

# PENGARUH INSENTIF TERHADAP LOYALITAS KERJA KARYAWAN BANK BRI KANTOR WILAYAH PEKANBARU

Oleh: Fauzan Akbar  
Pembimbing : Mariaty Ibrahim, S.Sos, M.Si

Jurusan Ilmu Administrasi - Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Riau  
Kampus Bina Widya Jl. HR Soebrantas Km. 12,5 Simpang Baru Pekanbaru 28293  
Telp/Fax 0761-63272

## *Abstract*

*This study aims to determine Influence Of Incentive Towards Employee Loyalty on BRI Regional Office Pekanbaru. Distribute questionnaires to 91 respondents who are employees at Bank BRI Regional Office Pekanbaru. Base on analysis seen that the implementation of the incentive has been done well and had the right to carry out at Bank BRI Regional Office Pekanbaru. Base on analysis seen that the implementation of loyalty has been done well and had the right to carry out at Bank BRI Regional Office Pekanbaru. Based on the results obtained analyst  $t$ -count value amounted to 10.898 and  $t$ -table 1.986. As well as  $p$ value of  $0.000 < 0.05$ . Because  $t$ -count  $> t$ -tabel and  $p$ value value smaller than the value of alpha 0.05, then the hypothesis that there is significant influence work incentives to the loyalty of employees. It concluded that the hypothesis Implementation incentives significantly influence employee loyalty Bank BRI Regional Office Pekanbaru acceptable. Rated R Square of 0.572 which indicates that employment incentives is able to explain the changes in the value of employee loyalty amounted to 57.2%, while the remaining 42.8% is influenced by variables that are not observed in this research model.*

*Keywords: Incentive, Employee Loyalty*

## **PENDAHULUAN**

### Latar Belakang Masalah

Loyalitas memiliki arti penting bagi perusahaan atau organisasi, dengan adanya loyalitas kerja maka karyawan akan memiliki empati yang lebih terhadap perusahaan. Karyawan dengan loyalitas kerja tinggi akan lebih mudah bekerjasama dengan perusahaan, sehingga karyawan mampu bekerja sesuai dengan standar yang ada pada

perusahaan. Loyalitas dapat diartikan sebagai suatu kekuatan yang relatif dari karyawan untuk mengidentifikasi organisasi dan keterlibatan karyawan dalam organisasi, yang meliputi; kepercayaan yang kuat dan penerimaan yang penuh terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kesediaan bekerja keras demi kepentingan organisasi, keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Peningkatan produktivitas merupakan dambaan setiap perusahaan. Tingkat produktivitas akan tinggi jika loyalitas karyawan sebagai pelaksana pekerja tinggi dan sebaliknya tingkat produktivitas perusahaan akan rendah jika loyalitas karyawan sebagai pelaksana pekerja rendah. Loyalitas karyawan tergantung dari dalam diri karyawan itu sendiri, namun demikian pihak perusahaan juga perlu melakukan usaha-usaha untuk memotivasi karyawannya, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Upaya yang dapat dilakukan perusahaan sebagai pendorong peningkatan loyalitas karyawan dengan memberikan kompensasi yang memadai.

Bank BRI merupakan salah satu bank pemerintah yang mempunyai unit kerja yang berjumlah 4.447 buah yang terdiri dari satu kantor pusat, 12 kantor wilayah, 12 kantor inspeksi, 170 kantor cabang dalam negeri, 145 kantor cabang pembantu, 1 kantor cabang khusus, 40 kantor kas bayar,

3.705 BRI unit dan 357 pos pelayanan desa. Menghadapi persaingan dalam jasa perbankan, setiap bank dituntut untuk mampu menghadapi persaingan tersebut dengan semua sumberdaya yang dimilikinya. Bank BRI Pekanbaru merupakan salah satu bank BUMN yang ada di Pekanbaru. Pada tahun 2014 Bank BRI merupakan Bank terbaik di Indonesia berdasarkan. Walaupun demikian, bank tersebut selalu berupaya untuk menjadi bank terbaik di Indonesia. Untuk memenangkan persaingan di pasar lokal pekanbaru, pihak manajemen puncak Bank BRI telah menyadari pentingnya kontribusi SDM terhadap upaya perusahaan mencapai tujuan. Oleh karena itu untuk menjaga pelayanan, diperlukan karyawan yang memiliki loyalitas tinggi agar karyawan dapat terus meningkatkan prestasi kerja yang baik, sehingga dapat mempertahankan kinerja bank.

Salah satu indikator dari loyalitas karyawan dapat dilihat dari tingkat turn over karyawan di Bank BRI Pekanbaru.

**Tabel I. 1 Jumlah Karyawan dan Karyawan Keluar/ Mengundurkan Diri pada Bank BRI Kantor Wilayah Pekanbaru 2010-2014**

Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan Keluar	Karyawan Masuk	% Keluar
2010	84	3	3	4%
2011	84	2	4	2%
2012	86	4	9	5%
2013	91	4	4	4%
2014	91	5	6	5%

Sumber : Bank BRI Kantor Wilayah Pekanbaru, 2015

Dari tabel di atas diketahui bahwa setiap tahunnya ada karyawan yang keluar/ mengundurkan diri. Pada tahun 2014 sebanyak 5 orang atau 5% dari 91 orang karyawan mengundurkan diri. Bank BRI juga menerima karyawan setiap tahunnya. Penerimaan karyawan biasanya

dilakukan melalui seleksi yang di adakan oleh kantor pusat. Setiap tahunnya terjadi peningkatan jumlah pelamar yang ingin menjadi karyawan di Bank BRI. Namun setiap tahunnya juga ada karyawan Bank BRI Kantor Wilayah Pekanbaru yang mengundurkan diri.

Salah satu faktor yang bisa menyebabkan keluarnya karyawan adalah ketidakpuasan dengan insentif yang diterima.

Tingkat kedisiplinan juga dapat mencerminkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan atau organisasi. Salah satu ukuran tingkat kedisiplinan adalah kehadiran dan keterlambatan karyawan. Pada tabel di bawah ini diperlihatkan persentase keterlambatan karyawan Bank BRI Kantor Wilayah Pekanbaru selama

tahun 2014. Dari tabel diketahui bahwa rata-rata keterlambatan karyawan berada pada angka 20%-27%. Hal ini mengindikasikan bahwa masih ada karyawan Bank BRI Kantor Wilayah Pekanbaru yang kurang disiplin. Selain itu, pada tabel juga dapat dilihat bahwa masih ada karyawan yang tidak masuk tanpa izin. Hal ini mencerminkan tingkat loyalitas karyawan tersebut belum baik.

**Tabel I. 2 Tingkat Keterlambatan dan Ketidakhadiran Karyawan BRI Kantor Wilayah Riau Tahun 2014.**

No	Bulan	Karyawan Terlambat (%)	Tidak Hadir Tanpa Izin (%)
1	Januari	26%	1%
2	Februari	24%	1%
3	Maret	21%	0%
4	April	22%	2%
5	Mei	23%	1%
6	Juni	21%	0%
7	Juli	24%	0%
8	Agustus	25%	1%
9	September	26%	2%
10	Oktober	24%	0%
11	November	25%	1%
12	Desember	24%	1%

Sumber : Bank BRI Kantor Wilayah Pekanbaru, 2015

Pemberian insentif akan mempengaruhi loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Menurut Ruky (2006), insentif diartikan sebagai pemberian pendapatan tambahan bagi karyawan yang berfungsi sebagai perangsang agar karyawan semakin bergairah dalam meningkatkan prestasi kerja dan kesetiannya (loyalitas) pada perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja

Berdasarkan uraian diatas, penulis sangat berminat membahas

pokok pikiran dalam penelitian ini yang berjudul **“PENGARUH INSENTIF TERHADAP LOYALITAS KERJA KARYAWAN BANK BRI KANTOR WILAYAH PEKANBARU”**

**Perumusan Masalah**

Bank BRI Kantor Wilayah Pekanbaru, Riau memiliki visi, misi, dan tujuan yang dapat terwujud bila didukung oleh berbagai pihak diantaranya karyawan sebagai penggerak dalam melakukan

kegiatan bank, dan karyawan merupakan aset yang sangat berharga yang dimiliki perusahaan, karena karyawan sangat berperan dalam menjalankan perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Bank memiliki program pemberian insentif sebagai salah satu dari kebijakan manajemen kompensasi yang paling diutamakan selain program penggajian karyawan, yang berfungsi sebagai perangsang dalam meningkatkan prestasi kerja, motivasi, serta loyalitas para karyawan.

### **Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui pemberian insentif terhadap kepada karyawan Bank BRI Kantor Wilayah Pekanbaru.
- b. Untuk mengetahui loayairtas kerja karyawan Bank BRI Kantor Wilayah Pekanbaru.
- c. Untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif terhadap loyalitas kerja karyawan Bank BRI Kantor Wilayah Pekanbaru

### **Kerangka Teori Insentif**

Menurut Ruky (2006), insentif atau bonus adalah pemberian pendapatan tambahan bagi karyawan yang berfungsi sebagai perangsang agar karyawan semakin bergairah dalam meningkatkan prestasi kerja dan kesetiannya pada perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja, dan hanya diberikan setahun sekali bila syarat-syarat tertentu dipenuhi. Pertama, bonus hanya dapat

diberikan bila perusahaan memperoleh laba selama tahun fiskal yang telah berlalu, karena bonus biasanya diambil dari keuntungan bersih yang diperoleh perusahaan. Kedua, bonus tidak diberikan secara merata kepada semua karyawan. Artinya, besarnya bonus harus dikaitkan dengan prestasi kerja individu

Pembedaan besarnya bonus tersebut tidak dilakukan pada level bawah, karena pada level bawah sistem penilaian prestasi kerjanya belum tentu menjamin objektivitas dan dapat menimbulkan keruwetan serta perselisihan. Sehubungan dengan itu, dalam banyak perusahaan walaupun ada bonus, biasanya besarnya sama untuk semua pekerja; mungkin satu bulan gaji atau lebih tergantung kebijakan perusahaan.

### **Loyalitas Kerja Karyawan**

Pada dasarnya seseorang bekerja karena ada sesuatu yang hendak dicapainya, dan orang berharap bahwa aktivitas kerja yang dilakukannya akan membawanya kepada suatu keadaan yang lebih memuaskan daripada keadaan sebelumnya. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa pada diri manusia terdapat kebutuhan-kebutuhan yang pada saatnya membentuk tujuan-tujuan yang hendak dicapai dan dipenuhinya. Demi mencapai tujuan-tujuan itu, orang terdorong melakukan suatu aktivitas yang dikenal sebagai kerja. Tetapi tidak semua aktivitas dapat dikatakan kerja, karena menurut Dr. Franz Von Magnis (Anoraga, 1998), pekerjaan adalah kegiatan yang direncanakan. Jadi pekerjaan itu memerlukan pemikiran yang khusus dan tidak dapat dijalankan oleh binatang.

Pekerjaan yang dilaksanakan tidak hanya semata-mata karena hal tersebut menyenangkan, melainkan karena kemauan yang sungguh-sungguh untuk mencapai sesuatu hasil yang kemudian berdiri sendiri atau sebagai benda, karya, tenaga dan sebagainya atau sebagai pelayanan terhadap masyarakat.

Secara duniawi, kehidupan yang sulit membuat orang harus bekeja keras untuk tetap hidup. Kerja juga merupakan satu-satunya cara untuk memperbaiki standard hidup. Akibatnya kerja dipandang sebagai pusat kehidupan yang menarik dan tujuan yang diinginkan dalam hidup. Mereka menyukainya dan mendapatkan kepuasan. Sikap kerja ini juga kuat dibagian Asia seperti Jepang. Biasanya orang-orang dengan sikap kerja ini memiliki loyalitas yang kuat terhadap organisasi dan tujuannya. Studi di berbagai perusahaan menunjukkan bahwa sikap tersebut menimbulkan tanggung jawab moral daripada sekedar urusan bisnis secara rasional (Davis dan Newstorm, 1989).

Ada berbagai macam pengertian loyalitas. Menurut Sheldon (Steers dan Porter, 1983) mengemukakan bahwa loyalitas merupakan suatu orientasi terhadap organisasi yang berkaitan dengan identifikasi seseorang terhadap organisasinya. Pendapat yang hampir sama dikemukakan oleh Kanter (Steers dan Porter, 1983), bahwa loyalitas merupakan keinginan dari pelaku-pelaku sosial untuk memberikan energi dan pengabdian kepada sistem sosial.

Hall (Steers dan Porter, 1983) melihat loyalitas sebagai proses yang menjadikan tujuan organisasi dan

tujuan individu berkembang menyatu dan selaras. Salancik (Steers dan Porter, 1983) lebih memandang loyalitas sebagai suatu keadaan dimana individu menjadi terikat oleh aktivitasnya, dan melalui aktivitas tersebut tumbuh keyakinan-keyakinan yang dapat mempertahankan aktivitas dan keterlibatannya dalam kelompok.

Pendapat lain mengatakan bahwa loyalitas karyawan berkaitan dengan partisipasi karyawannya. Semakin tinggi partisipasi karyawan maka akan semakin tinggi kecenderungan mereka untuk menunjukkan loyalitas, dan pada gilirannya loyalitas akan menghasilkan kohesi kelompok, yang lebih lanjut kohesi kelompok ini akan mengakibatkan para karyawan tetap setia tinggal sebagai anggota organisasi (dalam Muafi, 2000)

Menurut Dessler (2000), loyalitas karyawan merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Sedangkan loyal adalah patuh, setia (Siagian, 2003:57). Artinya, suatu kecenderungan karyawan untuk tidak pindah ke perusahaan lain. Apabila karyawan bekerja pada suatu perusahaan, dan perusahaan tersebut telah memberikan fasilitas-fasilitas yang memadai dan diterima oleh karyawannya serta perusahaan memberikan imbalan yang sesuai kepada karyawannya, maka kesetiaan karyawan terhadap perusahaan akan semakin besar, maka timbul dorongan yang menyebabkan karyawan melakukan pekerjaan menjadi lebih giat lagi.

## **Hubungan Insentif dengan Loyalitas Kerja Karyawan**

Insentif, baik insentif finansial maupun insentif non finansial, mempunyai hubungan yang sangat erat dengan loyalitas kerja karyawan. Insentif yang diberikan secara tepat dapat menjadi salah satu faktor utama yang dapat mendorong karyawan untuk memberikan segala kemampuan untuk perusahaan tempat bekerja sehingga karyawan berusaha secara maksimal untuk membela perusahaan sebagai bentuk loyalitas kerja mereka. Bentuk pembelaan terhadap perusahaan ini bisa dalam bentuk kinerja yang meningkat.

Hariandja (2002:246) menerangkan bahwa: "Insentif merupakan salah satu faktor yang penting dalam meningkatkan prestasi kerja, memotivasi pegawai, merangsang pegawai baru yang berkualitas untuk memasuki organisasi, mempertahankan pegawai yang ada (loyalitas), dan meningkatkan produktivitas organisasi".

Loyalitas juga bisa diartikan dengan kesetiaan. Pemberian insentif dapat mempengaruhi tingkat kesetiaan 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. Menurut Meyer dan Herscovits dalam Oei (2010:190), loyalitas merupakan kondisi psikologis yang mengikat karyawan dan perusahaannya.

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 perusahaan jika diterapkan. Insentif dapat memberikan rangsangan bagi karyawan untuk lebih meningkatkan kesetiaan pada perusahaan.

## **Metode Penelitian**

### **Lokasi Penelitian**

Penulis melakukan penelitian di Kantor Wilayah Bank Rakyat Indonesia (BRI) Jl. Jenderal Sudirman Pekanbaru. Alasan pemilihan lokasi penelitian ini karena pihak manajemen Kantor Wilayah Bank Rakyat Indonesia Pekanbaru terbuka dan mau membantu dalam pelaksanaan penelitian. Pihak manajemen bersedia membantu menyiapkan data-data penelitian yang dibutuhkan.

### **Populasi dan Sampel**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian sensus, yaitu digunakannya semua populasi menjadi sampel. Teknik pengambilan sample adalah *purposive sampling* yaitu penarikan sample sesuai dengan tujuan penelitian. Sebagaimana yang dikemukakan oleh **Arikunto (1996:115)**, "Apabila subyek kurang dari 100, lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika jumlah subyeknya besar atau lebih dari 100

dapat diambil antara 10%-15% atau 20%-25% atau lebih”.

Adapun jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 91 orang, Keseluruhan orang yang diambil menjadi sampel tersebut adalah karyawan dan pimpinan Bank BRI Kantor Wilayah Pekanbaru.

**PENGARUH INSENTIF  
TERHADAP LOYALITAS  
KERJA KARYAWAN BANK BRI  
KANTOR WILAYAH  
PEKANBARU**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh insentif

**Tabel III. 1 Rekapitulasi Tanggapan Responden Pelaksanaan Insentif Karyawan Bank BRI Kantor Wilayah Pekanbaru**

No	Indikator	Tanggapan Responden					Skor	Kategori
		SS	S	CS	TS	STS		
1	Ketepatan	15	118	25	24	0	670	Setuju
2	Kelayakan/ Keadilan	28	101	35	18	0	685	Setuju
3	Pembiayaan Terkontrol dan Seimbang	19	108	40	15	0	677	Setuju
Total Skor =		2032						
Kriteria Skor =		Setuju						

Sumber :*Data Olan, 2016*

Tabel di atas menunjukkan hasil rekapitulasi tanggapan responden terhadap pelaksanaan Insentif Karyawan Bank BRI Kantor Wilayah Pekanbaru yang meliputi aspek ketepatan, kelayakan/ keadilan dan aspek pembiayaan terkontrol dan seimbang mendapatkan nilai skor sebanyak 2032 dalam pengklasifikasian jumlah dalam pelaksanaan insentif sebesar 2032 dalam kategori setuju.

Untuk tanggapan responden rekapitulasi tiap dimensi mengenai pelaksanaan insentif karyawan pada Bank BRI Kantor Wilayah

terhadap loyalitas kerja karyawan Bank BRI Kantor Wilayah Pekanbaru. Kuesioner sebarakan kepada 91 responden yang merupakan karyawan di Bank BRI Kantor Wilayah Pekanbaru.

**Pelaksanaan Insentif Karyawan Bank BRI Kantor Wilayah Pekanbaru**

Pelaksanaan insentif karyawan pada Bank BRI Kantor wilayah Pekanbaru dilihat dari dimensi ketepatan, kelayakan/ keadilan, pembiayaan terkontrol dan seimbang dapat dijelaskan sebagai berikut.

Pekanbaru, dapat dilihat responden penelitian yang memiliki kriteria penilaian masing-masing dimensi beserta skor penilaiannya, berikut untuk dimensi ketepatan jumlah skornya 670, uraian tanggapan responden 15 (sangat setuju), 118 (setuju), 25 (cukup setuju), 24 (tidak setuju), untuk dimensi kelayakan/ keadilan jumlah skornya 685, uraian tanggapan responden 28 (sangat setuju), 101 (setuju), 35 (cukup setuju), 18 (tidak setuju), untuk dimensi pembiayaan terkontrol jumlah skornya 677 dengan uraian

19 (sangat setuju), 108 (setuju), 40 (cukup setuju), 15 (tidak setuju).

Maka untuk jumlah total kriteria penilaian keseluruhan adalah sebesar 2032, hal ini menunjukkan bahwa variabel insentif ditinjau dari keseluruhan dimensi berada pada kategori setuju. Dari tanggapan responden terlihat bahwa pelaksanaan insentif sudah dilakukan dengan baik dan sudah tepat untuk dilaksanakan pada Bank BRI Kantor Wilayah Pekanbaru. Akan tetapi, untuk hasil yang lebih maksimal harus lebih diperhatikan kembali dalam pelaksanaan insentif

dikarenakan dari analisa tersebut terlihat adanya beberapa karyawan yang kurang setuju akan beberapa aspek penjabaran dimensi insentif seperti yang disebutkan diatas tadi.

### **Pelaksanaan Loyalitas Karyawan Bank BRI Kantor Wilayah Pekanbaru**

Pelaksanaan loyalitas karyawan pada Bank BRI Kantor wilayah Pekanbaru dilihat dari dimensi faktor rasional, faktor emosional dan faktor dapat dijelaskan sebagai berikut.

**Tabel III. 2 Rekapitulasi tanggapan responden pelaksanaan loyalitas Karyawan Bank BRI Kantor Wilayah Pekanbaru**

No	Indikator	Tanggapan Responden					Skor	Kategori
		SS	S	CS	TS	STS		
1	Faktor Rasional	28	101	35	18	0	685	Setuju
2	Faktor Emosional	19	108	40	15	0	677	Setuju
3	Faktor Spritual	37	110	27	8	0	722	Setuju
Total Skor =		2084						
Kriteria Skor =		Setuju						

Sumber :*Data Olahan, 2016*

Tabel di atas menunjukkan hasil rekapitulasi tanggapan responden terhadap pelaksanaan loyalitas Karyawan Bank BRI Kantor Wilayah Pekanbaru yang meliputi dimensi faktor rasional, faktor emosional dan faktor spiritual mendapatkan nilai skor sebanyak 2084 dalam pengklasifikasian jumlah dalam pelaksanaan insentif sebesar 2084 dalam kategori setuju.

Untuk tanggapan responden rekapitulasi tiap dimensi mengenai pelaksanaan loyalitas karyawan pada Bank BRI Kantor Wilayah Pekanbaru, dapat dilihat responden

penelitian yang memiliki kriteria penilaian masing-masing dimensi beserta skor penilaiannya, berikut untuk dimensi faktor rasional jumlah skornya 685, uraian tanggapan responden 28 (sangat setuju), 101 (setuju), 35 (cukup setuju), 18 (tidak setuju), untuk dimensi faktor emosional jumlah skornya 677, uraian tanggapan responden 19 (sangat setuju), 108 (setuju), 27 (cukup setuju), 8 (tidak setuju), untuk dimensi faktor spiritual jumlah skornya 722 dengan uraian 37 (sangat setuju), 110 (setuju), 27 (cukup setuju), 8 (tidak setuju).

Maka untuk jumlah total kriteria penilaian keseluruhan adalah sebesar 2084, hal ini menunjukkan bahwa variabel loyalitas ditinjau dari keseluruhan dimensi berada pada kategori setuju. Dari tanggapan responden terlihat bahwa pelaksanaan loyalitas sudah dilakukan dengan baik dan sudah tepat untuk dilaksanakan pada Bank BRI Kantor Wilayah Pekanbaru. Akan tetapi, untuk hasil yang lebih maksimal harus lebih diperhatikan kembali dalam pelaksanaan loyalitas dikarenakan dari analisa tersebut terlihat adanya beberapa karyawan yang kurang setuju akan beberapa aspek penjabaran dimensi loyalitas seperti yang disebutkan diatas tadi.

## Pengaruh Insentif Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Bank BRI Kantor Wilayah Pekanbaru

### Koefisien Korelasi dan Determinasi

Nilai koefisien korelasi (R) menunjukkan seberapa besar korelasi atau hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai  $R^2$  terletak antara 0 sampai dengan 1 ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ). Tujuan menghitung koefisien determinasi adalah untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika dalam proses mendapatkan nilai  $R^2$  yang tinggi adalah baik, tetapi jika nilai  $R^2$  rendah tidak berarti model regresi kurang baik. Nilai R dan  $R^2$  pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel III. 3 Tabel Koefisien Korelasi dan Determinasi**

**Model Summary<sup>a</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.756 <sup>a</sup>	.572	.567	4.042

a. Predictors: (Constant), Insentif

b. Dependent Variable: Loyalitas Kerja

Sumber : Data Olahan SPSS, 2016

Tabel di atas menunjukkan hasil analisis regresi secara keseluruhan, dimana didapatkan nilai R sebesar 0,756 yang menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan insentif kerja (variabel dependen) dengan loyalitas kerja karyawan (variabel independen) mempunyai tingkat hubungan yang kuat yaitu sebesar 75,6 %.

Nilai *R Square* sebesar 0,572 yang menunjukkan bahwa insentif kerja (variabel indeenden) mampu menjelaskan perubahan nilai loyalitas kerja karyawan (variabel ndependen) sebesar 57,2 % Sedangkan sisanya 42,8% dipengaruhi oleh variabel-variabel yang tidak teramati dalam model penelitian ini. Kemudian *standard error of theestimate* adalah sebesar

4,042 dimana semakin kecil angka ini akan membuat model regresi semakin berpengaruh terhadap loyaltitas kerja karyawan.

### Analisis Regresi Linier Sederhana

Untuk membuktikan apakah hipotesis diterima atau ditolak, maka

dilakukan uji regresi linier berganda. Dari pengujian yang dilakukan, diperoleh hasil koefisien regresi dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel III. 4 Analisis Regresi Linier Sederhana**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.363	2.953		4.864	.000
	Insentif	1.426	.131	.756	10.898	.000

a. Dependent Variable: Loyaltitas Kerja

Berdasarkan hasil analisis regresi diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi ini adalah :

$$Y = 14,363 + 1,426 X + e$$

Arti angka-angka dalam persamaan regresi diatas :

- Nilai konstanta (a) sebesar 14,363. Artinya adalah apabila pelaksanaan insentif kerja diasumsikan nol (0), maka nilai loyaltitas kerja bernilai bernilai 14,363.
- Nilai koefisien regresi variabel insentif kerja sebesar 1,426. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan insentif kerja sebesar 1 satuan maka akan tingkat loyaltitas karyawan sebesar 1,426 satuan.

### Pengujian Hipotesis

Penelitian ini meguji hipotesis metode analisis regresi sederhana. Untuk menguji signifikan tidaknya hipotesis tersebut dilakukan dengan satu pengujian statistic yaitu pengujian secara parsial ( t-test )

Untuk mengetahui pengaruh itu signifikan atau tidak adalah dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Nilai t tabel dapat dilihat pada tabel statistic. Hasil yang diperoleh untuk t tabel adalah 1,981.

Pada pengujian hipotesis, hipotesis yang akan diuji yaitu :

H : Insentif kerja berpengaruh terhadap loyaltitas kerja karyawan.

Dengan rumus hipotesisnya adalah sebagai berikut :

Ho: Tidak ada pengaruh antara pelaksanaan insentif kerja terhadap loyaltitas kerja karyawan Bank BRI Kantor Wilayah Pekanbaru

Ha: Tidak ada pengaruh antara pelaksanaan insentif kerja terhadap loyaltitas kerja karyawan Bank BRI Kantor Wilayah Pekanbaru

Uji ini dilakukan dengan ketentuan :

Jika t hitung < t tabel pada  $\alpha$  0,05 Ha ditolak dan H0 diterima

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,05$   $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak

**Tabel III. 5 Hasil Pengujian Hipotesis**

Variabel Independen	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	$\alpha = 5\%$	Keterangan
Pelatihan	10,898	1,986	0,000	Berpengaruh

Sumber : Data Olahan SPSS, 2016

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 10,898 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1,986. Serta  $P_{value}$  sebesar  $0,000 < 0,05$ . Karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai  $P_{value}$  lebih kecil dari nilai  $\alpha$  0.05, maka hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan insentif kerja terhadap loyalitas kerja karyawan sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan “ *Pelaksanaan insentif berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan Bank BRI Kantor Wilayah Pekanbaru* dapat diterima.

#### **KESIMPULAN DAN SARAN**

##### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilandasi dengan kajian teori dan perumusan masalah yang telah dibahas, selanjutnya dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari tanggapan responden terlihat bahwa pelaksanaan insentif sudah dilakukan dengan baik dan sudah tepat untuk dilaksanakan pada Bank BRI Kantor Wilayah Pekanbaru. Akan tetapi, untuk hasil yang lebih maksimal harus lebih diperhatikan kembali dalam pelaksanaan insentif dikarenakan dari analisa tersebut terlihat adanya beberapa karyawan yang kurang setuju akan beberapa

aspek penjabaran dimensi insentif tersebut.

2. Dari tanggapan responden terlihat bahwa pelaksanaan loyalitas sudah dilakukan dengan baik dan sudah tepat untuk dilaksanakan pada Bank BRI Kantor Wilayah Pekanbaru. Akan tetapi, untuk hasil yang lebih maksimal harus lebih diperhatikan kembali dalam pelaksanaan loyalitas dikarenakan dari analisa tersebut terlihat adanya beberapa karyawan yang kurang setuju akan beberapa aspek penjabaran dimensi loyalitas.
3. Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 10,898 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1,986. Serta  $P_{value}$  sebesar  $0,000 < 0,05$ . Karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai  $P_{value}$  lebih kecil dari nilai  $\alpha$  0.05, maka hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan insentif kerja terhadap loyalitas kerja karyawan sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan “ *Pelaksanaan insentif berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan Bank BRI Kantor*

Wilayah Pekanbaru dapat diterima.

#### **Saran**

1. Pihak Bank BRI Kantor Wilayah Pekanbaru hendaknya memperhatikan insentif karyawan meliputi pemberian insentif transportasi yang sesuai. Loyalitas karyawan menjadi lebih terjaga dengan pemberian insentif transportasi yang sesuai.
2. Kesuksesan karyawan di dalam mengerjakan tugas, harus diperhatikan oleh Bank BRI Kantor Wilayah Pekanbaru. Hal ini dapat dijadikan acuan oleh Bank BRI Kantor Wilayah Pekanbaru dalam memantau loyalitas dan rasa tanggung jawab yang dimiliki oleh karyawan terhadap perusahaan.
3. Inisiatif dan kreatif yang dimiliki oleh karyawan agar diperhatikan oleh perusahaan untuk dipertimbangkan yang berguna untuk kemajuan perusahaan kedepannya.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, S, 2006, *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dessler, Gery. 1997. *Manajemen Sumberdaya Manusia Jilid 2*. Diterjemahkan oleh Paramitha Rahayu. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Dharma, Agus. 2003. *Manajemen Supervisi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja, Mariot Tua Effendy. 2002. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hasibuan, Malayu SP. 2000. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu SP. 2008. *Manajemen Sumberdaya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Komaruddin. 1990. *Personalialia*. Yogyakarta: Liberty.
- Nawawi, Hadari, 2003. *Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah mada University Press.
- Panggabean, Mutiara Sibrana. 2002. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Riduwan. 2009. *Pengantar Statistik Sosial*. Bandung: Alfabeta.
- Riduwan, Sunarto. 2007. *Pengantar statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sarwoto. 1991. *Dasar-dasar Organsasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Siagian, Sondang P. 2001. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P. 2002. *Organisasi Kepemimpinan dan Administrasi*. PT. Gunung Agung, Jakarta.
- Schuler, Randall. S dan Susan E Jackson. 1996. *Manajemen*

- Sumberdaya Manusia. Jakarta:  
Erlangga.
- Singarimbun, Masri dan Effendy,  
Sofyan. 1995. Metode  
Penelitian Survey, Edisi  
Revisi. Jakarta: LP3ES.
- Sugiyono. 2006. Metode Penelitian  
Bisnis. Bandung: CV.  
Alfabeta.
- Wursono, 2002. Dasar-Dasar  
Manajemen Personalia.  
Pustaka Dian, Jakarta.