

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN PEMBERIAN INSENTIF  
TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN RADAR BROMO  
PROBOLINGGO (JAWA POS GRUP)**

Oleh:

Amirah Hanin\*)

Abd Kodir Djaelani\*\*)

M. Khoirul ABS\*\*\*)

Email:

[Amirahhanin7@gmail.com](mailto:Amirahhanin7@gmail.com)

Program Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

**ABSTRAK**

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menjelaskan tentang pengembangan karir, pemberian insentif dan loyalitas karyawan serta untuk mengetahui pengaruh dari pengembangan karir dan pemberian insentif terhadap loyalitas karyawan secara parsial maupun simultan.

Sampel pada penelitian ini adalah keseluruhan karyawan Radar Bromo Probolinggo Jawa Timur yang berjumlah 59 orang karyawan dengan menggunakan metode sensus. Dalam metode pengumpulan data digunakan metode kuesioner, dan metode analisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan *SPSS 22.0 for Windows*. Metode penelitian yang digunakan adalah metode adalah metode kuantitatif dengan jenis penelitian *explanatory research*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh parsial terhadap loyalitas karyawan, pemberian insentif juga memiliki pengaruh parsial terhadap loyalitas karyawan. Dan hasil dari pengembangan karir dan pemberian insentif berpengaruh simultan terhadap loyalitas karyawan.

**Kata kunci: loyalitas karyawan, pengembangan karir dan pemberian insentif.**

**ABSTRACT**

*The aim of this research is to identify and explain about career development, giving incentive, and employee loyalty. Moreover, this study is identify about the influence of career development, giving incentive toward employee loyalty parsially or simultaneously.*

*The sample of this research is all Radar Bromo Prolinggo Jawa Timur's employee that contain 59 employee using census method. In this method, all the data was collected by using questionnaire and statistically analyzed using multiple linier regressions with applying SPSS 22.0 for Windows. The research method that used in this research is quantitative research method with the explanatory type of research.*

*The result of this research showed that career development have significant influence toward employee loyalty and incentive awarding parsially as well as career development and giving incentives significantly influence simultaneously toward employee loyalty.*

**Keywords:** *employee loyalty, career development, and giving incentive.*

## **Latar Belakang**

Perkembangan industri saat ini semakin pesat dan membawa dampak pada perusahaan yaitu persaingan usaha yang semakin ketat. Kondisi seperti inilah yang mengharuskan perusahaan untuk lebih memiliki keunggulan yang kompetitif, inovatif, respon yang cepat dan tanggap agar bisa bersaing dengan perusahaan sejenisnya dan semua itu dapat diperoleh dari sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan bagian yang sangat penting untuk keberhasilan dan kesuksesan sebuah organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan, oleh karena itu sumber daya manusia juga harus memiliki kompetensi dan kinerja yang baik agar dapat melaksanakan tugas dan fungsi-fungsi dari perusahaan. Bukan hanya itu sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan saat ini adalah sumber daya manusia yang dapat berkembang secara terus menerus dan mampu membantu perusahaan dalam kondisi apapun sehingga perusahaan mampu memberikan kepercayaan kepada karyawan tersebut dengan peningkatan kemampuan dari diri sendiri.

“Perusahaan perlu tahu jika setiap sumber daya manusia atau karyawan dapat memberikan kontribusi maka perusahaan harus mengelola mereka, bukan hanya sebagai asset tetapi juga sebagai mitra” (mangkuprawira, 2008) agar setiap karyawan bisa memiliki loyalitas tinggi kepada perusahaan sebab disisi lain loyalitas juga digunakan sebagai sarana untuk memikat dan mempertahankan karyawan mengingat saat ini banyak karyawan yang tidak setia terhadap perusahaan dan akhirnya lebih memilih untuk keluar dari perusahaan sehingga mengharuskan perusahaan untuk memulai mencari penggantinya bahkan bisa sampai terjadi *turnover*. Dan bila perusahaan memiliki karyawan yang memiliki tingkat loyalitas yang rendah ketika melaksanakan pekerjaannya maka perusahaan bisa jadi akan mengalami tertundanya tujuan perusahaan bahkan sampai kerugian yang disebabkan karyawan yang tidak bisa melakukan pekerjaan dengan seluruh kemampuan terbaiknya.

Menurut Hasibuan (2011:95) bahwa “loyalitas karyawan adalah kesetiaan yang dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun luar pekerjaan dari dorongan orang yang tidak bertanggung jawab”.

Fubrin didalam buku (Mangkunegara, 2005:78) mengemukakan jika “pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan dirinya secara maksimum”.

Ruky (2006:185) insentif diartikan sebagai “pemberian pendapatan tambahan bagi karyawan yang berfungsi sebagai perangsang karyawan semakin bergairah dalam meningkatkan prestasi kerja dan kesetiannya (loyalitas) pada perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja”.

### **Tujuan Penelitian**

Dengan diadakannya penelitian ini, dapat diharapkan dapat mencapai beberapa tujuan, dan tujuannya adalah :

- a. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan
- b. Untuk mengathui pengaruh pemberian insentif terhadap loyalitas karyawan
- c. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan pemberian insentif terhadap loyalitas karyawan

### **Penelitian Terdahulu**

Wicaksono (2012) dalam penelitiannya yang berjudul Hubungan Pengembangan Karir Dan Pemberian Insentif Terhadap Loyalitas Kinerja Guru menunjukkan hasil jika pengembangan karir terhadap loyalitas memiliki hubungan yang kuat, pemberian insentif memiliki hubungan yang kuat terhadap loyalitas, kesimpulan dari pengembangan karir dan pemberian insentif terhadap loyalitas juga memiliki hubungan yang positif dan kuat.

Lestari (2015) dalam penenlitian hubungan antara Pengembangan Karir dan Pemberian Insentif terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pengembangan karir memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan loyalitas kerja karyawan, hubungan pemberian insentif menjelaskan ada hasil yang positif dan signifikan dengan loyalitas kerja karyawan, dan dari pengembangan karir dan pemberian insentif menjelaskan hubungan yang positif dengan loyalitas kerja karyawan.

### **Tinjauan Teori**

#### **Pengembangan Karir**

Mangkunegara (2005:77) berpendapat jika pengembangan karir merupakan aktivitas kepegawaian yang dilakukan oleh diperusahaan untuk membantu para karyawan bisa merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan maupun pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

Tujuan pengembangan karir menurut Mangkunergara (2005:77) adalah sebagai berikut :

1. “Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan.  
Pengembangan karir membantu pencapaian tujuan perusahaan dan tujuan individu.

2. Menunjukkan hubungan kesejahteraan pegawai.  
Perusahaan merencanakan karir pegawai dengan meningkatkan kesejahteraan pegawai agar pegawai lebih tinggi loyalitasnya.
3. Membantu pegawai menyadari kemampuan potensi mereka.  
Pengembangan karir membantu menyadarkan pegawainya akan kemampuannya untuk menduduki suatu jabatan tertentu sesuai dengan potensi dan keahliannya.
4. Memperkuat hubungan antara pegawai dan perusahaan.  
Pengembangan karir akan memperkuat hubungan dan sikap pegawainya terhadap perusahaannya.
5. Membuktikan tanggung jawab sosial.  
Pengembangan karir suatu cara menciptakan iklim-iklim kerja yang positif dan pegawai-pegawai menjadi lebih bermental sehat.
6. Membantu memperkuat pelaksanaan program-program perusahaan.  
Pengembangan karir membantu program-program perusahaan lainnya agar tujuan perusahaan tercapai.
7. Mengurangi *turnover* dan biasaya kepegawain.  
Pengembangan karir dapat menjadikan turnover rendah dan begitu pula biaya kepegawaian menjadi lebih efektif.
8. Mengurangi keusangan profesi dan manajerial.  
Pengembangan karir dapat menghindarkan dari keusangan dan kebosenan profesi dan manajerial.
9. Menggiatkan analisa dari keseluruhan pegawai.  
Perencanaan karir dimaksudkan mengintegrasikan perencanaan kerja dan kepegawaian.
10. Menggiatkan suatu pemikiran jarak waktu yang panjang.  
Pengembangan karir berhubungan dengan jarak waktu yang panjang. Hal ini karena penempatan suatu posisi jabatan memerlukan peryaratan dan kualifikasi yang sesuai dengan porsinya.”

### **Pemberian Insentif**

Hasibuan (2001: 117) bahwa insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang prestasinya melampaui prestasi standar.

Nawawi (2001:373) mengatakan jika tujuan pemberian insentif sebagai berikut :

1. “Sistem insentif sama artinya dengan sistem balas jasa (*merit system*), sehingga memiliki fungsi dalam memotivasi para pekerja atau karyawan agar dapat terus menerus berusaha memperbaiki dan meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi kewajiban dan tanggung jawabnya.
2. Sistem insentif adalah tambahan dari upah atau gaji dasar yang diberikan sewaktu-waktu, dengan membedakan antara pekerja yang

berprestasi dengan yang tidak dan kurang berprestasi dalam melaksanakan tugas-tugasnya”.

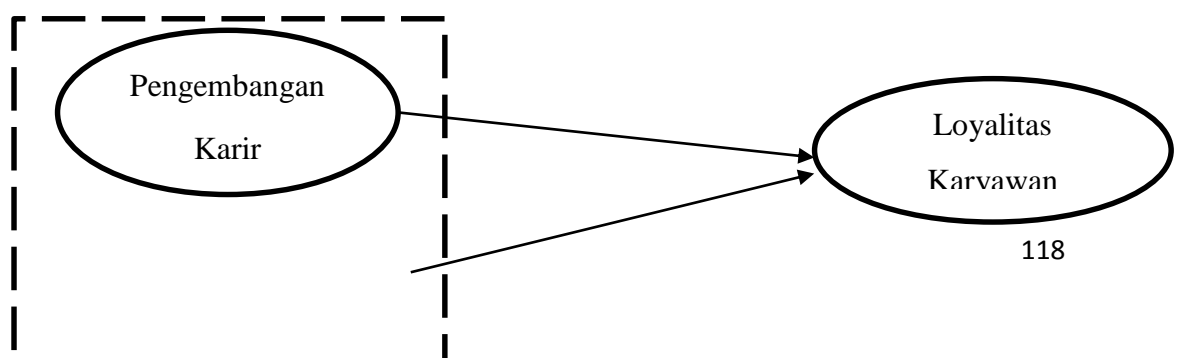
### **Loyalitas Karyawan**

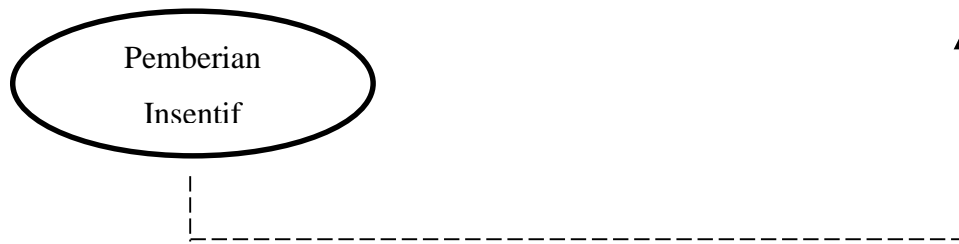
Hasibuan (2011:95) bahwa loyalitas karyawan adalah kesetiaan yang yang digambarkan dari bersedianya karyawan dalam menjaga dan membela organisasi didalam ataupun diluar pekerjaan dari hal yang tidak bertanggung jawab.

Ciri-ciri Loyalitas Menurut (Danim, 2008) bahwa ciri-ciri karyawan yang memiliki loyalitas sebagai berikut:

1. Bertanggung jawab, artinya mampu mengembang tugas dengan benar, berani mengambil resiko apapun yang dilakukan akan dipertanggungjawabkan.
2. Mau berkorban untuk kepentingan bersama atau organisasi karena merasa memiliki organisasi yang harus diperjuangkan bersama.
3. Berani menjadi diri sendiri, memiliki sikap percaya diri yang tinggi, mampu menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapinya.
4. Selalu melibatkan diri di setiap kegiatan yang diselenggarakan organisasi.
5. Karyawan sentantiasa menerima lapang dada setiap kritik membangun yang disampaikan oleh pimpinannya maupun para karyawan yang lain.
6. Karyawan secara sendiri-sendiri atau bersama-sama mengembangkan dan meningkatkan mutu profesinya.
7. Karyawan selalu bicara, bersikap, dan bertindak sesuai dengan martabat profesinya.
8. Karyawan menciptakan dan memelihara hubungan antara sesama karyawan baik dan lingkungan kerja maupun di dalam hubungan keseluruhan.
9. Karyawan tidak melaukan tindakan-tindakan yang merugikan nama baik rekan-rekan seprofesinya dan menunjang martabat karyawan yang lain baik secura keseluruhan maupun secara pribadi.
10. Karyawan secara bersama-sama memlihara, membina, dan meningkatkan organsisasi karywan professional sebagai sarana pengabdianya.
11. Karyawan melaksanakan segala ketentuan yang merupakan kebijakan organisasi.

### **Kerangka Konseptual**





Keterangan :

- : Pengaruh parsial
- - - - -→ : Pengaruh simultan

### Jenis Penelitian

Menurut Indrianto dan Supomo (2014:16) “penelitian adalah refleksi dari keinginan untuk mengetahui sesuatu berupa fakta-fakta atau fenomena”. Dan jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif yang analisisnya menggunakan angka.

Untuk metode penelitian yang digunakan adalah metode eksplanatori atau *explanatory research*, artinya pendekatan yang digunakan oleh peneliti disamping untuk menggali data dari responden, tetapi juga untuk menguji hipotesis (Sugiyono, 2011:16)

### Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada karyawan Radar Bromo Probolinggo yang terletak di Jalan Soekarno Hatta 98 Kota Probolinggo, Jawa Timur.

### Waktu penelitian

Rencana penelitian ini akan dilaksanakan pada bulan Februari 2018 sampai dengan Juni 2018.

### Populasi Penelitian

Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan Radar Bromo Probolinggo yang berjumlah 59 karyawan.

### Sampel Penelitian

Sampel penelitian ini menggunakan sampling jenuh atau sensus yang merupakan seluruh populasi yaitu 59 karyawan.

### Sumber

Sumber data dalam penelitian ini adalah menggunakan data sekunder dan data primer.

### Metode pengumpulan

Metode pengumpulan data prime dengan pengisian angket atau kuisisioner tentang pengembangan karir, pemberian insentif dan loyalitas karyawan yang diisi oleh karyawan radar bromo dan data sekunder seperti jumlah karyawan , struktur organisasi dan litertur dari berbagai penulis dan jurnal-jurnal yang berhubungan.

### **Metode Analisi Data**

Dalam penelitian ini menggunakan model penelitian analisis regresi linear berganda dan dalam mengolah dan menganalisis data dibantu menggunakan program komputer *SPSS 22.0 for windows*.

### **Hasil Penelitian dan Pembahasan**

#### **Uji Instrumen**

##### **a. Uji Validitas**

Item-item pada variabel independen, yaitu pengembangan karir (X1), pemberian insentif (X2), dan variabel dependen yaitu loyalitas karyawan (Y) dapat dinyatakan valid karena memiliki r hitung yang lebih besar dari nilai r tabel dengan tingkat signifikansi 5%, dan kuisisioner tersebut dinyatakan valid.

##### **b. Uji Reliabilitas**

Berdasarkan pengujian hasil dari variabel pengembangan karir (X1), pemberian insentif (X2), dan loyalitas karyawan (Y) dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel pada penelitian ini reliabel karena memiliki nilai koefisien *cronbach alpha* lebih besar 0,6.

## Uji Normalitas

### Hasil Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		59
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.58794647
	Absolute	.087
Most Extreme Differences	Positive	.087
	Negative	-.062
Kolmogorov-Smirnov Z		.667
Asymp. Sig. (2-tailed)		.765

Sumber: data primer diolah 2018

Berdasarkan hasil pada tabel didapatkan nilai signifikansi (*asympt. Sig. (2-tailed)*) sebesar 0,765. Karena signifikansi lebih besar dari 0,05 ( $0,765 > 0,05$ ) maka disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

## Uji Asumsi Klasik

### a. Multikolonieritas

#### Uji Multikolonieritas

##### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1	Pengembangan Karir	.476 2.102
	Pemberian Intensif	.476 2.102

Sumber: data primer diolah 2018

Dari hasil ouput diatas dapat diketahui jika nilai VIF pada masing-masing variabel kurang dari 10, dan nilai toleransi lebih dari 0,1, sehingga dapat disimpulkan antara variabel bebas tidak terjadi multikolonieritas.



## b. Heterokedestisitas

Uji heterokedestisitas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.320	1.250		.256	.799
1 Pengembangan Karir	.002	.054	.006	.030	.976
Pemberian Intensif	.038	.068	.109	.566	.574

Sumber: data primer diolah 2018

Pada tabel diatas dapat diketahui output bahwa nilai signifikansi pada masing-masing variabel independen lebih dari 0,05, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi *heterokedestisitas* pada model regresi ini.

## c. Regresi Linier Berganda

Uji Regresi Linier Berganda

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.757	2.393		3.241	.002
1 Pengembangan Karir	.269	.104	.348	2.592	.012
Pemberian Intensif	.414	.130	.427	3.178	.002

Sumber: data primer diolah 2018

Dari persamaan diatas dapat dejalaskan sebagai berikut :

1. Konstan memiliki nilai positif sebesar 7,757 artinya jika variabel pengembangan karir (X1), pemberian insentif (X2) nilainya 0, maka loyalitas karyawan (Y), bernilai positif.
2. Variabel pengembangan karir memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas kerja, artinya jika variabel pengembangan karir

mengalami kenaikan maka loyalitas karyawan akan mengalami kenaikan dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan.

3. Variabel pemberian insentif memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas karyawan, artinya jika variabel pemberian insentif mengalami kenaikan maka loyalitas karyawan akan mengalami kenaikan dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan.

#### d. Uji Hipotesis

Hasil Uji t

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.757	2.393		3.241	.002
1 Pengembangan Karir	.269	.104	.348	2.592	.012
Pemberian Intensif	.414	.130	.427	3.178	.002

Sumber: data primer diolah 2018

##### 1. Pengujian hipotesis pertama H1

Perbandingan t hitung  $2,592 > t$  tabel  $0,2521$  dan nilai signifikan sebesar  $0,01$  pada tingkat signifikan  $0,05$  pada variabel pengembangan karir memberikan arti bahwa tingkat kepercayaan yang diberikan sebesar  $99\%$  dan tingkat kepercayaan ini lebih besar dibandingkan dengan tingkat kepercayaan yang diisyaratkan yaitu dari  $95\%$ .

Dengan demikian untuk hipotesis 1 yang menyatakan bahwa “variabel pengembangan karir berpengaruh terhadap loyalitas karyawan diterima”.

##### 2. Pengujian hipotesis kedua H2

Perbandingan t hitung  $3,178 > t$  tabel  $0,2521$  dan nilai signifikan sebesar  $0,002$  pada tingkat signifikan  $0,05$  pada variabel pemberian insentif memberikan arti bahwa tingkat kepercayaan yang diberikan sebesar  $99,8\%$  dan tingkat kepercayaan ini lebih besar dibandingkan dengan tingkat kepercayaan yang diisyaratkan yaitu dari  $95\%$ .

Dengan demikian untuk hipotesis 2 yang menyatakan bahwa “variabel pemberian insentif berpengaruh terhadap loyalitas karyawan diterima”.

Hasil Uji F

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	157.850	2	78.925	30.221	.000 <sup>b</sup>
	Residual	146.251	56	2.612		
	Total	304.102	58			

Sumber: data primer diolah 2018

Berdasarkan tabel diperoleh nilai F uji sebesar 30,221 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 yang mana lebih kecil dari 0,005. Dengan demikian berdasarkan hasil penelitian , hipotesis yang diajukan yaitu pengembangan karir (X1) dan pemberian insentif (X2) berpengaruh simultan terhadap loyalitas karyawan.

**e. Koefisien Determinasi**

Hasil Uji koefisien determinasi

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.720 <sup>a</sup>	.519	.502	1.61605

Sumber: data primer diolah 2018

**Implikasi Hasil Penelitian**

1. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Loyalitas Karyawan  
 Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda yang sudah dilakukan dapat dijelaskan bahwa nilai t hitung 2,592 dengan tingkat signifikan 0,01 yang mana lebih kecil dari 0,05. Hasil ini memberikan jawaban jika tingkat kepercayaan yang diberikan sebesar 99% dimana tingkat kepercayaan ini lebih besar dari 95%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh parsial dan diterima terhadap loyalitas karyawan.
2. Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Loyalitas Karyawan  
 Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda yang sudah dilakukan dapat dijelaskan bahwa nilai t hitung 3,178 dengan tingkat signifikan 0,002 yang mana lebih kecil dari 0,05. Hasil ini memberikan jawaban jika tingkat kepercayaan yang diberikan 99,8% dimana tingkat kepercayaan ini lebih besar dari 95%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pemberian insentif berpengaruh parsial dan diterima terhadap loyalitas karyawan.

### 3. Pengaruh Pengembangan Karir dan Pemberian Insentif terhadap Loyalitas Karyawan

Pengaruh dari variabel bebas yaitu pengembangan karir dan pemberian insentif terhadap variabel terikat yaitu loyalitas karyawan diperoleh nilai  $F_{uji}$  sebesar 30,221 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang mana lebih kecil dari 0,005. Dengan demikian berdasarkan hasil penelitian, hipotesis yang diajukan yaitu pengembangan karir (X1) dan pemberian insentif (X2) berpengaruh simultan terhadap loyalitas karyawan.

## Kesimpulan

Berdasarkan dengan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan dengan analisis regresi linier berganda, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel loyalitas karyawan diukur dengan taat ada peraturan, tanggung jawab pada perusahaan, kemauan untuk bekerja sama, rasa memiliki, hubungan antar pribadi dan kesukaan terhadap pekerjaan.
2. Variabel pengembangan karir diukur dengan kebijakan organisasi, prestasi kerja, kewenangan bergaul dan hubungan antar manusia, pelatihan, pengalaman kerja, kesetiaan pada organisasi dan latar belakang pendidikan.
3. Variabel pemberian insentif diukur dengan kinerja, lama kerja, senioritas, kebutuhan, keadilan dan kelayakan, dan juga evaluasi jabatan.
4. Pengembangan karir memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan Radar Bromo Probolinggo. Semakin efektif pengembangan karir yang diberikan semakin tinggi tingkat loyalitas karyawan.
5. Pemberian insentif memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan Radar Bromo Probolinggo. Semakin tinggi insentif yang diberikan semakin tinggi loyalitas yang diberikan karyawan.

## Saran

1. Saran bagi perusahaan  
Sebaiknya perusahaan perlu mempertahankan pengembangan karir yang telah dilakukan seperti, sudah memiliki kebijakan pengembangan karir, prestasi kerja, pengalaman kerja, kesetiaan, latar belakang pendidikan dan perusahaan perlu meningkatkan pelatihan yang memadai untuk karyawan dan keluwesan dalam hubungan antar karyawan. Dan dalam pemberian insentif perusahaan juga perlu mempertahankan dalam hal insentif yang diberikan sudah sesuai dengan pencapaian kinerja, seberapa lama karyawan menyelesaikan pekerjaan, kesetiaan karyawan, dan perusahaan perlu meningkatkan insentif guna dapat memenuhi kebutuhan, juga adil serta layak pada karyawan dan juga mengevaluasi jabatan guna dapat menentukan seberapa besar insentif yang diberikan. Hal tersebut dilakukan untuk dapat mempertahankan loyalitas yang telah dimiliki oleh karyawan seperti tanggung jawab kepada perusahaan, kemauan untuk bekerja sama, rasa ikut memiliki terhadap perusahaan, menyukai pekerjaan.

2. Saran untuk karyawan

Sebagai karyawan seharusnya dapat meningkatkan loyalitasnya kepada perusahaan dan harus memiliki rasa taat pada peraturan perusahaan, memiliki hubungan yang fleksibel antara, karyawan, atasan dan situasi kerja. Karyawan juga harus memiliki pretasi dan kinerja yang baik dan optimal dalam pekerjaan karena hal tersebut menjadi nilai yang positif sehingga perusahaan akan memberikan penghargaan berupa pengembangan karir dan pemberian insentif yang berupa bonus ataupun yang lainnya.

3. Saran bagi peneliti selanjutnya

Pada penelitian ini hanya menggunakan variabel pengembangan karir dan pemberian insentif, sebaiknya bagi peneliti selanjutnya untuk dapat memperluas ruang lingkup dan menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan.



### DAFTAR PUSTAKA

- Achmad S, Ruky. 2006, *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta. PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Danim, Sudarwan. 2008. *Kinerja Staf dan Organisasi*. Bandung. Pustaka Setia.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi revisi)*. Jakarta. PT Bumi Aksara.
- Lestari, Puji. 2015. *Hubungan Antara Pengembangan Karir Dan Pemberian Insentif Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pada PT. Komatsu Remanufacturing Asia Di Balikpapan*. Jurnal Balikpapan. Universitas Mulawarman.
- Mangkuprawira, S. 2008. *Bisnis, Manajemen, dan SDM*. Bogor. IPB Press.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. PT. Remaja Rosyadakarya.
- Nawawi, Hadari. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke 4. Yogyakarta. Gadjah Mada University Press.
- Wicaksono, Purnomo. 2013. *Hubungan Pengembangan Karir Dan Pemberian Insentif Terhadap Loyalitas Kinerja Guru*. Jurnal Semarang. IKIP Veteran Semarang.
- Indriantoro, Nur dan Supomo, Bambang. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi & Manajemen*. Edisi satu. Yogyakarta. BPFE Yogyakarta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung. Alfabeta.

\*) Amirah Hanin adalah Ulumnus Fakultas Ekonomi Unisma

\*\*\*) Abd Kodir Djaelani, Dosen tetap Fakultas Ekonomi Unisma

\*\*\*\*) M. Khoirul ABS, Dosen tetap Fakultas Ekonomi

