

**PENGARUH INSENTIF DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
LOYALITAS KARYAWAN
(STUDI PADA KARYAWAN PT. SILVER SILK TOUR & TRAVEL
PEKANBARU)**

Oleh : Novita Sari

Pembimbing : Suryalena

novitaasari299@gmail.com¹ & suryalena@ymail.com

Hp: 0822-8509-7383

Program Studi Administrasi Bisnis - Jurusan Ilmu Administrasi

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Riau

Kampus Bina Widya, Jl. H.R. Soebrantas Km 12,5 Simp. Baru, Pekanbaru 28293

Telp/Fax. 0761-63277

Abstract

This research did at PT. Silver Silk Tour & Travel that location on St. Kaharuddin Nasution No. 77, Simpang Tiga Pekanbaru. The problem in this research is not achieved lastest five years. There is case assumption problems on employees loyalty. The purpose of this research was to detect the effect of incentive, work discipline of employees loyalty PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru. This research used quantitative descriptive method with SPSS program. Sample of this research was 40 people wich is taken from total population. Data obtained from questionnare then process to tested by means of SPSS 23 program. Testing analysis usinng simple and multiple linear regression analysis method. The result of multiple linear regression analysis from this research are $Y = 15,605 + 0,887X_1 + 0,322X_2$. Research that has been done show the results that the responden's response to incentive an work discipline in the category is good, whereas employees loyalty on the category good enough. While the t test has been carried out show that incentive variables partially have a significant effect to employees loyalty and work discipline variables partially have a significant effect to employees loyalty. The F test result show that simultaneous incentive and work discipline have a significant effect to employees loyalty. As for calculation of the coefficient of determination (R^2) obtained Adjusted R Square are 0,579. This show that incentive and work discipline have an effect of 57,9% on the employees loyalty. While the remaining 42,1% is infklued by other variables not included in this study.

Keyword: Incentive, Work Discipline, Employees Loyalty

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi saat ini marak terjadinya persaingan antara perusahaan dalam memperoleh keuntungan bagi perusahaan. Perkembangan dan persaingan di dunia bisnis saat ini semakin kuat. Persaingan yang menuntut setiap pelaku bisnis untuk terus meningkatkan dan berhasil dalam mencapai tujuan perusahaan, baik tujuan jangka pendek perusahaan atau pun tujuan jangka panjang perusahaan. Tujuan jangka pendek perusahaan bisa berupa tujuan dalam meningkatkan keuntungan atau laba yang optimal, sedangkan tujuan jangka panjang perusahaan bisa berupa keinginan untuk perusahaan terus berkembang dan juga dapat terus bertahan dimasa yang akan datang. Dalam usaha untuk mencapai tujuan tersebut maka perusahaan dituntut untuk mampu mempertahankan karyawan untuk terus mengabdikan dan setia atas kelangsungan perusahaan baik saat perusahaan dalam keadaan baik atau buruk dimasa yang akan datang, dengan cara mempekerjakan dan mengoptimalkan seluruh potensi sumber daya manusia yang dimiliki secara maksimal.

Peranan sumber daya manusia menjadi semakin penting bila dikaitkan dengan perkembangan global yang penuh dengan persaingan kompetitif diantara perusahaan. Salah satu cara yang dilakukan perusahaan dalam menghadapi persaingan yaitu dengan memberdayakan dan menggali seluruh potensi Sumber Daya Manusia yang dimilikinya itu secara maksimal. Sejalan dengan hal tersebut, maka suatu perusahaan perlu meningkatkan perhatiannya terhadap kualitas karyawannya, baik perhatian dari segi

kualitas pengetahuan dan keterampilan, karir maupun tingkat kesejahteraannya.

Loyalitas adalah 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 (Sudimin 2003:5). Membangun dan mempertahankan loyalitas dari karyawan merupakan hal yang penting dalam perusahaan, karyawan yang memiliki loyalitas sangat dibutuhkan untuk kelangsungan perusahaan dan dapat menentukan maju mundurnya perusahaan dimasa yang akan datang. Loyalitas karyawan itu merupakan dari diri sendiri namun perusahaan juga dapat menanamkan sikap loyalitas kepada karyawan dengan cara memberikan insentif.

Menurut **Henry Simamora (2004:4)** Setiap organisasi tentu mempunyai berbagai tujuan yang hendak digapainya. Tujuan tersebut diraih dengan mendayagunakan sumber-sumber daya yang ada. Kendatipun berbagai sumber daya yang ada penting bagi organisasi, satu-satunya faktor yang menunjukkan keunggulan kompetitif potensial adalah sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia itu dikelola.

Selain insentif strategi untuk meningkatkan loyalitas karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan-peraturan perusahaan dan norma yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal itu mendorong gairah kerja, semangat

kerja, terwujudnya suatu tujuan bagi perusahaan dan karyawan (Hasibuan 2012). Dengan adanya insentif dan PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru adalah perusahaan Tour & Travel yang sudah cukup terkenal, sudah memiliki 11 cabang di Indonesia dan sudah beroperasi mulai dari 2001 hingga sekarang. PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru bergerak dibidang penyelenggaraan ibadah haji dan umroh serta paket perjalanan wisata dalam negeri dan luar negeri. Keunggulan lain yang dimiliki Pt silver silk tour& travel yaitu memperkerjakan karyawan-karyawan yang baik dalam pelayanan terhadap konsumen dan PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru memberikan fasilitas-fasilitas kepada karyawannya, antara lain: jaminan kecelakaan kerja, jaminan pemeliharaan kesehatan, tunjangan sosial dan hari raya. Untuk menghasilkan kinerja karyawan yang sesuai dengan keinginan perusahaan mengingat pentingnya kenyamanan dalam bekerja maka perusahaan memberikan insentif hal ini dilakukan untuk mendapatkan karyawan yang loyal kepada perusahaan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai, perusahaan juga lebih meningkatkan disiplin kerja.

Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah tersebut, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: “**Apakah Insentif dan Disiplin kerja berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan PT. Silver Silk Tour & Travel pekanbaru?**”.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis insentif yang diberikan PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru.

disiplin kerja akan memotivasi karyawan untuk lebih meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan

2. Untuk mengetahui dan menganalisis disiplin kerja yang diberikan PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis loyalitas karyawan yang diberikan PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh insentif terhadap loyalitas karyawan pada PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh insentif dan disiplin kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru.

Manfaat Penelitian

1. Bagi pihak peneliti
Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran serta mengaplikasikan ilmu pengetahuan, terutama yang berhubungan dengan insentif dan disiplin kerja yang berkaitan dengan pengaruhnya terhadap loyalitas karyawan bagi pihak peneliti sendiri sebagai pembelajaran dan pengalaman.
2. Bagi pihak instansi
Hasil penelitian diharapkan memberikan bantuan saran, pemikiran dan informasi yang bermanfaat yang berkaitan dengan insentif dan disiplin kerja yang berkaitan terhadap loyalitas karyawan PT. Silver Silk Tour & Travel pekanbaru.
3. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi tambahan atau untuk pengembangan ide-ide baru untuk penelitian selanjutnya, dan sebagai bahan pertimbangan perusahaan atau instansi lain yang menghadapi permasalahan yang sama.

KONSEP TEORI

1. Insentif

Menurut Henry Simamora (2001:514) kompensasi insentif (*incentive compensation*) merupakan program kompensasi yang mengkaitkan bayaran (*pay*) dengan produktivitas. Tujuan dasar dari semua program insentif adalah untuk meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai suatu keunggulan kompetitif.

Menurut Nitisemito (1996:165) insentif adalah penghasilan tambahan yang akan diberikan kepada para karyawan yang dapat memberikan prestasi sesuai yang telah ditetapkan.

a. Insentif Materiil

Menurut Hasibuan (2011:184) “Insentif materiil adalah daya perangsang yang diberikan pada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berbentuk uang atau barang. Insentif Materiil ini bernilai ekonomis sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan beserta keluarganya.

b. Insentif Nonmateriil

Menurut Hasibuan (2011:184), insentif nonmateriil adalah “Daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berbentuk penghargaan atau pengukuhan berdasarkan prestasi kerjanya, seperti piagam, piala atau medali”.

2. Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2012) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan

seseorang mentaati semua peraturan-peraturan perusahaan dan norma yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, terwujudnya suatu tujuan bagi perusahaan dan karyawan.

Indikator disiplin kerja

Menurut Mulya S.P Hasibuan (2010:194) indikator disiplin kerja adalah:

1. Mematuhi semua peraturan perusahaan. Dalam melaksanakan pekerjaan pegawai diharuskan mentaati semua peraturan perusahaan yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kenyamanan dan kelancaran dalam kerja dapat terbentuk.
2. Penggunaan waktu secara efektif. Waktu kerja yang diberikan perusahaan diharap dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh individu untuk mengejar target yang diberikan perusahaan kepada individu dengan tidak terlalu banyak membuang waktu yang ada didalam standar pekerjaan perusahaan.
3. Tanggung jawab dengan pekerjaan dan tugas. Tanggung jawab yang diberikan kepada individu apabila tidak sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka pegawai telah memiliki tingkat disiplin yang sangat tinggi.
4. Tingkat absensi. Salah satu untuk mengukur tingkat kedisiplinan pegawai, semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran pegawai tersebut telah

memiliki tingkat disiplin yang tinggi.

Loyalitas Karyawan.

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

Siagian (2005:57) artinya “Suatu kecenderungan karyawan untuk tidak pindah ke perusahaan lain”. Sedangkan menurut Menurut Robbins (2003:71), “Loyalitas adalah keinginan untuk memproteksi dan menyelamatkan wajah bagi orang lain”.

Indikator-indikator loyalitas

Menurut drs. Gounzi saydam mengatakan hal yang menjadi indikator loyalitas karyawan adalah sebagai berikut:

1. Mempunyai kepedulian tinggi terhadap perusahaan

Sumber daya manusia yang mempunyai loyalitas tinggi akan mempunyai kepedulian yang tinggi pula. Kepedulian di sini kita maksudkan bahwa sumber daya manusia tersebut selalu bersikap positif terhadap kondisi yang terjadi dalam perusahaan. Baik kondisi itu yang mengarah pada kemajuan, maupun kondisi yang mengarah pada kecenderungan merugikan.

2. Merasa memiliki terhadap perusahaan.

Mempunyai rasa memiliki terhadap perusahaan, kalau karyawan merasa bahwa kerugian perusahaan dirasakan sebagai kerugian diri sendiri. Apabila perusahaan maju, maka hal itu diyakininya akan memajukan kepentingan dirinya sendiri. Kiranya produksi yang dicapai perusahaan turun atau merosot, disadarinya akan dapat pula akan menurunkan tingkat kompensasi yang diterimanya.

3. Tetap bertahan dalam perusahaan.

Sumber daya manusia yang loyal pada perusahaan akan tetap bertahan dalam perusahaan, meskipun perusahaan ini maju atau mundur. Walaupun penghasilan tidak begitu memadai karena kemampuan perusahaan terbatas, maka karyawan tetap tidak ingin meninggalkan perusahaan, karena karyawan merasa terikat secara moral akan bekerja dengan sebaik-baiknya.

4. Meningkatkan kinerja untuk kesinambungan perusahaan.

Tingginya loyalitas para sumber daya manusia dalam suatu perusahaan, akan menahan mereka untuk tidak melakukan turn-over dari perusahaan. Loyalitas yang tinggi juga akan memberi motivasi kerja yang tinggi kepada para sumber daya manusia. dengan demikian, mereka dengan kesadarannya sendiri selalu ingin meningkatkan prestasinya.

5. Tetap mempunyai motivasi yang tinggi.

Sumber daya manusia yang tinggi mempunyai loyalitas tinggi kepada perusahaan, biasanya akan mempunyai motivasi yang juga tinggi. Dengan kecintaan dan kesetiaan sumber

daya manusia yang besar kepada perusahaannya, ia juga tidak memerlukan motivasi yang begitu besar lagi untuk melakukan pekerjaan, karena loyalitas sudah merupakan sikap mental positif bagi perusahaan.

6. Meningkatkan profesionalisme dan produktivitas kerja.

Dengan terdapatnya loyalitas karyawan dalam perusahaan, bahwa seluruh karyawan sudah terpayungi dan merasa terjamin hak dan kebutuhan dalam perusahaan. Dalam kondisi seperti ini maka kita akan menembuhkan karyawan yang bersemangat, berdisiplin tinggi, dan sekaligus meningkatkan profesionalisme dan produktivitas kerja.

Hipotesis Penelitian

H1 : Diduga ada pengaruh Insentif terhadap loyalitas karyawan PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru.

H2 : Diduga ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap loyalitas karyawan PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru.

H3 : Diduga ada pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap loyalitas karyawan PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru.

Teknik Pengukuran

Penelitian ini diukur dengan menggunakan skala likert (5:4:3:2:1). Skala likert ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2014:93). Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif.

Metode Penelitian

a. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru yang beralamat di JL. Kaharuddin Nasution No. 77 Kelurahan Maharatu Kec. Marpoyan Damai Simpang Tiga Pekanbaru-Riau.

b. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru sebanyak 40 orang.

c. Sampel

Melihat populasi dari penelitian ini yang seluruh karyawannya hanya 40 orang, maka jumlah sampel yang diambil yaitu seluruh anggota populasi.

d. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini data diperoleh dengan menggunakan kuisioner dan wawancara dengan teknik wawancara tidak terstruktur.

e. Jenis Dan Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

f. Metode Analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian ini adalah dengan pendekatan deskriptif kuantitatif.

g. Uji Instrumen Data

Yang dilakukan pertama yaitu uji validitas yang digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Selanjutnya uji realibilitas merupakan suatu ukuran untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan

menggunakan alat pengukuran yang sama pula (Siregar Syofian,2015:55)

Analisis regresi linear berganda yang dilakukan karena ada 2 variabel independen pada penelitian ini. Uji hipotesis yang terdiri dari uji t untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Selanjutnya, uji F untuk melihat pengaruh independen terhadap variabel dependen secara simultan yang digunakan untuk mengetahui sumbangan variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. HASIL PENELITIAN

Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini berjumlah 40 orang karyawan yang peneliti temui saat penelitian berlangsung, responden yang dipilih merupakan karyawan tetap di PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru. Adapun deskripsi karakteristik dari responden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin usia yang dimayoritasi perempuan, pendidikan terakhir yang dimayoritasi pendidikan S1, dan usia yang dimayoritasi 20-30 tahun.

Persamaan regresi hasil perhitungan statistik dapat sebagai berikut:

$$Y = 15,605 + 0,887X_1 + 0,322 X_2$$

- Nilai konstanta (a) sebesar 15,605. Artinya adalah apabila insentif dan disiplin kerja diasumsikan nol (0), maka loyalitas karyawan sebesar 15,605.
- Nilai koefisien regresi variabel insentif sebesar 0,887. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan insentif sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan loyalitas karyawan

sebesar 0,887 dan sebaliknya, dengan asumsi variabel lain tetap.

- Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,322. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan disiplin kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan loyalitas karyawan sebesar 0,322 dan sebaliknya, dengan asumsi variabel lain tetap.

Hasil uji t pada penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1.variabel insentif

hasil uji t dapat diketahui bahwa $t_{hitung} 6,129 > t_{tabel} 2,024$, H_a diterima dan H_o ditolak dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis penelitian yang menyatakan adanya pengaruh insentif terhadap loyalitas karyawan dapat diterima, semakin baik variabel insentif yang diterima, maka semakin baik pula loyalitas karyawan dan semakin buruk variabel insentif yang diterima maka semakin buruk pula loyalitas karyawan.

1.Variabel disiplin kerja

uji t dapat diketahui bahwa $t_{hitung} 4.532 > t_{tabel} 2,024$, H_a diterima dan H_o ditolak dengan signifikan $0,000 < 0,05$, sehingga penelitian yang menyatakan adanya pengaruh antara disiplin kerja terhadap loyalitas karyawan dapat diterima. Semakin baik variabel disiplin kerja maka semakin baik pula loyalitas karyawan dan semakin buruk variabel disiplin kerja yang diterima maka semakin buruk pula loyalitas karyawan.

Hasil uji F pada penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

Berdasarkan uji f dapat diketahui bahwa nilai $f_{hitung} = 25,394 > f_{tabel} 3,252$, H_a diterima dan H_o ditolak dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Sehingga hipotesis penelitian yang menyatakan adanya pengaruh signifikan antara

insentif dan disiplin kerja terhadap loyalitas karyawan dapat diterima. Semakin baik variabel insentif dan disiplin kerja yang diterima, maka semakin baik pula loyalitas karyawan dan semakin buruk variabel insentif dan disiplin kerja yang diterima maka semakin buruk pula loyalitas karyawan.

B. PEMBAHASAN

Pengaruh Insentif Terhadap Loyalitas Karyawan

Menurut yang dikemukakan oleh panggabean (2002:88), bahwa:”pemberian insentif bermanfaat bagi perusahaan maupun karyawan. Jika insentif yang diterima tidak dikaitkan dengan prestasi kerja, tetapi bersifat pribadi, maka karyawan akan merasakan ketidakadilan yang dapat mengakibatkan ketidakpuasan yang dapat mempengaruhi pegawai”. Insentif yang bervariasi baik yang bersifat finansial maupun non finansial sangat baik bagi karyawan untuk lebih meningkatkan kesetiaan pada karyawan.

Hubungan antara insentif terhadap loyalitas karyawan dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan oleh (Fauzan Akbar 2017:6) Insentif, baik insentif finansial maupun non finansial, memiliki hubungan yang sangat erat dengan loyalitas kerja karyawan. Insentif yang diberikan secara tepat dapat menjadi salah satu faktor utama yang mendorong karyawan untuk memberikan segala kemampuan untuk perusahaan tempat berkerja sehingga karyawan berusaha secara maksimal untuk membela perusahaan sebagai bentuk loyalitas mereka. Bentuk pembelaan terhadap perusahaan ini bisa dalam bentuk kinerja yang meningkat.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Dessler (2008:15) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap menghargai, menghormati, mematuhi, dan setia pada aturan yang berlaku, aturan tertulis atau lisan aturan, dan mampu melakukan hal-aturan, dan ketika anggota organisasi melanggar tugas dan wewenang yang diberikan, mereka tidak menghindari menerima hukuman. Menurut Mangkunegara dan Octorend (2015) kedisiplinan karyawan harus diterapkan dengan benar, sehingga setiap karyawan yang ada di perusahaan dapat melaksanakan tugas dan bekerja dengan baik, untuk mematuhi peraturan yang ada. Disiplin kerja yang baik dapat membuat karyawan bertahan dalam organisasi dan melakukan yang terbaik untuk organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pada karyawan PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru mengenai insentif, disiplin kerja terhadap loyalitas karyawan, selanjutnya dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Insentif yang diberikan PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru secara keseluruhan sudah baik, ini dapat dilihat dari dua indikator yaitu Insentif Material dan Insentif Non Material.
2. Disiplin kerja yang diterapkan oleh karyawan PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru secara keseluruhan atau sebagian karyawan sudah menunjukkan disiplin dengan baik, ini dapat dilihat dari empat indikator yaitu mematuhi semua peraturan perusahaan, menggunakan waktu secara efektif, tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas dan tingkat absensi.
3. Loyalitas karyawan yang diberikan oleh karyawan PT. Silver Silk Tour

& Travel Pekanbaru secara keseluruhan cukup baik, ini dapat dilihat dari enam indikator yaitu mempunyai kepedulian tinggi terhadap perusahaan, merasa memiliki perusahaan, meningkatkan kinerja untuk kesimbangan perusahaan, mempunyai motivasi kerja yang tinggi dan meningkatkan profesionalisme dan produktifitas perusahaan.

4. Insentif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru. Maka keputusan hipotesis diterima, semakin tinggi tingkat insentif maka semakin baik loyalitas karyawan.
5. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru. Maka keputusan hipotesis diterima, semakin tinggi tingkat disiplin kerja maka semakin baik loyalitas karyawan.
6. Insentif dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru. Hal ini berarti semakin baik insentif dan disiplin kerja yang diterima karyawan maka akan semakin meningkatkan loyalitas karyawan, dan rendah keinginan karyawan untuk mengundurkan diri dari perusahaan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan diatas, maka penulis memberikan saran yang dapat digunakan sebagai kontribusi pemikiran bagi perusahaan dan penelitian selanjutnya. Adapun saran-saran dari penulis yaitu sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru dapat lebih meningkatkan insentif untuk karyawan. Dimana perusahaan harus memperhatikan karyawan yang benar-benar berprestasi, rajin dalam bekerja, dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu sehingga terciptanya keadilan dalam pemberian insentif kepada karyawan. Dengan insentif yang diberikan oleh perusahaan tersebut, maka karyawan akan termotivasi untuk berkerja lebih semangat dan cepat, berkerja lebih disiplin, berkerja lebih kreatif dan dapat menanamkan rasa loyalitas karyawan terhadap perusahaan sehingga karyawan tidak akan meninggalkan perusahaan.
2. Diharapkan kepada PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru dapat lebih meningkatkan disiplin kerja karyawan. Dimana perusahaan harus lebih memperhatikan absensi/daftar kehadiran karyawan, memperhatikan ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan dan juga selalu mengawasi pekerjaan karyawannya dengan demikian maka akan tercapainya kedisiplinan dalam perusahaan. Dengan disiplin yang tinggi tujuan perusahaan akan lebih cepat tercapai dan rasa loyalitas karyawan kepada perusahaan akan meningkat.
3. Dari hasil penelitian secara simultan insentif dan disiplin kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Untuk itu pihak PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru perlu meningkatkan insentif dan

- disiplin kerja dengan cara perusahaan memberikan insentif kepada karyawan yang memang layak mendapatkannya dan juga harus menciptakan suasana kerja yang damai dengan cara meningkatkan disiplin kerja karyawan, dengan insentif dan disiplin kerja tersebut maka karyawan akan merasa nyaman dan aman diperusahaan. Sehingga loyalitas karyawan dapat meningkat.
4. Dengan adanya keterbatasan penelitian ini, disarankan kepada peneliti lanjutan agar meneliti lebih banyak variabel yang mempengaruhi loyalitas karyawan dan memperbesar sampel.

Daftar pustaka

Buku

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara.2005,Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- A.A. Anwar prabu mangkunegara.2015. manajemen sumber daya manusia. cetak kedua. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Alex s. Nitisemito. 1996. Manajemen personaliah, sumber daya manusia. jakarta; gholia indosesia.
- Dessler, Gery. 1997. *Manajemen Sumberdaya Manusia* Jilid 2. Diterjemahkan oleh Paramitha Rahayu. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Fandy tjiptono.2006. manajemen jasa. Edisi petama. Yogyakarta:andi
- Edy sutrisno.2009. manajemen sumber daya manusia. jakarta: kencana
- Edy Sutrisno. 2010. Manajemen sumber daya manusia. edisi pertama.cetak pwertama. Jakarta: kencana
- Gouzali Saydam.1996.*manajemen sumber daya manusia (human resources management)*, jilid 2.jakarta: Pt. Toko Gunung Agung.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, BPFE, Yogyakarta
- Hariandja.maribot.2002.manajemen sumber daya manusia. jakarta: grasindo
- Hasibuan, Malayu SP. 2000. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibua, Melayu Sp.2007. manajemen sumberdaya manusia. jakarta: cetak 9. Pt bumi aksara
- Hasibuan, Melayu SP. 2008. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu SP. 2011 manajemen sumber daya manusia. jakarta: bumi aksara
- Hasibuan, Melayu2012. *Manajemn Sumber Daya Manusia*.Jakarta: Bumi Aksara
- Hanry, Simamora. 1997. Manajemen sumber daya manusia. yogyakarta: STIE YKPN
- Henry, Simamora. 2001. Manajemen sumber daya manausia. Yogyakarta: STIE YKPN
- Henry, Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi ketiga,catatan kesatu.

- Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Manullang. 2000. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Nawawi, Hadari. 2001. *manajemen sumber daya manusia untuk bisnis yang kompetitif*. Cetak Keempat. Gajah Mada Universitas Press, Yogyakarta
- Panggabean, Mutiara Sibrana. 2002. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Prilaku organisasi*. Jakarta: index
- Sarwoto. 1994. *Dasar-dasar organisasi dan manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Siagian P. Sondang. 2005. *fungsi-fungsi manajemen*. Yogyakarta: bumi aksara
- Siregar, Syofian. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Suhendi, H. Anggara S. 2010. *Prilaku organisasi*, Bandung: CV Pustaka Setia
- Sugiarto, Dkk. 2001. *Teknik Sampling*. Jakarta: Gramedia
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2017. *Statistik untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Veitzal Rivai. 2004. *manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Cetak pertama. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Veitzal Rivai. 2011. *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori praktek*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- ### Jurnal
- Akbar, Fauzan. 2017. *Pengaruh Insentif Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Bank BRI Kantor Wilayah Pekanbaru*. Sumber: jurnal Ilmu Administrasi Bisnis JOM FISIP Vol. 4 No. 1
- Febrina S, Nita. 2016. *Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Operasional PT. Smart Tbk Perkebunan Padang Halayang*. Labuhan Batu Utara. Sumber: Tesis: Departemen Manajemen, Universitas Sumatra Utara.
- Michael Valentino dan Bambang Haryadi. 2016. *Loyalitas Karyawan pada CV. Trijaya Manunggal*. Surabaya. *Manajemen Bisnis*. Universitas Kristen Petra Vol. 4 No. 2
- Ratnasari, Ni Made Maharani Dwi, Dkk. 2013. *Pengaruh Insentif Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PT. SIER (Persero), Surabaya)*. Malang. Sumber: jurnal Ilmu Administrasi. Universitas Brawijaya (JAB) Vol. 2 No. 2.
- Sinaga, Agam. 2018. *pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja terhadap Loyalitas Pegawai Pada PT Barokah Utama Karya*.

Sumber: jurnal Ilmu Simantek
Vol, 2. No. 1

Tastariwal, Sahal, DKK. 2015. *Analisis Penaruh Insentif, Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Serta Dampak Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Di Banda Aceh*. Sumber: Jurnal Ekonomi, Universitas Syiah Kuala. Vol,4, No.1

Internet

[Http://Support.Muslimpro.Com](http://Support.Muslimpro.Com)

Www.Haji.Kemenag.go.id.2012

Riau.Kemenag.go.id

www.koranriau.id