

**PENGARUH PELATIHAN KERJA, INSENTIF FINANSIAL DAN INSENTIF NON
FINANSIAL TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PT BANK MANDIRI
(PERSERO)Tbk. CABANG MADIUN**

Jelina Arviani Rosita¹
Pendidikan Akuntansi FKIP
Universitas PGRI Madiun
jelinaarvianir@gmail.com

Satrijo Budi Wibowo¹
Pendidikan Akuntansi FKIP
Universitas PGRI Madiun
satrijobudiwibowo@gmail.com

Anggita Langgeng Wijaya³
Pendidikan Akuntansi FKIP
Universitas PGRI Madiun
gonggeng14@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja, insentif finansial, insentif non finansial terhadap loyalitas karyawan studi empiris pada karyawan PT Bank Mandiri Cabang Madiun. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan sumber data sekunder dan primer. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*. Total populasi sejumlah 120 responden dengan kriteria resistansi yang diambil dalam penelitian ini adalah 90 karyawan. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program bantuan IBM SPSS Statistic versi 23. Hasil penelitian menunjukkan: dari ketiga variabel hanya variabel insentif non finansial yang tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. dari ketiga variabel hanya variabel insentif non finansial yang tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

Kata Kunci :

ABSTRACT

This research is intended to know the effect of job training, financial incentives, non-financial incentives to employee empirical loyalty to employees of PT Bank Mandiri Branch Madiun. The type of research used is quantitative research with secondary and primary data sources. Sampling technique using purposive sampling. Total population of 120 respondents with resistance criterion taken in this research is 90 employees. Data analysis used in this research is multiple linear regression analysis by using program of IBM SPSS Statistic version 23. Result of research indicate: from three variables only variable of non financial incentive which have no effect to employee loyalty. From three variable only variable of non financial incentive no effect on employee loyalty.

Keywords : Job Training, Financial incentive, Non Financial Incentives, Employee Loyalty.



**The 9th FIPA: Forum
Ilmiah Pendidikan
Akuntansi - Universitas
PGRI Madiun**
Vol. 5 No. 1
Hlmn. 577-587
Madiun, Oktober 2017
e-ISSN: 2337-9723

Artikel masuk:
23 September 2017
Tanggal diterima:
01 Oktober 2017

PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi loyalitas merupakan aspek penting yang harus dimiliki oleh karyawan. Hasibuan (2011: 95) mengemukakan bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Loyalitas ini merupakan faktor pendukung kemajuan perusahaan. Hal ini dikarenakan loyalitas karyawan mampu membentuk karakter karyawan sehingga kelangsungan hidup dan pertumbuhan produktivitas perusahaan dapat terpenuhi. Untuk itu didalam perusahaan diperlukan karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan namun untuk mewujudkan loyalitas karyawan diperlukan aspek-aspek penting dalam mendukung terwujudnya loyalitas karyawan diantaranya: terpenuhinya hak-hak karyawan (gaji, upah, insentif) lingkungan perusahaan yang mendukung dan lain sebagainya.

Loyalitas karyawan dibutuhkan oleh setiap perusahaan, namun loyalitas karyawan tidak muncul dengan sendirinya. Perusahaan harus menyadari bahwa manusia pada dasarnya memiliki berbagai macam kebutuhan yang semakin lama semakin bertambah dan kompleks, oleh karena itu perusahaan perlu memperhatikan kesejahteraan karyawannya baik yang berupa pemberian material maupun non material, hal tersebut diharapkan dapat menimbulkan loyalitas karyawan. Loyalitas karyawan tergantung dari dalam diri karyawan itu sendiri, namun perusahaan juga perlu memotivasi karyawannya. Upaya yang dapat dilakukan perusahaan agar karyawan tetap loyal adalah dengan memberikan insentif yang memadai. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi sangat dihargai oleh perusahaan karena perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang memiliki dedikasi yang tinggi terhadap kerja dan perusahaan.

Karyawan-karyawan yang memiliki loyalitas dibutuhkan untuk kelangsungan perusahaan dan dapat menentukan maju mundurnya perusahaan di masa mendatang. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi karyawan untuk menjadi loyal, diantaranya kepuasan kerja, insentif yang diberikan, pelatihan kerja yang diberikan oleh perusahaan, komunikasi yang efektif, tempat kerja yang nyaman, pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja serta hubungan dengan karyawan lain. Disini Insentif dibedakan menjadi dua yaitu insentif finansial dan insentif non finansial. Insentif finansial menurut Desler (2014:467) merupakan imbalan finansial yang dibayarkan kepada pekerja yang produksinya melampaui standar yang telah ditentukan sebelumnya sedangkan Menurut Wibowo (2015: 179) Insentif non finansial adalah suatu kompensasi yang diberikan perusahaan selain kompensasi non finansial sedangkan menurut Wahjono (2015:161), bahwa Insentif Non Finansial bukan uang dan penghargaan biasanya dalam bentuk program resmi, seperti program *employee of the month*, anugerah cemerlang dan pekerja berprestasi.

Untuk menjadikan perusahaan yang besar tak hanya memerlukan loyalitas dari karyawan, karena loyalitas karyawan dapat dibentuk seiring waktu. Untuk menjadikan karyawan loyal terhadap perusahaan haruslah dibekali dengan pelatihan dari perusahaan. Pelatihan yang dilakukan perusahaan berguna untuk meningkatkan/mengembangkan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan, untuk itu perlu diadakannya pelatihan terhadap karyawan guna mengaktualisasikan tujuan dari perusahaan. Pemberian berbagai pelatihan karyawan dapat meningkatkan rasa percaya diri dan produktivitasnya sehingga dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan (Styaningrum, 2015).

PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk merupakan sebuah lembaga industri keuangan terbesar di Indonesia. Bank ini terbentuk di Jakarta, pada 2 oktober 1998. Dalam

sejarahnya, bank Mandiri merupakan hasil dari penggabungan 4 bank milik pemerintah, yakni Bank Exim, Bank Dagang Negara (BDN), Bank Bumi Daya (BBD), dan Bank Pembangunan Indonesia. PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Kantor Cabang Utama Madiun merupakan kantor cabang utama yang membawahi seluruh Kantor Layanan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. yang ada di daerah Madiun. Berdasarkan hasil wawancara awal peneliti pada tanggal 18 April 2017 dengan Sdr Dwi Sasongko M (Bagian Business Control) didapatkan hasil bahwa dalam kegiatan operasionalnya, PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Cabang Madiun menerapkan pemberian insentif kepada karyawan yang dinilai berprestasi dalam bekerja. Insentif yang diberikan berupa insentif finansial dan insentif non finansial, seperti bonus, jaminan sosial, penghargaan, dan lain-lain. Dengan adanya pemberian insentif diharapkan dapat mendorong karyawan untuk lebih termotivasi dalam bekerja dan kemudian akan timbul semangat kerja yang tinggi, sehingga pada akhirnya tujuan perusahaan dapat tercapai.

Alasan peneliti meneliti di PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Madiun adalah karena Bank Mandiri merupakan Bank penyumbang dana perkreditan terbesar di Indonesia dan juga karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan untuk itu sudah sewajarnya bank mandiri memberikan reward kepada karyawan berupa insentif agar menunjang semangat karyawan dan demi menghargai kinerja karyawan selama ini. Namun tidak hanya insentif saja yang harus diberikan, untuk menciptakan karyawan yang loyal seharusnya dibekali dengan pengetahuan, pengalaman yang mumpuni pada bidangnya. Untuk itu Bank Mandiri haruslah memberikan pelatihan-pelatihan kepada karyawan guna meningkatkan kualitas dan juga loyalitas karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara maksimal.

Penelitian terkait dengan pelatihan kerja, insentif finansial dan non finansial dan loyalitas sudah banyak dilakukan oleh kalangan akademisi. Penelitian mengenai pelatihan kerja pernah dilakukan oleh Fernando S. Lodjo (2013) yang dalam penelitian tersebut memberikan hasil bahwa berpengaruh simultan. Penelitian lain dilakukan oleh Ni Made Mery Apsari dan I Gede Riana (2017) dengan judul pengaruh insentif finansial, insentif non finansial dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Freight Express Indonesia Cabang Denpasar, kesimpulan dari penelitian ini menyatakan bahwa ketiga variabel memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan paparan diatas peneliti berkeinginan untuk meneliti "**Pengaruh Pelatihan Kerja, Insentif Finansial Dan Insentif Non Finansial Terhadap Loyalitas Karyawan Bank Mandiri Cabang Madiun**". Penelitian ini mengadopsi dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ni Made Mery Apsari dan I Gede Riana (2017). Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu mengganti variabel (Y) dengan Loyalitas dan menambah satu variabel yaitu pelatihan kerja dan juga peneliti mengganti tempat penelitian yang semula berada pada perusahaan PT Tiara Cipta Nirwana dengan PT Bank Mandiri cabang Madiun.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini penulis memilih pendekatan kuantitatif. Sugiyono (2014:14) menyatakan bahwa "metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji

hipotesis yang telah ditetapkan". Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu hubungan kausal. Menurut Sugiyono (2014: 59) "hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Jadi disini ada variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan dependen (dipengaruhi)".

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Madiun dengan jumlah populasi sebanyak 120 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *Purposive Sampling*. *Sampling Purposive* menurut Sugiyono (2014: 124) adalah "teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu". Berdasarkan teknik tersebut diperoleh sampel 90 karyawan. "Penentuan teknik pengumpulan data dipengaruhi oleh jenis dan sumber data yang diperlukan. Yang dimaksud dengan sumber data dalam penelitian adalah subjek darimana data diperoleh" (Arikunto, 2010: 172). Penelitian ini menggunakan sumber data primer dengan penyebaran kuesioner kepada karyawan PT Bank Mandiri Cabang Madiun.

Teknik analisis pada penelitian ini menggunakan statistik inferensial yaitu teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi (Menurut Sugiyono (2011:148)). Statistik inferensial ini digunakan bila peneliti ingin membuat kesimpulan yang berlaku untuk populasi. Statistik inferensial dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Untuk melakukan peramalan maka dibuat persamaan sebagai berikut (Ghozali, 2013: 96):

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + u_i,$$

Dimana :Y = Loyalitas Karyawan

$b_0, b_{1,2,3}$ = koefisien regresi

X_1 = Pelatihan Kerja

X_2 = Insentif Finansial

X_3 = Insentif Non Finansial

Namun Sebelum melakukan pengujian regresi berganda, terlebih dahulu dilakukan uji validitas instrumen. Pengujian validitas dan reliabilitas instrumen dilakukan dengan bantuan *SPSS versi 23,0* setelah itu dilakukan pengujian asumsi klasik agar memperoleh model regresi yang ideal.

Uji asumsi klasik terdiri dari (1) Uji normalitas ini digunakan untuk mengetahui normalitas data penelitian. Terdapat beberapa cara untuk mendeteksi apakah terdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan melihat hasil histogram, p-p plot dan uji *Kolmogorov Smirnov* (K-S). Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat jika histogram membentuk lonceng sempurna maka terdistribusi secara normal. Data dalam p-p plot dapat dikatakan normal jika titik penyebaran data di sekitar garis diagonal. Uji *Kolmogorov Smirnov* (K-S), kurva nilai residual terstandarisasi dikatakan normal jika lebih besar dari 0,05. (2) Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Uji multikolonieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF=1/ tolerance$). Nilai *tolerance* kurang dari 0,10 atau sama dengan VIF lebih dari 0,10 (Ghozali, 2013).

(3) Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain, dengan melihat ada atau tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat *scatterplots* antara nilai prediksi variabel terikat yaitu ZPRED dan SRESID. Deteksi ini dapat melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik plot jika titik-titik menyebar dengan tidak membentuk suatu pola, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Selain melihat heteroskedastisitas dengan *scatterplots* pengamat juga melihat dengan uji koefisien

korelasi *spearman rho*. Apabila nilai signifikansi $> 0,05$, maka dalam persamaan regresi tidak ada korelasi dan tidak terjadi heteroskedastisitas. Selain kedua uji tersebut peneliti juga menggunakan uji *glejser* dengan taraf signifikansi 5%. Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan nilai absolut residual lebih dari 0,05 maka dapat dipastikan tidak terjadi heteroskedastisitas.

(4) Uji Autokorelasi bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpanan asumsi klasik autokorelasi, yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada suatu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Penelitian ini menggunakan pendekatan *Durbin Watson (DW)*, untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi maka, nilai DW akan dibandingkan dengan DW tabel. Jika DW terletak antara d_U dan $4-d_U$ berarti tidak ada autokorelasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Setelah dilakukan pengujian dengan analisis statistik inferensial dengan menggunakan bantuan *SPSS versi 23,0*. Didapatkan hasil sebagai berikut:

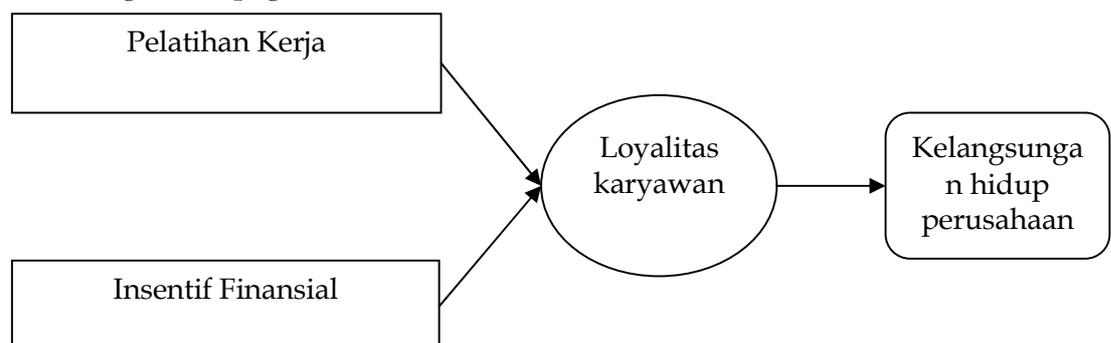
1. Hasil penghitungan validitas menunjukkan indikator untuk variabel pelatihan kerja, insentif finansial, insentif non finansial dan loyalitas karyawan mempunyai *corrected item total correlation* lebih dari 0,205. Jadi, dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid.
2. Nilai reliabilitas konsisten internal ditunjukkan dalam tabel 1, untuk koefisien alpha dinyatakan reliabel karena lebih besar dari 0,60. Dengan demikian pelatihan karyawan, insentif finansial, insentif non finansial dan loyalitas karyawan dinyatakan reliabel.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Hasil
1	Pelatihan Kerja (X1)	0,657	Reliabel
2	Insentif Finansial (X2)	0,819	Reliabel
3	Insentif Non Finansial (X3)	0,737	Reliabel
4	Loyalitas Karyawan (Y)	0,613	Reliabel

3. hasil uji normalitas yang terdapat di atas bahwa nilai *Assymp Sig* sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data yang akan dianalisis terdistribusi normal.
4. Berdasarkan hasil uji penghitungan homogenitas:
 - a. Pada variabel pelatihan kerja berdasarkan hasil uji penghitungan dengan SPSS didapatkan nilai sig 0,003 artinya nilai signifikansi $< 0,05$ maka dikatakan bahwa varian dari dua atau lebih kelompok populasi data adalah tidak sama.
 - b. Pada variabel Insentif Finansial berdasarkan hasil uji penghitungan dengan SPSS didapatkan nilai sig 0,003 artinya nilai signifikansi $> 0,05$ maka dikatakan bahwa varian dari dua atau lebih kelompok populasi data adalah sama.
 - c. Pada variabel Insentif Non Finansial Berdasarkan hasil uji penghitungan dengan SPSS didapatkan nilai sig 0,003 artinya nilai signifikansi $> 0,05$ maka dikatakan bahwa varian dari dua atau lebih kelompok populasi data adalah sama.
5. Berdasarkan hasil uji multikolonieritas di atas bahwa hasil perhitungan nilai tolerance dari masing-masing variabel independen yaitu Pelatihan Kerja (X1) = 0,971; Insentif Finansial (X₂) = 0,809; Insentif Non Finansial (X₃) = 0,805 nilai tolerance $\geq 0,10$ yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen. Hasil perhitungan VIF dari masing-masing variabel independen yaitu Pelatihan Kerja (X₁) = 1,030; Pelatihan Kerja (X₂) = 1,237; Insentif Non Finansial (X₃) = 1,242 nilai

- VIF lebih kecil dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi.
6. Berdasarkan uji autokorelasi nilai DW sebesar 1,920, nilai ini akan dibandingkan dengan nilai tabel dengan menggunakan nilai signifikansi 5 %, jumlah sampel 90 (n) dan jumlah variabel independen 3 (k = 3). Terdapat DW sebesar 1,920 di tengah antara d_U sebesar 1,726 dengan $4 - d_U$, ($4 - 1,726$) sebesar 2,274. Uji Durbin - Watson (DW test) di atas menunjukkan bahwa nilai $d_U < DW < 4 - d_U$ ($1,726 < 1,920 < 2,274$), maka H_0 diterima (tidak terjadi autokorelasi) pada model regresi yang diteliti.
 7. Berdasarkan uji heterokedastisitas didapatkan bahwa: titik-titik pada grafik menunjukkan titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu y maka disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas
 8. Berdasarkan uji alanilis regresi berganda didapatkan hasil:
 - a. Konstanta (b_0): 13,445. Artinya adanya pelatihan kerja, insentif finansial dan insentif non finansial mempengaruhi loyalitas karyawan sebesar 13,445 dan bernilai positif
 - b. Koefisien (b_1): 0,410, koefisien variabel pelatihan kerja (X_1) bernilai positif artinya pengaruh pelatihan kerja terhadap loyalitas karyawan adalah bersifat positif dan cukup kuat. Jika skor pelatihan kerja meningkat, maka loyalitas karyawan akan semakin tinggi.
 - c. Koefisien (b_2): 0,322, koefisien variabel insentif finansial (X_2) bernilai positif artinya pengaruh insentif finansial terhadap loyalitas karyawan adalah bersifat positif dan kuat. Jika skor sebesar insentif finansial meningkat, maka loyalitas karyawan akan semakin tinggi.
 - d. Koefisien (b_3): 0,154, koefisien variabel insentif non finansial (X_3) bernilai positif artinya pengaruh insentif non finansial terhadap loyalitas karyawan adalah bersifat positif dan kuat. Jika skor sebesar insentif non finansial meningkat, maka loyalitas karyawan akan semakin tinggi.
 9. Berdasarkan uji hipotesis Analisis koefisien determinasi (R^2) adalah 0,217 artinya Loyalitas Kayawan (Y) mampu diterangkan oleh pelatihan kerja, insentif finansial dan insentif non finansial secara bersama-sama sebesar 21,7 %. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 78,3 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.
 10. Berdasarkan uji signifikansi parameter individual (uji statistik t) didapatkan hasil: hanya variabel insentif non finansial yang tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.
 11. Berdasarkan hasil uji F menunjukkan bahwa diperoleh F_{hitung} sebesar 9,199, dengan tingkat signifikan yang diperoleh yaitu 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan kerja, insentif finansial dan insentif non finansial secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai



Gambar 1. Hasil Temuan Penelitian

SIMPULAN

Berdasarkan Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan dan memiliki arah yang positif terhadap loyalitas karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Madiun.
2. Insentif finansial berpengaruh signifikan dan memiliki arah yang positif terhadap loyalitas karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Madiun.
3. Insentif non finansial tidak berpengaruh signifikan dan memiliki arah yang positif terhadap loyalitas karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Madiun.
4. Pelatihan kerja, insentif finansial dan insentif non finansial secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Madiun.

Berdasarkan pada hasil kesimpulan di atas, maka saran yang diberikan adalah sebagai berikut :

1) Bagi Perusahaan

Dari hasil penelitian bahwa faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah pelatihan kerja. Dengan demikian perusahaan perlu pelatihan kerja perlu mendapatkan perhatian lebih agar faktor tersebut dapat menunjang dan meningkatkan loyalitas karyawan. Pelatihan kerja yang baik tentunya akan dapat memberikan banyak ilmu dan juga pengalaman bagi karyawan sehingga memberikan dampak yang positif pula terhadap loyalitas karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Madiun. Selain itu perusahaan harus memperhatikan pemberian insentif finansial dan juga insentif non finansial karena kesejahteraan karyawan dapat meningkatkan loyalitas karyawan.

2) Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat lebih mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel bebas lain, selain pelatihan kerja, insentif finansial dan insentif non finansial, karena pelatihan kerja, insentif finansial dan insentif non finansial masih banyak faktor lain yang diprediksi dapat mempengaruhi loyalitas karyawan. Hal tersebut tentunya dengan tujuan mampu menemukan dan menghasilkan penelitian yang baru dan berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dessler, Gary. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 14*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: UNDIP.
- Hamalik, Oemar. (2000). *Pengembangan Sumber Daya Manusia, Manajemen Pelatihan Ketenaga Kerjaan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Latan, Hengky., dan Temalagi, Selva. 2013. *Analisis Multivariate Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program IBM SPSS 20.00*. Bandung: Alfabeta.
- Lodjo, F.S. (2013) Pengaruh Pelatihan, Pemberdayaan dan Efikasi diri terhadap Kepuasan Kerja. *EMBA*, 1 (3). 747-755.
- Hasibuan, Malayu P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Manulang. (2001). *Dasar-dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gajahmada University.

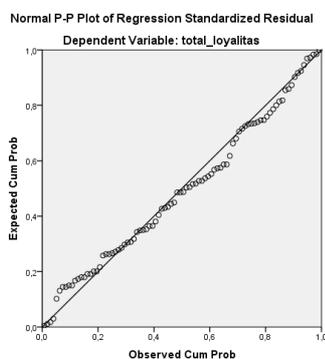
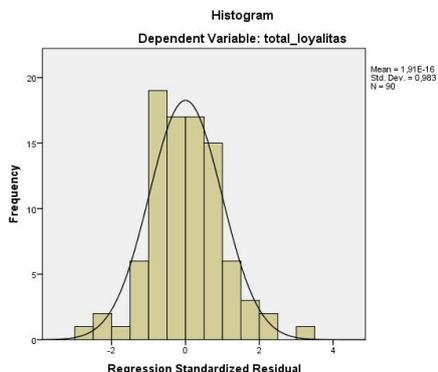
- Lodjo, F.S. (2013) Pengaruh Pelatihan, Pemberdayaan dan Efikasi diri terhadap Kepuasan Kerja. *EMBA*, 1 (3). 747-755.
- Lantara M.R.B, Utama, W.M. (2013) Pengaruh Insentif Finansial, Insentif Non Finansial dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Tiara Cipta Nirwana. 1(2). 922-938.
- Dharmayanti, Diana. (2015) Pengaruh Dsar Penetapan Insentif Finansial dan Motivasi Kera pada Kineja Kryawan pada bagian penjualan. 3(1), 17-22
- Soegandhi, Vannecia Marchelle, Sutanto, Eddy M, dan Setiawan Roy. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour. 1 (1), 1-12
- Nugraha, Gilang, Astuti, Endang Siti dan Hakam, Moehamad Soe'oed. (2013). Pengaruh Insentif Finansial dan Non Finansial terhadap Motivasi Karyawan dan Semangat Kerja Karyawan. 6 (2), 1-8
- Ratnasari, Ni Made Maharani Dwi, Rahardjo, Kusdi dan Mukzam, M. Djudi. (2013). Pengaruh Insentif Finansial terhadap Loyalitas Karyawan. 2 (2), 182-189
- Styaningrum, F. (2015). Perumusan Strategi Perusahaan Berbasis *Balanced Scorecard* Pada Kusuma Sahid Prince Hotel Surakarta. *ASSETS : Jurnal Akuntansi dan Pendidikan*, 4 (1): 59-67
- Wahjono, Sentot Imam. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wibowo, Joko. (2015) Pengaruh Insentuf Finansial dan Non Finansial terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *JTBI*, 6 (2), 159-183.

LAMPIRAN

Hasil Olah Data dengan SPSS 23.

1. UJI ASUMSI KLASIK

a. UJI NORMALITAS



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Predicted Value
N		90
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	33,7777778
	Std. Deviation	1,95454062
Most Extreme Differences	Absolute	,048
	Positive	,038
	Negative	-,048
Test Statistic		,048
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

b. UJI MULTIKOLINEARITAS

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Toleranc e	VIF
1	(Constant)	13,445	4,024		3,341	,001		
	total_pelatihan_kerja	,410	,140	,279	2,927	,004	,971	1,030
	total_insentif_finansi al	,322	,115	,292	2,795	,006	,809	1,237
	total_insentif_non_fi nansial	,154	,129	,125	1,200	,233	,805	1,242

a. Dependent Variable: total_loyalitas

c. UJI AUTOKORELASI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,493 ^a	,243	,217	3,510	1,920

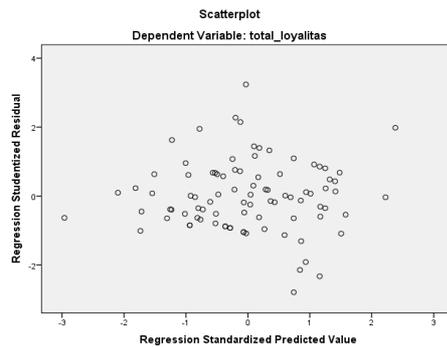
- a. Predictors: (Constant), total_insentif_non_finansial, total_pelatihan_kerja, total_insentif_finansial
 b. Dependent Variable: total_loyalitas

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,493 ^a	,243	,217	3,510

- a. Predictors: (Constant), total_insentif_non_finansial, total_pelatihan_kerja, total_insentif_finansial
 b. Dependent Variable: total_loyalitas

d. UJI HETEROSKEDASTISITAS



2. REGRESI LINIER BERGANDA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,445	4,024		3,341	,001
	total_pelatihan_kerja	,410	,140	,279	2,927	,004
	total_insentif_finansial	,322	,115	,292	2,795	,006
	total_insentif_non_finansial	,154	,129	,125	1,200	,233

- a. Dependent Variable: total_loyalitas

3. HASIL UJI HIPOTESIS

- a. ANALISIS KOEFISIEN DETERMINASI (ADJUSTED R²)
 1. UJI STATISTIK t

2. UJI STATISTIK F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	340,000	3	113,333	9,199	,000 ^b
	Residual	1059,555	86	12,320		
	Total	1399,556	89			

a. Dependent Variable: total_loyalitas

b. Predictors: (Constant), total_insentif_non_finansial, total_pelatihan_kerja, total_insentif_finansial

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,445	4,024		3,341	,001
	total_pelatihan_kerja	,410	,140	,279	2,927	,004
	total_insentif_finansial	,322	,115	,292	2,795	,006
	total_insentif_non_finansial	,154	,129	,125	1,200	,233

a. Dependent Variable: total_loyalitas