adiperkasa, Tbk.
- Koefisien Regresi Variabel Insentif (IS)**
Besarnya nilai koefisien regresi variabel Insentif 0,468, nilai koefisien regresi ini bersifat positif yang menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel Insentif terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap indikator yang terdapat dalam variabel Insentif memiliki dampak atau pengaruh yang signifikan. Maka melalui variabel pInsentif ini sangat mendukung Kinerja Karyawan pada PT Mitra Adiperkasa, Tbk

**Pengujian Hipotesis
Koefisien Determiasi (R²)**

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui prosentase kontribusi variabel. Hasil perhitungan dapat dilihat pada Tabel 7 sebagai berikut:

Tabel 7

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.610 ^a	.372	.353	0.33374	1.711

a. Predictors: (Constant), Loyalitas_Kerja, Motivasi, Insentif

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Dari Tabel 16 di atas diketahui R square (R²) untuk model regresi sebesar 372 atau 37,2% yang menunjukkan bahwa 37,2% , Perubahan variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Loyalitas Kerja, Motivasi, dan Insentif. Sedangkan sisanya 62,8% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model.

Koefisien korelasi berganda digunakan untuk mengukut keeratan hubungan secara simultan antara variabel- variabel Loyalitas Kerja, Motivasi, dan Insentif, secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan. Koefisien korelasi berganda ditunjukkan dengan (R) sebesar 0,610 atau 61,0%. Hal ini menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara variabel bebas tersebut secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan memiliki hubungan yang erat.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial atau individu untuk mengetahui apakah variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Tingkat signifikan masing-masing variabel adalah sebagai berikut dapat mereka dapat digambarkan pada Tabel 8 sebagai berikut:

**Tabel 8
Hasil Uji t
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients			t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	11.094	.979		11.332	.000
Loyalitas Kerja	.315	.091		3.474	.000
Motivasi	.283	.072		1.140	.001
Insentif	.468	.090		2.957	.001

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

a. Loyalitas Kerja (LK)

Hipotesis 1: Loyalitas Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Mitra Adiperkasa,Tbk Sesuai tabel 17, nilai signifikan dari variabel Kinerja Karyawaan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga hipotesis pertama diterima. Secara parsial variabel produk mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mitra Adiperkasa,Tbk

b. Motivasi (M)

Hipotesis 2: Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Mitra Adiperkasa,Tbk Sesuai tabel 17, nilai signifikan dari variabel produk sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 sehingga hipotesis pertama diterima. Secara parsial variabel Motivaasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mitra Adiperkasa,Tbk

a. Insentif (IS)

Hipotesis 3 : Insentif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Mitra Adiperkasa,Tbk
 Sesuai tabel 17, nilai signifikan dari variabel insentif sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 sehingga hipotesis ketiga diterima. Secara parsial variabel insentif mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mitra Adiperkasa,Tbk

Koefisien Determinasi Parsial (r^2)

Koefisien determinasi parsial ini digunakan untuk mengetahui faktor manakah yang paling berpengaruh dominan dari variabel bebas. Tingkat koefisien determinasi masing-masing variabel tersebut adalah dapat mereka dapat digambarkan pada Tabel 9 sebagai berikut:

Tabel 19**Koefisien Korelasi dan Determinasi Parsial**

Variabel	R	r^2
Loyalitas kerja	0,116	0,047
Motivasi	0,289	0,006
Insentif	0,334	0,178

Sumber: Hasil Output SPSS Lampiran

Dari hasil perhitungan korelasi parsial maka diperoleh koefisien determinasi parsial dengan penjelasan sebagai berikut:

- a. Koefisien determinasi parsial variabel Loyalitas Kerja =0,047, artinya sekitar 0,47% yang menunjukkan besarnya kontribusi variabel Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mitra Adiperkasa.
- b. Koefisien determinasi parsial variabel Motivasi =0,006, artinya sekitar ,0,6% yang menunjukkan besarnya kontribusi variabel harga yang menunjukkan besarnya kontribusi variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mitra Adiperkasa.
- c. Koefisien determinasi parsial variabel Insentif =0,178, artinya sekitar 1,78% yang menunjukkan besarnya kontribusi variabel yang menunjukkan besarnya kontribusi variabel Insentif terhadap Insentif pada PT Mitra Adiperkasa.
- b. Dari pengujian data pada tabel 19, maka dapat disimpulkan bahwa variabel yang dominan adalah variabel Insentif dengan nilai koefisien determinasi parsial =0,178 atau 1,78% dibandingkan dengan variabel lainnya.

Pembahasan

Dari hasil analisis statistik yang telah dilakukan di atas menunjukkan pengaruh variabel Loyalitas Kerja, Motivasi, dan Insentif secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan adalah signifikan.

1. Pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mitra Adiperkasa,Tbk

Variabel Loyalitas kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mitra Adiperkasa,Tbk. Hasil ini menunjukkan semakin banyak loyalitas kerja yang di dedikasikan gambaran bahwa PT Mitra AdiPerkasa Tbk memiliki pegawai yang berloyalitas sehingga mampu unggul di bandingkan oleh pegawai lainnya. Variasi yang ada pada konteks penelitian ini adalah indikator pertama dimana Kuantitas hasil kerja adalah jumlah dari hasil kerja yang diselesaikan oleh karyawan. Kualitas pegawai yang senang berloyalitas di kantor untuk menyelesaikan suatu pekerjaannya. Indikator yang ke dua adalah Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan sesuai dengan ketentuan *Dateline* suatu pekerjaan agar selesai tepat waktu atau sebelum batas waktu yang d tentukan agar lebih baik.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mitra Adiperkasa,Tbk

Variabel Motivasi memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan. Hasil ini menunjukkan semakin besar motivasi yang di berikan oleh perusahaan maka akan berdaampk positif dari psikis yang akan membuat karyawwan erasa kembali berpacu untuk bekerja lebih baik lagi seperti indikator Growth Needs adalah kebutuhan karyawan untuk memiliki pengaruh yang kreatif dan produktif terhadap diri sendiri atau lingkungan kerja. Agar suatu motivasisuatu tujuan agar di raih bersama karyawan mendapatkan sebuah motivasi oleh perusahaan.

3. Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mitraa Adiperkasa,Tbk

Variabel Insentif memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan. Hasil ini menunjukkan semakin baik Insentif yang di berikan maka karyawan semakin baik kerjanya, karena insentif juga pemacu keberhasilan daalam sebuah perusahaan agar kinerja karyawan semakin baik karnaa insentif adaalah bentuk tanda terima kasih dari sebuah perusahaan terhadap kinerja karyawan sebagai bentuk *Reward* atas kerja keras karyawan selama bekerja di PT Mitra Adiperkasa,Tbk

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Dari hasil penelitian yang dilakukan berkaitan dengan pengaruh variabel loyalitas kerja, Motivasi, dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan , maka dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Variabel Loyalitas Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap loyalitas Kerja pada PT. Mitra Adiperkasa,Tbk hasil ini menunjukan Indikator yang terkandung pada variabel tersebut yaitu kuantitas dan kualitas kerja, dimana tenaga kerja tidak memperhitungkan jam kerja terhadap perusahaan demi menyelesaikan tugas dan mengabdikan pada perusahaan PT. Mitra Adiperkasa Surabaya dan sebagai tolak ukur pada pekerja lainnya. (2) Variabel Motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja karyawan padaPT. Mitra Adiperkasa,Tbk hasil ini menunjukkan motivasi yang di berikan oleh perusahaan seperti dikator yang terkandung di dalam variabel *Relatedness Needs*/Kebutuhan berhubungan, yang mengindikasikan bahwa Karyawan merasa sangat setuju mengenai *Relatedness Needs* karena kebutuhan berhubungan dengan relasi atau teman sekerja merupakan salah satu bentuk kerja sama team yang baik agar bermotivasi saling bekerja sama (*team work*) di dalam perusahaan pada perusahaan PT. Mitra Adiperkasa Surabaya dan sebagai tolak ukur pada pekerja. (3) Variabel Insentif berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja karyawan padaPT. Mitra Adiperkasa,Tbk hasil ini menunjukkan mengindikasikan bahwa responden merasa setuju dalam insentif dihitung sesuai lama jam kerja, seberapa lama umur pegawai tersebut berada di PT Mitra Adiperkasa,Tbk. mencerminkan bahwa karyawwan yang menikmati pekerjaannya, dan target sesuai dengan yang mereka dapat dan insetif adalah salah satu tanda terimakasih dari perusahaan jika sudah *Achivement* suatu target yang di berikan. PT. Mitra Adiperkasa Surabaya dan sebagai tolak ukur pada pekerja

Keterbatasan

Penelitian ini telah di usahakan dan di laksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu: (1) Faktor yang mempengaruhi kepuasan pelanggan dalam pasar tradisional dalam penelitian ini hanya terdiri tiga variabel, yaitu harga, produk, dan suasana pasar sedangkan masih banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan pelanggan pada pasar tradisional. (2) Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner yaitu hanya menggunakan 100 responden. Mungkin akan lebih baik lagi jika menggunakan kuesioner lebih dari 100 responden dan terkadang jawaban yang di berikan oleh sampel tidak menunjukkan keadaan pasar yang sesungguhnya.

Saran

Berdasarkan simpulan yang ada maka penulis dapat memberikan saran-saran sebagai berikut: (1) Bagi pihak manajemen PT. Mitra Adiperkasa dapat memperbaiki dan meningkatkan segala aspek yang berhubungan Loyalitas kerja, Motivasi, Insentif sehingga akan semakin meningkatkan kinerja yang lebih konsisten terhadap Kinerja Karyawan. (2) Karena hasil pada penelitian ini menunjukkan pengaruh variabel Motivasi yang harus di berikan setiap saat pada karyawan, dan memberikan semangat antar karyawan ketika salah satu sudah merasa tidak termotivasi lagi tujuannya agar bersama- sama mencapai suatu tujuan pada perusahaan. (3) Secara rata-rata tanggapan responden menyatakan setuju berkaitan keseluruhan aspek yang ada pada variabel Isentif. Namun secara terpisah, karyawan masih merasa bahwa insentif masih kurang dalam perhitungan *achievement* suatu target dengan insentif yang di terima, maka harus sedikit diperbaiki.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. 2010. *Psikologi Kerja*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Aidil .2014. *Pengaruh Loyalitas Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Slak Kota Pekanbaru*.
- Anoki.2010. *Pengaruh Kopensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. SLAMET LANGGENG Purbalingga Dengan Motivoasi Kerja*.
- Deewar, 2015. *Anlisis Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama kerja*.
- Edhi Wasisto. 2014. *Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai STIE ADI UNGGUL BHIRAWA SURAKARTA*.
- Fathoni, A. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta, Bandung.
- Ghozali, I. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Edisi Ketiga. Universitas Diponegoro. Semarang.
- . 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Edisi Kelima. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Handoko, T H. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*.BPFE-Yogyakarta.Yogyakarta.
- _____. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*.BPFE-Yogyakarta.Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. 2009. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Bumi Aksara. Jakarta.
- _____. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia-edisi revisi*. Bumi Aksara. Jakarta.
- _____. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- _____. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Mangkunegara.A P. 2010. *Manajemen sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mangkunegara, A P. 2012. *Evaluasi Kinerja*. Refika Aditama. Bandung.
- Mathis, R. L dan J.H. Jackson.2010. *Humaan Resource Management*.Terjemahan Diana Angelica. Salemba Empat, Jakarta
- Neal, J.E.J. 2012. *Guide to performance appraisal: doing it right*
- Nathalia, B. T dan B. l. 2014. *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin, Dan insentif Kandaou Malalayang. Kandaou Malalayang*
- Rivai, V. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Sanusi, A. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Salemba Empat. Jakarta.
- Sastrodiwiryo, S. 2011. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Penerjemah Dewi Sartika. Edisi ke 2.Erlangga. Jakarta.
- Siagian, S.P. 2011. *Adminitrasi Pembangunan*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Simamora, H. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIEYKPM.Yogyakarta.
- Sinungan, M. 2008. *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Slamet, Achmat. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UNNES PRESS, Semarang.

- Sudirman, A.M. 2000. *Interaksi dan Motivasi Belajar: Pedoman Bagi Guru dan Calon Guru*. Rajawali Persus. Jakarta.
- Sugiyono.2010. *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan RND*. Alfabeta, Bandung.
- Sule, T. E. dan K. Saefullah. 2005. *Pengantar Manajemen*. Kencana Prenada Media. Jakarta.
- Terry, G. R. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Liberty. Yogyakarta.
- Tika.2011. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Cetakan Pertama. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Wexley, K. N. dan G. Yukl.2010. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personal*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Rien, D. H. dan M. S. Hakam.2013. *Pengaruh Insentif Terhadap Peningkatan Motivasi Dan Prestasi Kerja Karyawan*. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas brawijaya