
Pengaruh Antara Kepuasan Kerja Dan Insentif Terhadap Loyalitas Karyawan Di CV Bina Mandiri X

Maghfirotn Ajron Karimah *)

Budi Wahono **)

Rahmawati *)**

Email : irmadrmn@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

The rapid development in the industrial world has resulted in fierce competition between business actors. One of these businesses is CV Bina Mandiri X. The purpose of this research with this type of explanatory research and quantitative approach is to find out and analyze the effect of job satisfaction and incentives on employee loyalty at CV Bina Mandiri X, either simultaneously or partially. The population in this study were all employees of CV Bina Mandiri X, totaling 60 employees. The sampling technique used is saturated sampling, where all members of the population are used as a sample which is then found to be 60 respondents. This research method uses multiple linear regression analysis with the SPSS analysis tool. Based on the results of this study, job satisfaction and incentives at CV Bina Mandiri X simultaneously and partially have an influence on employee loyalty.

Keywords: Job Satisfaction, Incentives And Employee Loyalty

Pendahuluan

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan juga tidak terlepas dari peran sumber daya manusia (SDM) atau karyawan sebagai komponen utama untuk menopang keberlangsungan berjalannya aktivitas bisnis dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aset penting yang dimiliki oleh perusahaan. Sebuah perusahaan tidak hanya membutuhkan teknologi dan sarana serta prasarana yang memadai saja, melainkan membutuhkan pula para karyawan yang berkompeten dan produktif agar mampu menghasilkan output yang berkualitas. Sumber daya manusia (SDM) menjadi penggerak utama dalam menjalankan roda aktivitas suatu perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia (SDM) dengan sebaik mungkin. Dalam pengelolaan sumber daya manusia diperlukan manajemen yang mampu mengelola karyawan dengan baik secara terencana, sistematis dan efisien.

Menurut Hasibuan (2016) menyatakan bahwa loyalitas karyawan merupakan wujud peran aktif anggota dalam menggunakan tenaga, pikiran serta waktunya dalam mewujudkan tujuan organisasi. Loyalitas karyawan tidak dapat muncul dengan sendirinya, melainkan diperlukan pemimpin dan pengelolaan manajemen sumber daya manusia yang baik. Loyalitas juga dapat diartikan sebagai kesetiaan karyawan terhadap suatu hal yang bukan hanya berupa kesetiaan fisik saja, melainkan kesetiaan pikiran serta perhatian kepada perusahaan. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan salah satunya adalah kepuasan kerja dan insentif yang diberikan oleh perusahaan sebagai apresiasi hasil kerja (Watsons, 2014).

Kepuasan kerja adalah salah satu hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan. Kepuasan kerja merupakan rasa puas yang dimiliki individu terhadap pekerjaan yang dilakukan dan pemerolehan imbalan setimbang dari perusahaan berdasarkan hasil kerja mereka (Tangkilisan, 2005). Menurut Sutrisno (2010) menyatakan bahwa kepuasan kerja menjadi hal yang harus diperhatikan karena mempunyai hubungan yang erat dengan produktivitas serta kinerja karyawan.

Tingkat kepuasan karyawan dapat mempengaruhi rasa loyalitas terhadap perusahaan serta bagaimana kinerjanya dalam melakukan pekerjaan.

Insentif merupakan semua pendapatan atau imbalan yang diterima oleh karyawan dari perusahaan baik itu berbentuk uang ataupun barang (Hasibuan, 2007). Insentif sendiri pada umumnya dikaitkan dengan imbalan-imbalan finansial yang diterima oleh seseorang melalui hubungan kepegawaian dengan suatu perusahaan. Insentif didalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan sebagai sarana motivasi karyawan guna meningkatkan kinerja dan semangat kerja yang lebih optimal. Selain sebagai pematik untuk memotivasi karyawan, pemberian insentif ini juga dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan oleh perusahaan

Hal lain yang melatar belakangi peneliti ini untuk mengajukan penelitian di CV Bina Mandiri X ialah karena perusahaan ini merupakan perusahaan baru yang diawali dengan sistem cultural sehingga secara sistem yang sekarang berjalan di perusahaan perlu untuk ditinjau lebih dalam serta menarik untuk diteliti. Berdasarkan uraian permasalahan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian, ketertarikan peneliti ini dapat direalisasikan dalam sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Antara Kepuasan Kerja Dan Insentif Terhadap Loyalitas Karyawan Di CV Bina Mandiri X”**.

Rumusan Masalah

Dengan adanya permasalahan dan latar belakang permasalahan yang telah di uraikan di atas, dapat di ketahui bahwa rumusan permasalahannya adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh antara kepuasan kerja dan insentif terhadap loyalitas karyawan di CV Bina Mandiri X ?
2. Bagaimanakah pengaruh antara kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan di CV Bina Mandiri X ?
3. Bagaimanakah Pengaruh antara insentif terhadap loyalitas karyawan di CV Bina Mandiri X ?

Landasan Teori dan Pengembangan Hipotesis Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2007) kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan serta timbulnya rasa cinta terhadap pekerjaan yang sedang dilakukan. Kepuasan kerja pada dasarnya bersifat individu, dimana hal ini akan berbeda pada setiap masing-masing individu. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan penilaiannya. Adapun indikator kepuasan kerja menurut Sudaryo et al., (2018:93) yaitu: Kemangkiran atau ketidakhadiran, Keinginan pindah, Kerja pegawai, Rekan kerja dan pengawas.

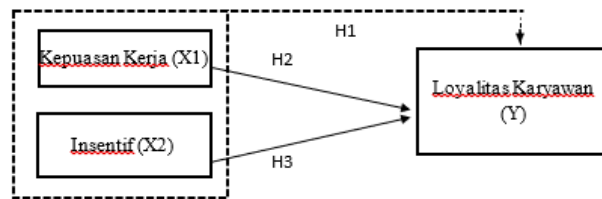
Insentif

Menurut Hasibuan (2007) kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan serta timbulnya rasa cinta terhadap pekerjaan yang sedang dilakukan. Kepuasan kerja pada dasarnya bersifat individu, dimana hal ini akan berbeda pada setiap masing-masing individu. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan penilaiannya. Adapun indikator Insentif menurut Sarwoto (2010), yaitu: insentif material dan insentif non material.

Loyalitas Karyawan

Loyalitas berasal dari kata loyal yang mempunyai arti setia. Loyalitas karyawan merupakan kesediaan dan kesetiaan karyawan dalam menjaga dan membela perusahaan baik didalam atau diluar pekerjaan (Hasibuan, 2016). Adapun indikator yang dapat dipakai untuk mengidentifikasi loyalitas sebagaimana dikemukakan Powers dalam Runtu (2014:29), yaitu : ketaatan, bertanggung jawab, pengabdian, kejujuran

Berdasarkan kajian teori diatas, maka di dapatkan kerangka konsep seperti gambar di bawah ini :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

H1 : Terdapat Pengaruh antara Kepuasan Kerja dan Insentif dengan Loyalitas Karyawan di CV Bina Mandiri X

H2 : Terdapat Pengaruh antara Kepuasan Kerja dengan Loyalitas Karyawan di CV Bina Mandiri X

H3 : Terdapat Pengaruh antara Insentif dengan Loyalitas Karyawan di CV Bina Mandiri X

Metode Penelitian

Jenis data penelitian ini berupa data kuantitatif yaitu datanya diperoleh melalui wawancara, observasi, diskusi atau pengamatan (survey). Penelitian ini merupakan penelitian explanatory dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Bina Mandiri X yang berjumlah sebanyak 60 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2019:85) teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Jadi jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 60 responden, dimana itu merupakan jumlah seluruh karyawan CV Bina Mandiri X. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, data primer didapatkan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan CV Bina Mandiri X. Riset ini memakai data primer yang berupa menyebarkan kuisisioner secara acak. Kemudian pada riset ini menggunakan perangkat lunak analisis data SPSS untuk menganalisis data yang dikumpulkan oleh peneliti melalui kuesioner.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Uji Instrumen

Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Loyalitas Karyawan	Y1	0,931	0,254	Valid
	Y2	0,924	0,254	Valid
	Y3	0,852	0,254	Valid
	Y4	0,819	0,254	Valid
Kepuasan Kerja	X1.1	0,769	0,254	Valid
	X1.2	0,722	0,254	Valid
	X1.3	0,590	0,254	Valid
	X1.4	0,811	0,254	Valid
	X1.5	0,742	0,254	Valid
Insentif	X2.1	0,860	0,254	Valid
	X2.2	0,872	0,254	Valid
	X2.3	0,853	0,254	Valid
	X2.4	0,791	0,254	Valid

Sumber : Data primer diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas bahwa nilai R hitung dari masing-masing pernyataan pada seluruh variabel memiliki nilai R hitung dari yang terendah 0.590 dan tertinggi 0.931 lebih besar dari nilai R tabel 0,254 yang berarti dapat dikatakan bahwa item pernyataan yang terdapat pada seluruh variabel dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Reliabilitas	Cronbach's Alpha	Keterangan
Loyalitas Karyawan	0,905	0,60	Reliabel
Kepuasan kerja	0,775	0,60	Reliabel
Insentif	0,865	0,60	Reliabel

Sumber : Data primer diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai masing-masing variabel menunjukkan nilai koefisien reliabilitas > cronbach's alpha loyalitas karyawan sebesar 0.905 kepuasan kerja sebesar 0.775 dan insentif sebesar 0.865 lebih besar dari 0,60. Hal tersebut mengindikasikan bahwa setiap item pernyataan pada seluruh variabel dikatakan reliabel untuk digunakan uji yang berulang.

Uji Normalitas

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.44191569
Most Extreme Differences	Absolute	.066
	Positive	.066
	Negative	-.058
Test Statistic		.066
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Data primer diolah 2023

Hasil pengujian normalitas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikan yang dapat dilihat dari Asymp. Sig.(2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat dikatakan data di atas normal.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kepuasan kerja	0,598	1,674	Tidak terjadi multikolinearitas
Insentif	0,598	1,674	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber : Data primer diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja dan insentif memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan VIF memiliki nilai lebih kecil dari 10, maka dapat dikatakan data pada penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas..

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas

	Sig.	Keterangan
Kepuasan kerja	0,624	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Insentif	0,071	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber : Data primer diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel kepuasan kerja sebesar 0,624 dan nilai signifikansi variabel insentif sebesar 0,071. Berdasarkan nilai signifikansi dari 2 variabel tersebut, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda**Tabel 6 Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	.800	1.489		.537
	x1	.514	.094	.510	5.477
	x2	.382	.085	.417	4.477

a. Dependent Variable: y

Sumber : Data primer diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

1. Konstanta (α) sebesar 0.800 (positif) menunjukkan bahwa jika kepuasan kerja dan insentif adalah 0, maka loyalitas karyawan nilainya adalah positif
2. Koefisien regresi variabel kepuasan kerja sebesar 0,514 (positif) artinya jika variabel kepuasan kerja mengalami kenaikan, maka loyalitas karyawan akan mengalami kenaikan secara positif.
3. Koefisien regresi variabel insentif sebesar 0,382 (positif) artinya jika variabel insentif mengalami kenaikan, maka loyalitas karyawan akan mengalami kenaikan secara positif.

Uji Hipotesis**Uji F****Tabel 7 Hasil Uji F**

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	292.332	2	146.166	67.919
	Residual	122.668	57	2.152	
	Total	415.000	59		

Sumber : Data primer diolah 2023

Hal ini menunjukkan bahwa diketahui F hitung sebesar 67.919 dengan nilai signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi (sig.) pada uji F kurang dari 0,05 sehingga H1 diterima. Maka hal ini menunjukkan bahwa secara simultan ada pengaruh antara kepuasan kerja dan insentif terhadap loyalitas karyawan.

Uji t**Tabel 8 Hasil Uji t**

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	.800	1.489		.537
	x1	.514	.094	.510	5.477
	x2	.382	.085	.417	4.477

a. Dependent Variable: y

Sumber : Data primer diolah 2023

Dari tabel analisa uji t dapat dilihat penjelasan dibawah ini:

- 1 Hasil uji t variabel kepuasan kerja didapatkan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang dimana hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan.
- 2 Hasil uji t variabel insentif didapatkan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang dimana hal ini menunjukkan bahwa insentif berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Koefisien Determinan adjusted R²**Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.839 ^a	.704	.694	1.46699

a. Predictors: (Constant), X1, X2

Sumber : Data primer diolah 2023

Berdasarkan data tabel diatas diketahui bahwa nilai dari *Adjusted R Square* sebesar 0.694, hal tersebut dapat menunjukkan bahwa variabel independen kepuasan kerja dan insentif dapat menjelaskan terhadap loyalitas karyawan sebagai variabel dependen dalam penelitian ini sebesar 69,4%, sedangkan sisanya sebesar 30,6% dijelaskan oleh variabel lainnya di luar variabel pada penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Insentif Terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan atau Bersama-sama menunjukkan ada pengaruh antara kepuasan kerja dan insentif terhadap loyalitas karyawan. Hal ini menandakan bahwa semakin tinggi rasa puas dalam diri karyawan pada pekerjaannya, kemudian insentif yang diberikan dalam bentuk material maupun non material tercukupi, maka akan membuat sebuah loyalitas karyawan pada CV Bina Mandiri X semakin tinggi atau semakin baik.

Hal ini sejalan dengan penelitian Shella (2021) berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel insentif mempunyai pengaruh signifikan dengan arah hubungan positif terhadap loyalitas karyawan dan variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan dengan arah hubungan positif terhadap loyalitas karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan analisis pada uji t dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap loyalitas karyawan. Hasil penelitian yang menunjukan distribusi frekuensi jawaban tertinggi didapat oleh item pernyataan karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang dijalani saat ini, berarti dapat kita lihat bahwa loyalitas karyawan pada CV Bina Mandiri X dipengaruhi oleh kepuasan terhadap pekerjaan. Hal ini juga menjelaskan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka akan membuat loyalitas karyawan semakin tinggi juga.

Pada CV Bina Mandiri X para karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang dijalani saat ini karena lingkungan mereka yang nyaman, dari hasil pengamatan terhadap para karyawan juga ditemukan bahwa pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan mereka, sehingga hal ini yang menimbulkan rasa puas pada karyawan CV Bina Mandiri X. Seorang karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan yang sedang dilakukan maka ia akan mempunyai perasaan positif terhadap pekerjaan tersebut, sedangkan seorang karyawan yang tidak puas terhadap pekerjaannya maka akan memiliki perasaan-perasaan negatif terhadap pekerjaannya (Robbins et al., 2008).

Hasil tersebut sejalan dengan penelitian Mariana dan Irfani (2017) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara variabel kepuasan kerja dengan loyalitas karyawan, dimana semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan maka akan semakin tinggi pula loyalitas dalam diri karyawan terhadap perusahaan.

Pengaruh Insentif Terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan analisis pada uji t dalam penelitian ini menunjukkan bahwa insentif memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hasil penelitian yang menunjukan distribusi frekuensi jawaban tertinggi didapat oleh item pernyataan karyawan merasa dihargai oleh pimpinan atas semua kinerja yang dilakukan, berarti dapat kita lihat bahwa loyalitas karyawan pada karyawan CV Bina Mandiri X di pengaruhi oleh insentif non material. Hal ini juga menjelaskan bahwa semakin tinggi insentif yang diberikan maka akan membuat loyalitas karyawan semakin tinggi juga.

Pada CV Bina Mandiri X karyawan merasa insentif yang diberikan telah sesuai dengan apa yang mereka kerjakan. Insentif non material yang diterima juga terpenuhi dengan baik, seperti pimpinan kerap memberi apresiasi guna menghargai pekerjaan yang telah diselesaikan. Dari hal tersebut kemudian timbul rasa puas pada karyawan CV Bina Mandiri X yang kemudian menumbuhkan rasa loyalitas kerja mereka. Insentif juga diartikan sebagai imbalan diluar gaji

pokok yang diterima karyawan dimana sistem ini biasanya juga digunakan sebagai strategi untuk meningkatkan motivasi kerja dan loyalitas pada perusahaan (Syarifudin et al., 2020).

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian Maula (2022), dimana pemberian insentif yang setimpal mempunyai hubungan signifikan dengan loyalitas karyawan pada perusahaan.

Kesimpulan dan Saran

Secara simultan kepuasan kerja dan insentif berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan. Didapat hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Selanjutnya pada insentif juga memberikan hasil yang sama berupa pengaruh secara positif dan signifikan antara insentif terhadap loyalitas karyawan.

Sebagai tindak lanjut dari beberapa temuan penelitian ini maka peneliti merekomendasikan saran sebagai berikut : Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk mengambil sampel yang lebih besar untuk meningkatkan keakuratan data survei. Penggunaan variabel yang ada dan penggunaan variabel yang berbeda atau penambahan jumlah variabel yang ada dan penggunaan alat analisis yang berbeda diharapkan sebagai peneliti. Diharapkan peneliti selanjutnya untuk menggunakan metode pengumpulan data tidak hanya penyebaran kuesioner, peneliti dapat menambahkan metode wawancara mendalam terhadap responden.

Referensi

- Amirin, T. (2011). *Populasi dan sampel penelitian 4: Ukuran sampel rumus Slovin*. Jakarta: Erlangga.
- Azwar, S. (2012). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Baharuddin, L. (2011). Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, Pengalaman, Sikap Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Bappeda Kota Makassar. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 1(1), 75–92.
- Citra, L. M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 214–225.
- Ihrom, G. A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Putra Nusantara Sejahtera.
- Indrianto, N., & Supomo, B. (2014). *Metode penelitian bisnis untuk akuntansi & manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Istijanto, M. M. (2005). *Aplikasi praktis riset pemasaran*. Gramedia Pustaka Utama.
- Kusumawati, B., & Utami, S. S. (2016). Kompensasi, Kinerja, Kepuasan Dan Pengaruhnya Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Pendekatan Path Analys Studi Pada BPRS HIK. *Liquidity: Jurnal Riset Akuntansi Dan Manajemen*, 5(1), 65–75.
- Lorens, L. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt. Plymilindo Perdana. Universitas Buddhi Dharma.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*.
- Mariana, R., & Irfani, H. (2017). Hubungan kepuasan kerja dengan loyalitas kerja perawat honor Rsud Kabupaten Padang Pariaman. *Jurnal RAP (Riset Aktual Psikologi Universitas Negeri Padang)*, 6(2), 193–202.
- Maula, M. F. (2022). Pengaruh insentif dan loyalitas terhadap motivasi kerja pada pegawai di MTsN 6 Jombang. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Mehta, S., Singh, T., Bhakar, S. S., & Sinha, B. (2010). Employee loyalty towards organization— a study of academicians. *International Journal of Business Management and Economic Research*, 1(1), 98–108.
- Meithiana, I. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Indomedia Pustaka.
- Munandar, A. S. (2001). *Psikologi industri dan organisasi*.

- Nazir, M. (2011). Metode Penelitian. Ghalia Indonesia.
- Rahmatul Laily, S. (2021). Pengaruh Insentif, Beban Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Koperasi Anak Mandiri Jambon Ponorogo. Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Ratnasari, M. D., & Made, N. (2013). Pengaruh Insentif terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PT. SIER Persero, Surabaya). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 2(2).
- Rivai, V. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- Sugiyono, M. P. P., & Kuantitatif, P. (2009). Kualitatif, dan R&D, Bandung: Alfabeta. Cet. Vii.
- Sule, E. T., & Priansa, D. J. (2018). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi; membangun organisasi unggul di era perubahan.
- Sumardhan, D. (2014). Analisis Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Loyalitas Karyawan (Studi Kasus di PT Sinar Sosro Medan).

Maghfirotn Ajron Karimah *) Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Budi Wahono **) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Rahmawati ***) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma