

PENGARUH INSENTIF, MOTIVASI KERJA, DAN LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. PNM ULAMMSURABAYA

Berliana Oktaviani

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya,

berlianaoktaviani45@gmail.com Ni Made Ida Pratiwi

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, idapратиwi@untag-
sby.ac.id Awin Mulyati

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, awin@untag-sby.ac.id

Abstract

Abstract in English with 150 – 250 words and given a minimum of 3 keywords and maximum of 5. Abstracts Human resources have a very important role in achieving company goals, because humans become planners, actors and determinants realization of the company's goals. Based on company data PT. PNM Ulamm Surabaya employee performance experienced a drastic decline resulting in decreased employee performance in 2022. This research aims to find out if there is an influence of Incentive, Work Motivation and Employee Loyalty on Employee Performance at PT. PNM Ulamm Surabaya. This study uses a type of quantitative research. The sample used in this study as many as 80 employees of PT. PNM Ulamm Surabaya. Using a non-probability sampling method (no sampling random) with saturated sampling technique. data collection methods using questionnaire. The data analysis technique used in this research is test classic assumptions, multiple linear regression test and hypothesis testing. The results of this study shows that first, partially Incentives have a significant effect on Employee performance. Second, partially work motivation has a significant effect on Employee Performance. Third, partially influential Employee Loyalty significant to Employee Performance. Then the results of the F test show that Incentives, Work Motivation and Employee Loyalty together (simultaneously) significant effect on employee performance at PT. PNM Ulamm Surabaya. Therefore, companies must pay attention to performance such as aspects of quality and quantity of work, provide employee job training, provide tool facilities transportation for employees working in the field, creating integrity measurement formats done by the HR department (human resources) as well as making jargoun that contains the employee's cultural values and places the jargoun in work space to remind employees of the company's cultural values.

Keywords: Incentives, Work Motivation, Employee Loyalty and Employee Performance.

Abstrak

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan perusahaan tersebut. Berdasarkan data perusahaan PT. PNM Ulamm Surabaya kinerja karyawan mengalami penurunan drastis yang pada tahun 2022. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Insentif, Motivasi Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PNM Ulamm Surabaya. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 80 karyawan PT. PNM Ulamm Surabaya. Menggunakan metode non-probability sampling (pengambilan sampel secara tidak acak) dengan teknik sampling jenuh. metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pertama, secara parsial Insentif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kedua, secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Ketiga, secara parsial Loyaitas Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kemudian dari hasil uji F menunjukkan bahwa Insentif, Motivasi Kerja dan Loyalitas Karyawan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PNM Ulamm Surabaya. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan kinerja seperti aspek kualitas dan kuantitas kerja, memberikan pelatihan kerja karyawan, memberikan fasilitas alat transportasi untuk karyawan bekerja di lapang, membuat format pengukuran integritas yang dikerjakan oleh departemen SDM (sumber daya manusia) serta membuat jargoun yang berisi nilai kebudayaan karyawan dan menempatkan jargoun tersebut di ruang kerja guna pengingat nilai budaya perusahaan

Pendahuluan

Dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat di era global saat ini menyebabkan karyawan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Kinerja karyawan merupakan penentu dari keberhasilan perusahaan dalam mewujudkan visi misi perusahaan. Permasalahan yang membuat karyawan kurang produktif dalam bekerja banyak terjadi dikarenakan kurangnya kesesuaian pemberian insentif, kurangnya motivasi dalam bekerja, dan tidak adanya loyalitas kerja dari karyawan. Insentif yang diterima karyawan dari perusahaan juga akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan dalam perusahaan. Pemberian Insentif akan mendorong karyawan untuk bekerja secara profesional untuk mencapai tujuan, serta visi dan misi perusahaan. Pemberian insentif hampir selalu mengacu pada pemberian kompensasi kepada karyawan atas kinerja di atas dan di atas apa yang ditetapkan perusahaan sebagai tolok ukur. Memberi karyawan insentif yang tepat akan meningkatkan produktivitas mereka, baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Dan seringkali, imbalan yang ditawarkan meningkatkan dorongan pekerja untuk bekerja lebih baik.

Dan untuk dapat mengoptimalkan kinerja dari karyawan tersebut, Pemimpin harus mampu berhubungan dan menginspirasi kelompok pekerja ini jika mereka ingin mendapatkan yang terbaik dari mereka. Motivasi kerja dan kebahagiaan kerja adalah dua elemen yang berdampak pada produktivitas dari Asmawiyah [1]., "Motivasi kerja" mengacu pada keadaan internal individu yang merangsang dorongan untuk melakukan tindakan dalam mengejar suatu tujuan. Yang menunjukkan bahwa jika seseorang secara intrinsik termotivasi untuk bekerja, mereka akan mengambil tindakan yang membantu mereka merasa lebih puas dalam pekerjaan mereka. Karena memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas, kualitas pekerjaan, dan kebahagiaan karyawan, memahami apa yang memotivasi pekerja sangatlah penting untuk setiap bisnis. Istilah "motivasi kerja" digunakan untuk menggambarkan kekuatan dalam dan luar yang mempengaruhi keinginan individu untuk melakukan pekerjaannya dengan sukses dan membantu perusahaan mencapai tujuannya.

Karena korelasinya dengan produktivitas, kualitas kerja, dan pendapatan garis bawah, memahami Loyalitas Karyawan sangat penting untuk setiap bisnis. Loyalitas pekerja terhadap majikan mereka diukur dengan berapa lama mereka tinggal dengan perusahaan dan berapa banyak kontribusi mereka terhadap kesuksesan bisnis. Loyalitas sangat penting untuk kelancaran operasi bisnis apa pun. Mereka yang setia kepada atasannya menunjukkan antusiasme yang besar terhadap pekerjaannya, sangat bangga dengan pekerjaannya, dan selalu memikirkan cara untuk memajukan organisasi. Sebaliknya, karyawan yang tidak setia kepada pemberi kerja mereka cenderung tidak melakukan upaya yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik.

Keberhasilan PT. PNM Ulamm Surabaya, sebuah lembaga keuangan milik BUMN yang bisnis utamanya adalah menyediakan pembiayaan usaha untuk usaha mikro dan kecil, tergantung pada upaya staf Mikro Account Officer. Seorang Account Officer Mikro

(AOM) bekerja sebagai titik kontak utama bank dan bertanggung jawab untuk membina hubungan klien yang positif dan mengawasi akun mereka setiap saat. Kinerja dan output karyawan merupakan dua indikator kualitas sumber daya manusia. Oleh karena itu, sangat penting untuk meningkatkan kinerja staf untuk mempertahankan posisi perusahaan.

Menurut data perusahaan PT. PNM Ulam Surabaya pada bulan Januari tahun 2022 sebesar 52,6% sedangkan pada bulan Desember tahun 2022 produktivitas kerja sebesar 23,6%, angka tersebut mengalami penurunan drastis yang mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan pada tahun 2022 dengan total achievement 40,9%. Selhubungan dengan permasalahan yang ada seperti semakin menurunnya produktivitas kerja, motivasi karyawan, serta munculnya pesaing begitu ketat yang secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi keberlangsungan hidup perusahaan yang dikhawatirkan akan menyebabkan menurunnya kinerja karyawan.

Pada beberapa hasil penelitian sebelumnya mengenai topik pembahasan yang serupa dengan penelitian ini, penulis menemukan beberapa poin perbedaan dimana dalam penelitian ini memiliki kebaruan dimana membahas mengenai pengaruh pembelajaran insentif terhadap kinerja karyawan sehingga akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan dan poin tersebut tidak ditemui dalam beberapa penelitian berikut:

1. Jurnal tahun 2021 karya Armandita [2] yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Hotel Mercure Grand Mirama Surabaya" dimana fokus penelitiannya yang membahas Pengaruh gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Loyalitas Karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Mercure Grand Mirama Surabaya.
2. Jurnal tahun 2019 karya Mutiara Yulia Sih [3] yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Moderasi Kecerdasan Intelektual pada CV. Green Angelica" dimana fokus penelitiannya yang membahas bahwa Gaya kepemimpinan transformasional, dan memiliki pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Green Angelica.

3. Jurnal tahun 2019 karya Dian Nurul Hidayati [4] yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada CV. Juke Abadi Sidoarjo” dimana fokus penelitiannya yang membahas bahwa Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Komitmen Organisasional berpengaruh secara simultan secara signifikan pada Kinerja Karyawan.

Berkaca dari interpretasi masalah diatas, maka dalam penelitian di jurnal ini akan memberikan fokus tumpuan kepada “Apakah Insentif, Motivasi Kerja, dan Loyalitas Karyawan secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan?”.

Metode

Pada pembahasan penelitian ini, menggunakan pendekatan metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Jenis penelitian yang akan digunakan adalah jenis penelitian Kuantitatif asosiatif, yaitu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Berdasarkan jenis datanya, penelitian ini akan menggunakan data berjenis kuantitatif. Metode penelitian ini dilakukan dengan metode survei melalui kuesioner yang akan disebar langsung kepada objek penelitian yakni karyawan PT. PNM Ulamm Surabaya.

Hasil Dan Pembahasan

Uji Instrumen dan Uji Hipotesis

1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan gambaran secara umum dari responden. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. PNM Ulamm Surabaya dengan jabatan sebagai Account Officer Micro. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 80 responden.

- a. Jenis Kelamin

Tabel 1.

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-Laki	28	35%
2	Perempuan	52	65%
Jumlah Responden		80	100%

Diketahui bahwa responden berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 28 responden atau sekitar 35%. Sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan 52 responden atau sekitar 63% dari jumlah keseluruhan responden. Karakteristik responden terbesar berdasarkan jenis kelamin adalah responden perempuan.

- b. Usia

Tabel 2.

No.	Usia (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
		1606	

Karakteristik
Berdasarkan

1	20 - 25	58	72,5%
2	26 - 35	20	25%
3	36 - 45	2	2,5%
Jumlah		80	100%

Responden
Usia
diketahui
bahwa
karakteristik
responden

berdasarkan usia menunjukkan usia 20 tahun - 25 tahun sebanyak 58 orang atau sebesar 72,5%, usia 26 tahun - 35 tahun sebanyak 20 orang atau sebesar 25%, sedangkan usia 36 tahun - 45 tahun sebanyak 2 orang atau sebesar 2,5%. Maka dapat diketahui mayoritas responden lebih banyak didominasi oleh responden yang berusia 20 tahun - 25 tahun.

c. Lama Bekerja

Tabel 3.

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	1 tahun	4	5%
2	2 tahun	11	13,75%
3	3 tahun	22	27,5%
4	4 tahun	17	21,25%
5	5 tahun	11	13,75%
6	6 tahun	5	6,25%
7	7 tahun	5	6,25%
8	8 tahun	5	6,25%
Jumlah		80	100%

Diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan lama bekerja menunjukkan lama bekerja 1 tahun sebanyak 4 orang atau sebesar 5%, lama bekerja 2 tahun 11 orang atau sebesar 13,75 %, lama bekerja 3 tahun 22 orang atau sebesar 27,5%, lama bekerja 4 tahun 17 orang atau sebesar 21,25%, lama bekerja 5 tahun sebanyak 11 orang atau sebesar 13,75%, lama bekerja 6 tahun sebanyak 5 orang atau sebesar 6,25%, lama bekerja 7 tahun sebanyak 5 orang atau sebesar 6,25%, lama bekerja 8 tahun sebanyak 5 orang atau sebesar 6,25%. Maka dapat diketahui mayoritas responden lebih banyak didominasi oleh responden yang lama bekerja 3 tahun

2. Uji Instrumen

Sebelum penulis memaparkan tabulasi jawaban responden, maka penulis terlebih dahulu memaparkan hasil dan uji reabilitas.

a. Uji Validitas

Nilai r hitung dapat dilihat dari koefisien korelasi antara masing-masing variabel dengan variabel total. Untuk menentukan valid atau tidaknya variabel, dicari nilai r tabel pada tabel r. nilai r tabel dapat dicari dengan menggunakan

persamaan:

$r_{tabel} = \text{jumlah res}$

ponden (n) - 2 maka,

$r_{tabel} = 80 - 2$

$= 78$ (0,220 dalam tabel r)

valid atau tidaknya suatu variabel, bila:

nilai rhitung > r_{tabel} (0,220) = valid

nilai rhitung < r_{tabel} (0,220) = tidak valid

Pengelolaan data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS 22.0 dimana rhitung tiap item (variabel) bisa dilihat pada Tabel 4.3 berikut.

Tabel 4.

Hasil Uji Validitas

Varia bel		R hitun g	R tabel	Kesimp ulan
Insen tif (X1)	X1. 1	0,783	0,220	Valid
	X1. 2	0,610	0,220	Valid
	X1. 3	0,534	0,220	Valid
	X1. 4	0,473	0,220	Valid
	X1. 5	0,714	0,220	Valid
	X1. 6	0,775	0,220	Valid
Motivasi Ker ja (X2)	X2. 1	0,491	0,220	Valid
	X2. 2	0,686	0,220	Valid
	X2. 3	0,808	0,220	Valid
	X2. 4	0,643	0,220	Valid
	X2. 5	0,416	0,220	Valid
	X2. 6	0,772	0,220	Valid

Varia bel		R hitun g	R tabel	Kesimp ulan
Loyalitas Karyaw an(X3)	X3.1	0,807	0,220	Valid
	X3.2	0,836	0,220	Valid
	X3.3	0,832	0,220	Valid
	X3.4	0,802	0,220	Valid
Kinerja Karya wan (Y)	Y.1	0,824	0,220	Valid
	Y.2	0,853	0,220	Valid
	Y.3	0,706	0,220	Valid
	Y.4	0,772	0,220	Valid
	Y.5	0,771	0,220	Valid

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas, dapat dilihat bahwa 21 item pertanyaan untuk masing-masing variabel, semua pertanyaan dinyatakan valid karena nilai r hitung dilihat dan corrected item total correlation lebih besar dibanding r tabel (0,220). Jadi, semua item pertanyaan pada masing-masing variabel dapat dijadikan acuan untuk

b. Uji penelitian selanjutnya.

Reliabilita

s

Hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel 5.

Hasil Uji
Reliabilitas

Varia bel	Cronbach's Alpha	Angka Pem banding	Keteran gan
Insentif (X1)	0,818	0,601	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,793	0,601	Reliabel
Loyalitas Karyawan (X3)	0,930	0,601	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,908	0,601	Reliabel

Dari output pengujian reliabilitas, diketahui bahwa variabel X1 memiliki nilai Alpha 0,818, variabel X2 memiliki nilai Alpha 0,793, variabel X3 memiliki nilai Alpha 0,930, dan variabel Y memiliki nilai Alpha 0,908. Hal ini berarti setiap variabel (Insentif, Motivasi Kerja, Loyalitas Karyawan, dan Kinerja Karyawan) mempunyai koefisien Alpha lebih besar dari 0,601 sehingga dapat dikatakan pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

3. Uji Hipotesis

a. Uji t (Uji Parsial)

Untuk mengetahui pengaruh Insentif, Motivasi Kerja, dan Loyalitas an pada PT. PNM Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Ulamm Surabaya, maka perlu dilakukan uji t

Tabel 6.
Hasil Statistik
Uji t

N o	Varia bel	t hitung	sig	t tabe l	Probabilita s
1	Insentif	2,775	0,023	1,992	0,025
2	Motivasi Kerja	3,674	0,000	1,992	0,025
3	Loyalitas Karyawan	7,101	0,000	1,992	0,025

Dari output regresi pada variabel Insentif telah didapatkan nilai thitung var X1 adalah 2,755 taraf signifikansi 0,023. Karena nilai thitung (2,755) > ttabel (1,992) dan nilai signifikansi 0,023 < 0,025, maka dapat ditentukan bahwa Ho1 ditolak dan Ha1 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas X1 dan variabel terikat (Y). Hal ini menunjukkan bahwa Ha1 diterima yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT. PNM Ulamm Surabaya.

Dari output regresi pada variabel Motivasi Kerja telah didapatkan nilai thitung variabel bebas X2 adalah 3,674 dengan taraf signifikansi 0,000. Karena nilai thitung (3,674) > ttabel (1,992) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,025, maka dapat ditentukan bahwa Ho2 ditolak dan Ha2 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara X2 dan variabel terikat (Y). Hal ini menunjukkan bahwa Ha2 diterima yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PNM Ulamm Surabaya.

Dari output regresi pada variabel Loyalitas Karyawan telah didapatkan nilai thitung variabel bebas X3 adalah 7,101 dengan taraf signifikansi 0,000. Karena nilai thitung (7,101) > ttabel (1,992) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,025, maka dapat ditentukan bahwa Ho3 ditolak dan Ha3 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas X3 dan variabel terikat (Y). Hal ini menunjukkan bahwa Ha3 diterima yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

b. Uji F

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah secara simultan variabel bebas X_1 , X_2 , dan X_3 memiliki hubungan

yang signifikan dengan variabel terikat (Y), jika nilai signifikansi 5%.

Jumlah sampel (N) adalah 80 dan jumlah variabel bebas (k) adalah 3. Sehingga dapat diketahui Dk pembilang = $k = 3$ dan Dk penyebut $80 - 3 - 1 = 76$.

Tabel 7.

Hasil Statistik Uji F

No	Model	F hitung	sig	F tabel	Probabilitas
1	Uji F	98,366	0,000	2,72	0,05

Berdasarkan tabel F pada $(\alpha) = 5\%$ diketahui nilai F tabel dengan dk pembilang = 3 dan dk penyebut = 76 adalah sebesar 2,72. Hipotesis diterima jika nilai F hitung > F tabel. Dari hasil uji Anova diperoleh $F_{hitung} = 98,366 > F_{tabel} = 2,72$ dengan taraf signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dapat ditentukan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat dinyatakan bahwa antara variabel Insentif, Motivasi Kerja, dan Loyalitas Karyawan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

c. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) memiliki kegunaan "Untuk mengukur besarnya proporsi (presentase) dari jumlah ragam Y yang diterangkan oleh model regresi atau untuk mengukur besarnya sumbangan dan perubahan penjelasan X terhadap ragam perubahan respon".

Tabel 8.

Hasil Statistik Uji Koefisien Determinasi

No	Model	R^2
1	Uji Koefisien Determinasi	0,787

Besarnya pengaruh ketiga variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) diketahui dari nilai R^2 pada Tabel 4.22 yaitu sebesar $0,787 \times 100\% = 78,7\%$ menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan pada PT. PNM Ulamm Surabaya sebesar 78,7% dipengaruhi oleh Insentif, Motivasi Kerja, dan Loyalitas Karyawan, sedangkan sisanya sebesar 21,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model.

Pengaruh Insentif, Motivasi Kerja, dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan secara parsial maupun simultan

Variabel Insentif diukur dari indikator kinerja, lama bekerja, senioritas, kebutuhan, keadilan dan kelayakan serta evaluasi jabatan. Dari semua indikator tersebut yang memiliki nilai tertinggi adalah indikator kinerja. Kemudian berdasarkan analisis

dari uji t yang diperoleh, nampak bahwa ada pengaruh secara signifikan antara variabel Insentif terhadap Kinerja Karyawan.

Variabel Motivasi Kerja diukur dari indikator balas jasa, kondisi kerja, fasilitas kerja, prestasi kerja, pengakuan dari atas dan pekerjaan itu sendiri. Dari semua indikator tersebut yang memiliki nilai tertinggi adalah indikator balas jasa. Kemudian berdasarkan hasil analisis dari uji t yang diperoleh, nampak bahwa ada pengaruh secara signifikan antara variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Variabel Loyalitas Karyawan diukur dari indikator kepatuhan, tanggung jawab, dedikasi dan integritas. Dari semua indikator tersebut yang memiliki nilai tertinggi adalah indikator dedikasi. Kemudian berdasarkan hasil analisis dari uji t yang

diperoleh nampak bahwa ada pengaruh secara signifikan antara variabel Insentif terhadap Kinerja Karyawan, variabel Loyalitas Karyawan

Berdasarkan hasil kuesioner dari karyawan PT. PNM Ulamm Surabaya total lama bekerja karyawan dengan jabatan account officer

micro 1-3 tahun adalah 46,25% sedangkan 4-8 tahun sebanyak 53,75%. Serta menurut hasil wawancara dari beberapa karyawan

bahwa menurunnya loyalitas karyawan sebagian dipengaruhi oleh tidak adanya pelatihan kerja yang diadakan dari perusahaan.

Banyaknya karyawan baru dengan lama bekerja 1-3 tahun yang belum pernah untuk mendapat pelatihan kerja. Tentu hal ini secara langsung atau tidak akan mempengaruhi loyalitas karyawan baru terhadap perusahaan.

Berdasarkan hasil analisis dari uji F menunjukkan bahwa secara bersama-sama (simultan) Insentif, Motivasi Kerja dan Loyalitas Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PNM Ulamm Surabaya. Kemudian dari hasil determinasi koefisiensi (R^2) menyebutkan bahwa Kinerja Karyawan dapat dijelaskan dari tiga variabel Insentif, Motivasi Kerja dan

Loyalitas Karyawan sebesar 78,7%. Dari ketiga variabel yang sudah diuji secara parsial, hasil yang mendominasi terhadap variabel

Kinerja Karyawan yaitu variabel Loyalitas Karyawan pada PT. PNM Ulamm Surabaya.

Kesimpulan

Pemberian Insentif pada karyawan PT. PNM Ulamm Surabaya secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

Karyawan. Hasil dari responden menyatakan bahwa indikator tertinggi dari Insentif adalah indikator kinerja dengan pernyataan "Insentif yang diberikan PT. PNM Ulamm Surabaya sudah sesuai dengan kinerja karyawan".

Motivasi Kerja pada karyawan PT. PNM Ulamm Surabaya secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil dari responden menyatakan bahwa indikator tertinggi dari Motivasi Kerja adalah indikator balas jasa dengan pernyataan "Karyawan akan termotivasi untuk bekerja karena akan diperhatikan balas jasa yang akan diberikan oleh perusahaan".

Loyalitas Karyawan pada PT. PNM Ulamm Surabaya secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil dari responden menyatakan bahwa indikator tertinggi dari Loyalitas Karyawan adalah indikator dedikasi dengan pernyataan

"Loyalitas saya pada perusahaan nampak dari dedikasi yang saya berikan kepada perusahaan".

Berdasarkan hasil dari uji F dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel Insentif, Motivasi Kerja dan

Loyalitas Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PNM Ulamm Surabaya.

Ucapan Terima Kasih

Dengan selesainya penelitian ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada para pendidik di lembaga Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya yang telah memberikan dukungan dan arahan selama penelitian dilakukan.

Terimakasih yang sebesar-besarnya kepada para narasumber/informasi yang diperlukan untuk mendukung penelitian ini

Daftar Pustaka

- [1] Asmawiyah Jurnal "PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN", 2020.
- [2] Armandita, D. P. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN LOYALITAS KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL MERCURE GRAND MIRAMA SURABAYA". Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen .10, 3, 2022.
- [3] Yulieasih Mutiara, P. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MODERASI KECERDASAN INTELEKTUAL PADA PERUSAHAAN CV. GREEN ANGELICA". Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, 2019.
- [4] Hidayati, Dian Nurul. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi CV. JUKE ABADI Sidoarjo". Jurnal Ekonom Manajemen (JEM17), 4, 22-32, 2019.