

# PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) ULP AIR MOLEK

Nuraliza<sup>1</sup>, Seno Andri<sup>2</sup>

Email : [nuraliza2534@student.unri.ac.id](mailto:nuraliza2534@student.unri.ac.id)

Program Studi Administrasi Bisnis

Fakultas Ilmu Sosial dan Politik

Universitas Riau

*This research was conducted at PT. PLN (Persero) for the Air Molek area on Jl. ST. Ibrahim, Candirejo, Pasir Turtle, Indarigi Hulu Regency, Riau. The problem in this study is that employee loyalty at PT PLN (Persero) ULP Air Molek is still relatively low, which can be seen from some employees who are less than optimal at work and indiscipline in carrying out their duties and applicable rules. The purpose of this study was to determine the effect of incentives and work motivation on employee loyalty at PT PLN (Persero) ULP Air Molek.*

*In this study, the method used is descriptive and quantitative analysis using the SPSS program. This population is the employees of the Hotel Resty Menara Pekanbaru totaling 50 people. Samples were taken based on the census method or saturated sample, that is, the entire population was used as a sample. Therefore, the sample used in this study was 50 people. Methods of data collection using questionnaires and free interviews. Hypothesis testing using linear analysis methods, simple linear analysis and multiple linear analysis.*

*The research conducted shows the results that for the t-test with the variable giving incentives and work motivation partially significant effect on employee loyalty. And for the results of the F test, it shows that the simultaneous provision of incentives and work motivation has a significant effect on employee loyalty at PT PLN (Persero) ULP Air Molek with an R Square value of 0.448. This shows that the provision of incentives and work motivation has an influence of 44.8% on employee loyalty in the very good category, while the remaining 55.2% is influenced by other variables not examined in this study.*

**Keywords: Giving Incentives, Work Motivation, Loyalty**

## PENDAHULUAN LATAR BELAKANG

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis. (Samsudin, 2009 : 22). Dengan adanya kegiatan perencanaan, pengelolaan, pengarahan dan pemanfaatan sumber daya secara produktif akan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga berdampak pada kemampuan perusahaan mencapai tujuan. Sulit bagi perusahaan untuk mencapai keberhasilan tanpa karyawan-karyawan yang berkualitas.

Menurut Zakiyudin, (2013) menyatakan terdapat lima faktor dalam menentukan loyalitas karyawan, yaitu faktor insentif, faktor motivasi, faktor tanggung jawab, faktor disiplin, dan faktor partisipasi. Kebijakan insentif merupakan apa yang diterima oleh karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi (Simammora, 2014:41). Sehingga dapat disimpulkan pemberian insentif merupakan sebagai ganti kontribusi karyawan kepada organisasi guna perangsang untuk melakukan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar yang telah ditetapkan.

Selain pemberian kebijakan insentif, motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan. Motivasi kerja karyawan merupakan suatu perubahan energi di dalam pribadi seseorang yang ditandai dengan timbulnya afektif dan reaksi untuk mencapai tujuan (Hamalik, 2012). Motivasi berdasarkan atas

tingkat kebutuhan yang disusun menurut prioritas kekuatannya, kebutuhan pada tingkat bawah telah dipenuhi maka kebutuhan menimbulkan untuk memenuhi perilaku kebutuhan yang lebih tinggi yang dapat mempengaruhi loyalitas (Maslow).

Untuk mencapai tujuan perusahaan, perusahaan perlu meningkatkan loyalitas pegawai agar kinerja pegawai juga meningkat, dimana rasa ketaatan, tanggung jawab serta kerja sama dari pegawai, sehingga rasa sama-sama memiliki akan timbul dan menimbulkan loyalitas pegawai terhadap perusahaan.

Berdasarkan prasurvey yang dilakukan peneliti, ditemukan beberapa fenomena yang menunjukkan masih rendahnya bentuk loyalitas karyawan diantaranya :

- a. Masih ada beberapa karyawan yang terlambat masuk kerja sesuai jadwal kerja yang telah ditetapkan.
- b. Masih ada beberapa karyawan yang meninggalkan pekerjaan sebelum jam kerjanya berakhir.
- c. Masih ada beberapa karyawan yang bermain gadget saat jam kerja berlangsung.
- d. Masih ada beberapa karyawan yang bersantai-santai pada saat jam kerja berlangsung.
- e. Masih ada beberapa karyawan yang terlihat kurang mepedulikan *costumers* ketika bertanya.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian di PT. PLN (persero) Air Molek yang berjudul: **“Pengaruh Pemberian**

## **Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. PLN (persero) Air Molek”.**

### **RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut **“Bagaimana Pengaruh Pemberian Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. PLN (persero) ULP Air Molek?”.**

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui dan menganalisis pemberian insentif karyawan pada PT. PLN (persero) Air Molek.
2. Mengetahui dan menganalisis motivasi kerja karyawan pada PT. PLN (persero) Air Molek.
3. Mengetahui dan menganalisis loyalitas karyawan pada PT. PLN (persero) Air Molek.
4. Mengetahui dan menganalisis pengaruh pemberian insentif terhadap loyalitas karyawan pada PT. PLN (persero) Air Molek.

### **KERANGKA TEORI**

#### **Pemberian Insentif**

Menurut Mangkumanegara (2013) insentif adalah pemberian uang diluar gaji yang dilakukan oleh pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi.

Menurut Hasibuan, (2010:117) insentif adalah tambahan balas jasa yang

diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar.

Adapun dimensi dari pemberian insentif adalah

- Insentif material
- Insentif non material

#### **Motivasi Kerja**

Menurut Robbins dan Judge (2013), “Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya”.

Hasibuan (2010:216) berpendapat bahwa tujuan pemberian motivasi (pemotivasian) adalah untuk mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan.

Menurut Mc. Clelland (dalam Robbins, 2013) dimensi dari motivasi kerja adalah sebagai berikut :

1. Kebutuhan untuk berprestasi (*need for achievement*) adalah kebutuhan untuk mencapai keberhasilan dalam hidup, termasuk dalam pekerjaan. Dalam kehidupan organisasional, kebutuhan untuk mencapai sukses ini, tercermin dari adanya dorongan untuk meraih prestasi sesuai standar yang telah ditetapkan
2. Kebutuhan untuk berafiliasi (*need for affiliation*) adalah kebutuhan akan situasi persahabatan dan kehangatan dalam interaksi dengan orang lain dalam bmerupakan teman sekerja, bawahan maupun atasannya.

Kebutuhan akan afiliasi biasanya diusahakan agar terpenuhi melalui kerjasama dengan orang lain.

3. Kebutuhan untuk kekuasaan (*need for power*) adalah kebutuhan yang didasari oleh keinginan seseorang untuk mengatur atau memimpin orang lain. Seorang karyawan memiliki motivasi untuk berpengaruh terhadap lingkungannya, memiliki karakter kuat untuk memimpin dan memiliki ide-ide untuk menang dalam rangka untuk meningkatkan status dan prestise pribadi.

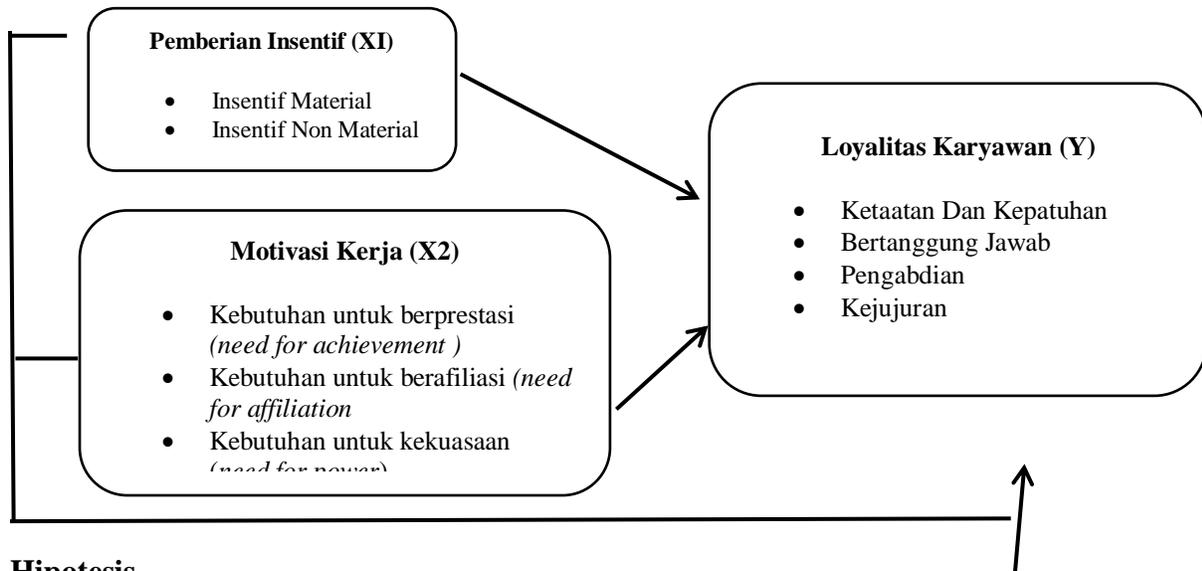
### **Loyalitas**

Menurut Dessler didalam Harianto (2016) loyalitas karyawan merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini di cerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Menurut Saydam dalam Silalahi (2019), terdapat 4 dimensi loyalitas, antara lain :

1. Ketaatan dan Kepatuhan
2. Bertanggung Jawab
3. Pengabdian
4. Kejujuran.

## Kerangka Berfikir



## Hipotesis

H1: Diduga Pemberian Insentif berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Kerja Karyawan pada PT. PLN (persero) Air Molek

H2: Diduga Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Kerja Karyawan pada PT. PLN (persero) Air Molek.

H3: Diduga Pemberian insentif dan Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Kerja karyawan pada PT. PLN (persero) Air Molek.

## METODE PENELITIAN

### 1. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan dari objek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan, udara, gejala, nilai, peristiwa, sikap hidup, dan

sebagainya, sehingga objek-objek ini dapat menjadi sumber data penelitian (Bungin, 2006:141). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan pada PT. PLN (persero) ULP Air Molek yang berjumlah 50 karyawan.

### 2. Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sensus/sampling karena jumlah populasi kurang dari 100, yaitu 50 responden.

### 3. Jenis dan Sumber

Data dalam penelitian ini data yang penulis gunakan adalah data primer dan data sekunder

### 4. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini data yang diperoleh dengan wawancara dan kuisisioner/angket.

### 5. Teknik Analisis Data

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Pemberian Insentif	X1	0,6809	0,2787	Valid
	X2	0,5943	0,2787	Valid
	X3	0,8046	0,2787	Valid
	X4	0,8282	0,2787	Valid
Motivasi kerja	X1	0,7287	0,2787	Valid
	X2	0,8377	0,2787	Valid
	X3	0,8071	0,2787	Valid
	X4	0,8019	0,2787	Valid
	X5	0,7978	0,2787	Valid
	X6	0,7506	0,2787	Valid
Loyalitas Karyawan	X1	0,5086	0,2787	Valid
	X2	0,6181	0,2787	Valid
	X3	0,5576	0,2787	Valid
	X4	0,6083	0,2787	Valid
	X5	0,5318	0,2787	Valid
	X6	0,5739	0,2787	Valid
	X7	0,6197	0,2787	Valid
	X8	0,5733	0,2787	Valid

Suatu pertanyaan dinyatakan valid jika  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$  (Riduwan & Sunarto, 2007). Nilai  $r \text{ tabel}$  yaitu 50,  $n-2 = 48$  adalah 0,2787

Teknik analisa data dalam penelitian ini adalah dengan pendekatan deskriptif dan kuantitatif.

## Uji Instrumen Data

### a. Uji Validitas

**b. Uji Realibilitas**

Uji realibilitas merupakan uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relative konsisten apabila pengukuran dilakukan dua kali atau lebih. Selanjutnya untuk melihat tingkat reabilitas data, SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas, jika *cronbach alpha* >0,60 atau >60% maka reliabilitas pertanyaan dapat diterima.

**Hasil Uji Reliabilitas Seluruh Variabel**

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Kesimpulan
Pemberian Insentif (X1)	0,701	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,871	0,60	Reliabel
Loyalitas Karyawan (Y)	0,889	0,60	Reliabel

**c. Uji Asumsi Klasik**

**1. Uji Normalitas**

Uji Normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen mempunyai distribusi yang normal atau tidak. Uji normalitas dalam peneletan ini dapat dilihat dari hasil uji *Kolmogorov Smirnov* berikut:

**Hasil Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	5,60794179
Most Extreme Differences	Absolute	,256
	Positive	,256
	Negative	-,185
Test Statistic		,256
Asymp. Sig. (2-tailed)		,000 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

**Hasil Uji Normalisasi Setelah Data Outlier Dikeluarkan**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		48
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,05397793
MostExtreme Differences	Absolute	,241
	Positive	,161
	Negative	-,241
Test Statistic		,241
Asymp. Sig. (2-tailed)		,000 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Dalam hal ini pengujian asumsi klasik menunjukkan data berdistribusi tidak normal namun karena hasil observasi lebih dari 30 maka data tersebut telah dianggap normal.

## 2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk melihat adanya keterkaitan antara variabel independen, atau dengan kata lain setiap variabel independen dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat *tolerance value* dan VIF. Multikolinearitas tidak terjadi bila nilai *tolerance value* diatas 0,1 atau nilai VIF dibawah 10.

### **Hasil Uji Multikolinearitas**

## Coefficients<sup>a</sup>

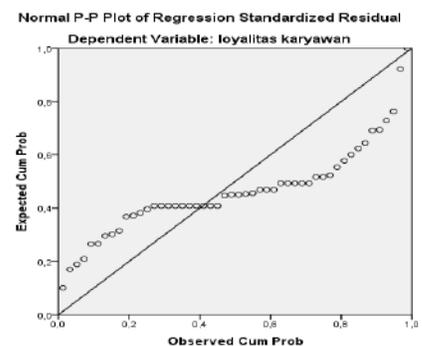
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
pemberian insentif	,368	2,714
motivasi kerja	,368	2,714

a. Dependent Variable: loyalitas karyawan

## 3. Uji Heterokedastisitas

Tujuan dilakukan pengujian heterokedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi kesamaan varians dan residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Heterokedastisitas ini dapat dideteksi dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot

### **Hasil Heterok.**



## d. Uji Analisis Data

### 1. Analisis Regresi Linear Berganda Pengaruh Pemberian Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-4,793	6,611		-,725	,472
Pemberian	,877	,574	,273	1,527	,133
Insentif					
Motivasi Kerja	,953	,395	,431	2,415	,020

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan  
b. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan  
 $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$ , maka  $Y = -4,793 + ,877 + ,953X_2$

Dimana :

Y = Loyalitas Karyawan

a = Konstanta

X1 = Pemberian Insentif

X2 = Motivasi Kerja

b1 = Koefisien regresi variabel X1

b2 = Koefisien regresi variabel X2

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan, yaitu :

- 1) Nilai konstanta adalah adalah -4,793 artinya jika pemberian insentif dan motivasi kerja nilainya 0, maka loyalitas karyawan bernilai -4,793. Intersep konstanta tidak bisa selalu diartikan melainkan nilai slope yang

harus muncul dalam model regresi (Michael H. Kutner)

- 2) Nilai koefisien regresi variabel pemberian insentif yaitu 0,877 dapat diartikan bahwa setiap peningkatan pengembangan pemberian insentif sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan loyalitas karyawan sebesar 0,877 satuan.
- 3) Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja 0,935 dapat diartikan bahwa setiap peningkatan motivasi kerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan loyalitas karyawan sebesar 0,953 satuan.

### Pengujian Hipotesis

#### a. Uji Signifikan Individu (Uji t) Pemberian Insentif Terhadap Loyalitas Hasil Uji t Hitung Pemberian Insentif *Coefficients<sup>a</sup>*

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,838	6,490		,129	,898
1 Pemberian	1,979	,366		5,412	,000
insentif			,616		

- a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan  
Berdasarkan uji t diatas, nilai  $t_{hitung} = 5,412 > t_{tabel} = 1,677$  dan signifikansi  $0,000 < 0,05$  Maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Dengan lebih besarnya  $t_{hitung}$  dari

$t_{tabel}$  maka dengan demikian secara parsial pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

**b. Uji Signifikan Individu (Uji t) Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan**

*Coefficients<sup>a</sup>*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-1,938	6,428		-,301	,764
Motivasi Kerja	1,432	,243	,648	5,897	,000

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Berdasarkan uji t diatas, nilai  $t_{hitung} = 5,897 > t_{tabel} = 1,677$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$  Maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Dengan lebih besarnya  $t_{hitung}$  dari  $t_{tabel}$  maka dengan demikian secara parsial

**Uji Simultan (uji -F) ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1248,218	2	624,109	19,035	,000 <sup>b</sup>
Residual	1541,002	47	32,787		
Total	2789,220	49			

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Pemberian Insentif

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan diperoleh nilai  $F_{hitung} = 19,035 > F_{tabel} 3,19$  yang berarti  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang berbunyi pemberian insentif dan motivasi kerja secara bersama-sama

berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada PT PLN (persero) Air Molek diterima. Artinya secara simultan variabel pemberian insentif dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan sebesar 44,8%, sedangkan untuk persentase sisanya sebesar 55,2% (100% - 44,8%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimaksudkan dalam variabel penelitian ini

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

#### Uji Koefisien Determinasi $R^2$ Berganda Pengaruh Pemberian Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

##### *Hasil Uji Koefisien Determinasi Berganda*

Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
1	,669 <sup>a</sup>	,448	,424	5,72602

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Pemberian Insentif

Berdasarkan tabel 3.29, diperoleh angka  $R^2$  (R Square) sebesar ,448 atau 44,8%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh pemberian insentif dan

### Pembahasan

#### Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan hasil uji regresi secara parsial atau uji t menunjukkan hasil yang signifikan pada variabel pemberian insentif ( $X_1$ ) terhadap loyalitas karyawan ( $Y$ ). Nilai koefisien regresi variabel pemberian insentif sebesar 0,379 dapat diartikan bahwa setiap peningkatan pemberian insentif sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan loyalitas karyawan sebesar 0,379. Dari hasil uji t diketahui thitung sebesar 4,412 lebih besar dibandingkan dengan ttabel sebesar 1,677 dengan signifikansi 0,000 yang mana nilai tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 yang dapat disimpulkan bahwa semakin sesuai penerapan pemberian insentif maka semakin tinggi loyalitas karyawan.

#### Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan hasil uji regresi secara parsial atau uji t menunjukkan hasil yang signifikan pada variabel motivasi kerja (X<sub>2</sub>) terhadap loyalitas karyawan (Y). Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 1,432 dapat diartikan bahwa setiap peningkatan motivasi kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan loyalitas karyawan sebesar 1,432. Dari hasil uji t diketahui thitung sebesar 5,897 lebih besar dibandingkan dengan ttabel sebesar 1,677 dengan signifikansi 0,000 yang mana nilai tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 yang dapat disimpulkan bahwa semakin sesuai penerapan motivasi kerja maka semakin tinggi loyalitas karyawan.

## **Kesimpulan dan Saran**

### **a. Kesimpulan**

1. Pemberian insentif pada PT PLN (persero) ULP Air Molek sudah sangat baik dilaksanakan berdasarkan pemberian insentif material, dan pemberian insentif non material.
2. Motivasi kerja pada PT PLN (persero) ULP Air Molek sudah sangat baik dilaksanakan berdasarkan kebutuhan untuk berprestasi (*need for achievement*), kebutuhan untuk berafiliasi (*need for affiliation*), kebutuhan untuk kekuasaan (*need for power*)
3. Loyalitas karyawan secara keseluruhan tergolong sangat tinggi berdasarkan dimensi ketaatan dan kepatuhan, bertanggung jawab, pengabdian,.

4. Pemberian insentif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan
5. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan
6. Pemberian insentif dan motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

### **b. Saran**

1. Berdasarkan analisis pemberian insentif pada PT PLN (persero) ULP Air Molek, terdapat dimensi pemberian insentif non material dengan jumlah skor terendah. Sehingga, disarankan bagi perusahaan untuk dapat meningkatkan pemberian insentif non material dengan menjalankan kebiasaan-kebiasaan baik seperti pujian pada karyawan yang baik dan memperhatikan fasilitas yang di berikan agar karyawan merasa di perhatikan dan akan berdampak positif pada kinerja serta rasa loyalitas karyawan pada perusahaan
2. Berdasarkan analisis motivasi kerja pada PT PLN (persero) ULP Air Molek, terdapat dimensi kebutuhan untuk berprestasi (*need for achievement*) dengan jumlah skor terendah. Sehingga, disarankan bagi perusahaan untuk meningkatkan kebutuhan untuk berprestasi (*need for achievement*) berdasarkan kebutuhan untuk berprestasi (*need for achievement*) seperti memberikan predikat

terpuji kepada karyawan yang telah mencapai prestasi kerja sehingga karyawan akan bekerja sebaik-baiknya agar dapat predikat terpuji, tentu saja hal ini akan berdampak positif pada rasa loyalitas oleh karyawan pada perusahaan.

3. Berdasarkan analisis loyalitas pada PT PLN (persero) ULP Air Molek, terdapat dimensi ketaatan dan kepatuhan dengan jumlah skor terendah. Sehingga, disarankan bagi perusahaan untuk meningkatkan ketaatan dan kepatuhan dengan memberikan sanksi pada karyawan yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kesepakatan agar karyawan dapat bekerja dengan maksimal.
4. Pemberian insentif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT PLN (persero) ULP Air Molek, maka diharapkan PT PLN (persero) ULP Air Molek dapat memperhatikan pemberian insentif pada karyawan yang membuat PT PLN (persero) ULP Air Molek selalu dapat bertahan dan beradaptasi pada persaingan.
5. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT PLN (persero) ULP Air Molek, maka diharapkan PT PLN (persero) ULP Air Molek dapat meningkatkan motivasi kerja, dikarenakan karyawan yang memiliki motivasi

kerja tinggi mereka memiliki pondasi dasar untuk menuju kesuksesan dan konsisten menjalankan tugas mereka dengan sebaik mungkin. Maka, meningkatkan motivasi kerja karyawan tidak hanya berdampak positif bagi perusahaan, tetapi juga individu karyawan itu sendiri. Karyawan anda dapat terus mengembangkan diri dengan menggali potensi yang ada.

6. Pemberian insentif dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT PLN (persero) ULP Air Molek, maka diharapkan PT PLN (persero) ULP Air Molek harus dapat memperhatikan pemberian insentif pada karyawan agar selalu dapat bertahan dan bersaing dengan perusahaan lainnya. Kemudian juga harus selalu memperhatikan motivasi kerja yang diberikan agar para karyawan memiliki pondasi dasar untuk menuju kesuksesan dan konsisten menjalankan tugas mereka dengan sebaik mungkin.

Loyalitas Karyawan Radar Bromo Probolinggo. *E-Journal Riset Manajemen*, 114–128.

Harianto, A. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Afektif Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediator Di Hotel X. *Kinerja*, 20(2), 95. <https://doi.org/10.24002/kinerja.v20i2.837>

Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung, PT. Bumi Aksa.; Ghalia Indonesia

Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Askara

Hasibuan, Malayu S.P. 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara New Jersey: Pearson Education

Husaini, Usman dan Purnomo Setiady Akbar. 2008. *Metodologi Penelitian Sosial*, Jakarta: PT. Bumi Aksara

Husein, Umar. 2011. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Kadarisman. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers: Jakarta

Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.

## Daftar Pustaka

Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.

Hamalik, Oemar. 2012. *Manajemen Pengembangan Kurikulum*. Bandung: Remaja Rosdakarya.; Ridwan, & Sunarto. 2012. *Pengantar Statistika Pendidikan, Sosial, Ekonomi*,.

Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPF

Hanin, A., Djaelani, A. K., & ABS, M. K. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pemberian Insentif Terhadap

- Pangabean, M. S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta
- Rachmanb, Herry. (2014). *Mensiasati Keluhan Karyawan Dalam Pekerjaan*. Jakarta: Gagas Media
- Robbins, Stephen P & Coulter, Mary. 2010. *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Erlangga
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior Edition 15*.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2007. *Manajemen*. Jakarta: PT. Indeks
- Samsudin, Sadili. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sarwoto, 2011, *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Siagian, S.P . 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Silalahi, J. R. (2019). *Karyawan Pada Perum Perumnas Regional I Medan*.
- Simamora, 2014, *Membuat Karyawan Lebih Produktif Dalam Jangka panjang (Manajemen SDM)*. STIE YKPN, Yogyakarta
- Simamora, 2014, *Membuat Karyawan Lebih Produktif Dalam Jangka panjang (Manajemen SDM)*. STIE YKPN, Yogyakarta
- Siswanto, Bedjo. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta. Sulhan, Najib b
- Umar. 2011. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada Yogyakarta. BPFE
- Widyawati, V. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt. Prasadha Aneka Niaga Tbk*. 26.
- Wirawan, I. K. N. A., Haris, I. A., & Suwendra, I. W. (2019). Pengaruh Kebijakan Intensif dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Pekerja Daily Worker Sheraton Hotel Kuta Bandung). *Jurnal Pendidikan*, 11(2), 583–594.

#### SUMBER DARI JURNAL DAN SKRIPSI

- Aesah, S. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. National Nobu Bank Cabang Kemang Village. *Jurnal Disrupsi Bisnis, Vol.1, No.3(3)*, 85–104.
- Altarom, I. R. (2019). Pengaruh Pemberian Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Cv Al-Achwan). In *Diponegoro Journal*.

- Anshar, Nuzul. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Loyalitas Karyawan Bengkel Delima Prima. Bandung: Universitas Widyatama.
- Hanin, A., Djaelani, A. K., & ABS, M. K. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pemberian Insentif Terhadap Loyalitas Karyawan Radar Bromo Probolinggo. *E-Journal Riset Manajemen*, 114–128.
- Haifa Rainy, 164010357 and Pembimbing I, Sadikun Citra Rusmana. SE.,MM. (2019) Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Smartfren. Bandung. Skripsi (S1) thesis, Perpustakaan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unpas Bandung.
- Hariato, A. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Afektif Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediator Di Hotel X. *Kinerja*, 20(2), 95. <https://doi.org/10.24002/kinerja.v20i2.837>
- Ma'aruf, A. S., Firdaus, M. A., & Rinda, R. T. (2021). Pengaruh Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(1), 47–54.
- Rika Martianingsih, 114010263 (2016) Pengaruh Disiplin Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Riti Property di Bandung. Skripsi (S1) Thesis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas. 36
- Rowen. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Tirta Agung Jaya Mandiri. *E-Jurnal Manajemen*, 2(2), 148