

Pengaruh Insentif dan Pelatihan terhadap Loyalitas Karyawan pada PT Horiguchi Engineering Indonesia

Nia Kartika¹, Wanta², Nandang³

Email: *mn16.niakartika@mhs.ubpkarawang.ac.id*, *wanta@ubpkarawang.ac.id*²,
*nandang@ubpkarawang.ac.id*³

Abstrak

Loyalitas dari pegawai mendukung tercapainya tujuan dari suatu perusahaan. Terdapat berbagai faktor yang mendukung terciptanya rasa loyalitas dari pegawai kepada perusahaan, antara lain ialah insentif dan pelatihan. Pelaksanaan penelitian memiliki tujuan yakni mengetahui pengaruh insentif dan pelatihan terhadap loyalitas karyawan PT Horiguchi Engineering Indonesia.

Penggunaan metode penelitian yang dipilih yakni kuantitatif dibantu dengan kuesioner dan berjumlah 101 sampel dari 134 populasi meliputi karyawan di PT Horiguchi Engineering Indonesia dengan menggunakan sampling probability. Peneliti menganalisis data secara korelasi regresi berganda, peneliti mengamati besar pengaruh insentif dan pelatihan terhadap loyalitas karyawan.

Ditemukan pengaruh dari insentif dan pelatihan terhadap loyalitas karyawan dengan nilai koefisien determinasi 31,2% dan dipengaruhi variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini, sisanya 68,724% dipengaruhi variabel lain. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa insentif dan pelatihan melalui uji parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, sementara itu secara uji simultan didapatkan bahwa insentif dan pelatihan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan PT Horiguchi Engineering Indonesia. Terkait insentif dan pelatihan adalah hal yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan loyalitas karyawan demi terwujudnya tujuan perusahaan.

Kata kunci: Insentif, Pelatihan dan Loyalitas Karyawan

Pendahuluan

Pencapaian dalam suatu organisasi salah satunya ialah dengan peningkatan kualitas dari SDM yang dimiliki. Peningkatan kualitas memiliki manfaat meningkatnya produktivitas dan profesionalisme dari SDM sehingga tercapai standar kinerja yang diharapkan oleh perusahaan. Setiap perusahaan memiliki berbagai strategi dalam upaya peningkatan daya saing terhadap kompetitornya. Perusahaan membutuhkan SDM yang memiliki motivasi untuk terus berkembang dan berproses agar dapat beradaptasi dan mengembangkan perusahaan dalam segala kondisi. Dengan begitu perusahaan memiliki kepercayaan peningkatan *skill* dari karyawannya secara mandiri. SDM diharapkan sebagai individu pembelajar, yakni individu yang memiliki motivasi untuk terus belajar dan bekerja keras untuk pengembangan maksimal dari potensi yang dimiliki. Perusahaan dapat memotivasi pegawai agar memiliki rasa loyalitas terhadap perusahaan. Dengan loyalitas yang tinggi maka pencapaian tujuan perusahaan akan semakin mudah terwujud.

Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rosita, Anggi dan Wibowo (2017) di PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Madiun menunjukkan terkait faktor yang memiliki

pengaruh terhadap loyalitas pegawai ialah pelatihan. Pembentukan karakter karyawan dan menciptakan loyalitas dapat terbentuk dengan berjalanya waktu dalam membesarkan perusahaan. Pembekalan dari perusahaan kepada pegawai melalui pelatihan dan pengembangan *soft skill* dapat bermanfaat sebagai upaya aktualisasi tujuan perusahaan. Kebutuhan perusahaan terhadap pegawai dengan loyalitas yang tinggi dapat diwujudkan dengan pemenuhan kebutuhan dan peningkatan kesejahteraan pegawai melalui hak pegawai (gaji, bonus, insentif) yang terpenuhi, lingkungan kerja mendukung, *reward*, dan lainnya.

Sebagai salah satu perusahaan industri berteknologi modern PT Horiguchi Engineering Indonesia selalu mengedepankan kualitas dan jaminan. Kedudukan karyawan dalam sebuah perusahaan PT Horiguchi Engineering Indonesia sebagai karyawan tetap atau pun tidak tetap/kontrak. Pada kasus karyawan tetap ada yang menghabiskan masa kerjanya sampai pensiun atau batas usia kerja bagi karyawan sesuai dengan peraturan perusahaan, tetapi ada pula yang *resign* sebelum masa pensiun tiba. Sedangkan pada kasus karyawan tidak tetap atau kontrak ada yang memperpanjang kontrak ketika kontrak habis dengan catatan karyawan masih masuk kriteria yang dibutuhkan oleh perusahaan dan ada juga yang tidak memperpanjang kontrak padahal masih masuk kriteria karyawan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Terdapat berbagai faktor yang mendukung terciptanya rasa loyalitas dari pegawai kepada perusahaan, antara lain ialah insentif dan pelatihan (Wijaya, dkk 2017).

Peneliti melakukan studi pendahuluan dengan menyebar kuesioner kepada 40 orang karyawan PT Horiguchi Engineering Indonesia mengenai loyalitas karyawan. Sebanyak 25 responden menjawab terkait indikator 'keinginan' belum sesuai dan sisanya menjawab sesuai, yang menyatakan persepsi karyawan mengenai berkeinginan kuat untuk memajukan kualitas perusahaan sehingga hal ini menggambarkan adanya permasalahan loyalitas karyawan. Sebanyak 26 responden menjawab terkait indikator 'semangat' belum sesuai dan sisanya menjawab sesuai, yang menyatakan persepsi karyawan mengenai selalu bersemangat untuk mengikuti pelatihan sehingga hal ini menggambarkan adanya permasalahan dalam pelatihan kerja. Sebanyak 12 responden menjawab terkait indikator 'Insentif yang diterima tepat waktu, ya sesuai dan sisanya menjawab tidak, yang dapat diambil kesimpulan yakni masih banyak karyawan yang merasa tidak puas karena insentif yang diberikan terkadang kurang tepat waktu oleh pihak perusahaan, sehingga hal ini menggambarkan adanya permasalahan dalam insentif.

Berdasarkan uraian diatas peneliti ingin mengetahui lebih dalam tentang pengaruh insentif dan pelatihan terhadap loyalitas karyawan pada PT Horiguchi Engineering Indonesia. Pelaksanaan penelitian memiliki tujuan yaitu untuk mengetahui kondisi loyalitas karyawan

serta untuk mengetahui pengaruh parsial insentif terhadap loyalitas karyawan di PT Horiguchi Engineering Indonesia.

Tinjauan Pustaka

Insentif

Istilah insentif lebih tepat digunakan pada pegawai di bidang produksi. Insentif yang diberikan langsung memberikan efek positif terhadap kinerja pegawai. Marihot (2012:265) memberikan pernyataan terkait insentif ialah berupa wujud pembayaran langsung dengan dasar atau erat kaitannya pada kinerja serta bermakna sebagai hasil bagi untung kepada pegawai atas produktivitas yang meningkat maupun biaya yang efisien. Menurut Sarwoto (2012:144) terkait insentif ialah difungsikan untuk alat memotivasi untuk merangsang atau memberikan dorongan secara sengaja kepada pegawai dengan tujuan lebih semangat dalam meraih prestasi kerja dalam perusahaan. Winardi (2011:373) menyatakan Insentif ialah sebuah motivasi yang bermanfaat mewujudkan capaian output kerja yang lebih banyak untuk mencapai pembayaran lebih banyak terutama dipengaruhi oleh pentingnya relatif banyak uang bagi pihak yang menerimanya dan evaluasi orang yang bersangkutan, tentang adilnya rencana berdasarkan apa yang diperoleh ekstra tersebut. Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi, dan merasa dihargai atas kinerjanya, dengan adanya insentif akan memotivasi karyawan kerja lebih baik dan loyal kepada perusahaan.

Marwan dan Mukaram (2012:146) menyatakan adanya indicator dari insentif yang kerap diimplementasikan pada perusahaan, yakni: (1) *Piece Work* (Upah Per Output) ; (2) *Production Bonuss* (Bonus Produksi) ;(3) *Commisions* (Komisi); (4) *Maturity Curve* (Kurva Kematangan);(5) *Merit Raises* (Upah Kontribusi); (6) *Nomonetary incentives* (Insentif non Materi); (7) *Executives Incentives* (Insentif Eksekutif). Bagi perusahaan, insentif merupakan strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, dimana produktivitas menjadi satu hal yang sangat penting.

Pelatihan

Setiap perusahaan membekali karyawannya dengan pelatihan untuk meningkatkan kinerja dan hasil produktivitasnya. Pelatihan yang diberikan berisi sejumlah rangkaian kegiatan dengan keterlibatan beberapa aspek seperti aspek konsep/tema pelatihan, aspek keahlian, aspek perilaku peserta pelatihan, serta aspek tata tertib/peraturan sesuai dengan

standar operasional. Wexley dan Yuki (dalam As'ad 2011:33), Pelatihan dan pengembangan adalah istilah-istilah yang menyangkut usaha agar tercapainya penguasaan akan keterampilan, pengetahuan dan perubahan sikap yang relevan terhadap pekerjaan. Senada dengan Amstrong Mangkuprawira (2011:135) memiliki pendapat terkait pelatihan diperuntukan kepada pegawai yakni sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu dalam melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai dengan standar.

Moeldena (2011:234) memberikan pernyataan terkait tujuan dari pelatihan dan membaginya pada 6 kategori, yakni: (1) Memperbaiki kinerja; (2) Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi; (3) Mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru supaya menjadi kompeten dalam pekerjaannya; (4) Membantu memecahkan permasalahan operasional; (5) Pemenuhan kebutuhan perkembangan pribadi.

Penentuan metode pelatihan yakni dengan menyesuaikan tema/konsep pelaksanaan pelatihan serta metode yang mudah dikembangkan dan dipadukan dengan kebijakan perusahaan. Pendapat dari Wayne (2012:216) terkait metode pelatihan yang dapat diimplementasikan dan dikembangkan oleh perusahaan, yakni: (1) Arahan Instruktur; (2) Studi Kasus (*Case Study*); (3) Permainan Peran (*Role Playing*) ; (4) Permainan Bisnis (*Business Games*) ; (5) *In Basket Training*; (6) *On the Job Training*; (7) Rotasi Pekerjaan (*Job Rotation*); (8) Magang (*Intership*) ; (9) Pelatihan Pemula (*Apprenticeship Training*).

Loyalitas

Menurut Saydam Gouzali (2015:417) Loyalitas adalah sikap positif karyawan pada situasi yang berlangsung dalam perusahaan ketika dalam kondisi perkembangan yang baik ataupun cenderung merugi. Runtu (2013:2) mengemukakan terkait definisi loyalitas dalam perspektif tradisional yakni sesuatu yang terbentuk secara alamiah pada masa individu masuk kedalam kelompok organisasi/ perusahaan yang selanjutnya ia memiliki perilaku yang loyal ditandai dengan bertahan dan melaksanakan pekerjaannya dengan usahanya yang terbaik dalam organisasi/perusahaan tersebut. Robbins (2011:83) memiliki pendapat terkait loyalitas yakni suatu keinginan yang memiliki tujuan proteksi dan menyelamatkan figur terhadap pihak lain. Hasibuan (2011:94) menjelaskan terkait kesetiaan atau loyalitas nampak dari ketersediaannya dalam karyawan menjaga serta membela perusahaan baik di dalam maupun di luar pekerjaan dari ancaman orang-orang yang kurang bertanggung jawab. Jadi dapat disimpulkan bahwa loyalitas adalah suatu bentuk kesetiaan serta kepatuhan seorang karyawan terhadap pimpinan, baik didalam maupun diluar perusahaan.

Metodelogi Penelitian

Metode penelitian yang digunakan penulis adalah *metode survey*. Sifat dari penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dan verifikatif. Melalui penelitian deskriptif maka dapat diperoleh deskripsi dari rumusan masalah pertama, kedua dan ketiga mengenai insentif, pelatihan dan loyalitas.

Tempat penelitian dilaksanakan di PT Horiguchi Engineering Indonesia Kabupaten Karawang yang beralamat Jalan Maligi Raya Lot D-1A, 41361 Karawang; Telp/Fax : +62-21-890-1612/3/44235. Penelitian dilaksanakan selama 6 bulan yaitu dari bulan Maret 2020 sampai Agustus 2020.

Penggunaan populasi dalam penelitian ialah sebanyak 134 karyawan pada PT Horiguchi Engineering Indonesia didaerah Karawang pada tahun 2019. Peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel dengan teknik *simple random sampling* yaitu berdasarkan rumus Slovin dengan menggunakan taraf kesalahan 5% didapatkan sampel sebanyak 101 orang.

Penelitian ini menggunakan dua variabel yang terdiri dari satu variabel bebas yaitu X1 (Insentif) dan X2 (Pelatihan) terhadap satu variabel terikat yaitu Y (Loyalitas) sehingga dapat diambil suatu analisis dengan menggunakan ukuran-ukuran statistik yang berhubungan dengan data empiris.

Adapun pengujian data dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif menggunakan skala ordinal dan rentang skala untuk menganalisis data dengan cara menggambarkan insentif, pelatihan serta loyalitas karyawan pada PT Horiguchi Engineering Indonesia. Rentang Skala Bar (*Bar Scale*) dipakai untuk memprediksi pengaruh insentif dan pelatihan terhadap loyalitas karyawan pada PT Horiguchi Engineering Indonesia. Metode verifikatif digunakan untuk mengetahui pengaruh insentif dan pelatihan terhadap loyalitas karyawan pada PT Horiguchi Engineering Indonesia. Adapun analisis verifikatif terdiri dari analisis korelasi dan regresi linier berganda sebelum menganalisis korelasi sebaiknya menganalisis transformasi data dengan menggunakan metode MSI dan bantuan *software SPSS*.

Hasil dan Pembahasan

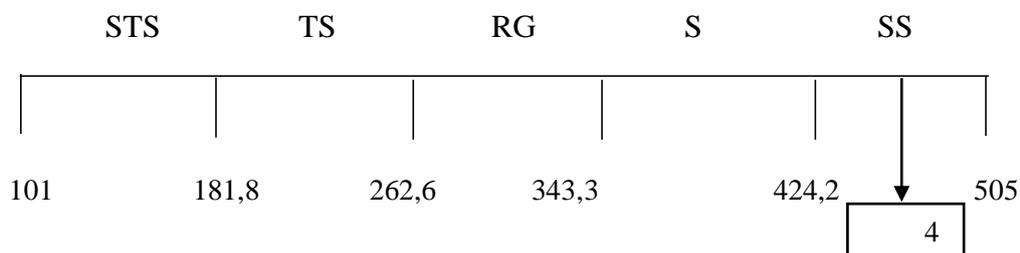
1. Analisis Deskriptif seluruh hasil respon dari responden indikator variabel insentif di PT Horiguchi Engineering Indonesia tersaji di tabel berikut:

Tabel 1.Rekapitulasi Seluruh Indikator Variabel Insentif

Indikator	Skor	Keterangan
Insentif yang cukup	428	Sangat Setuju
Insentif yang sesuai	424	Setuju
Pemberian komisi	440	Sangat Setuju
Persentase barang jual	436	Sangat setuju
Imbalan	438	Sangat Setuju
Dana pension	444	Sangat Setuju
Penghargaan	439	Sangat Setuju
Tunjangan kesehatan	446	Sangat Setuju
Tunjangan pendidikan	447	Sangat Setuju
Naik jabatan	448	Sangat Setuju
Jumlah	4390	
Rata-rata	439	

Sumber: Hasil pengolahan data kuesioner 2020, SPSS 23

Berdasarkan tabel 1. dari setiap indikator variabel Insentif dari skor terkecil yaitu Insentif yang sesuai dengan skor 424, Insentif yang cukup dengan skor 428, Persentase barang jual dengan skor 436, Imbalan dengan skor 438, Penghargaan dengan skor 439, Pemberian komisi dengan skor 440, Dana pensiun dengan skor 444, Tunjangan kesehatan dengan skor 446, Tunjangan pendidikan dengan skor 447, dan Naik jabatan dengan skor 448. Jadi jumlah skor seluruh sub variabel/dimensi Insentif sebesar 4390 dengan rata-rata skor 439. Berikut skala bar seluruh sub variabel/dimensi Insentif :



Gambar 1.Analisis Bar Skala Seluruh Indikator Insentif

Sumber: Hasil pengolahan data kuesioner 2020, SPSS 23

Berdasarkan gambar 1. di atas, maka dapat dijelaskan seluruh sub variabel yang terdiri dari 10 indikator yang diantaranya terletak pada posisi bar skala setuju dengan rata-rata skor 439, artinya responden menilai sangat setuju tentang penunjang Insentif di perusahaan. Nilai tertinggi yang mempengaruhi insentif pada PT Horiguchi Engineering Indonesia yaitu terletak pada indikator Naik Jabatan.

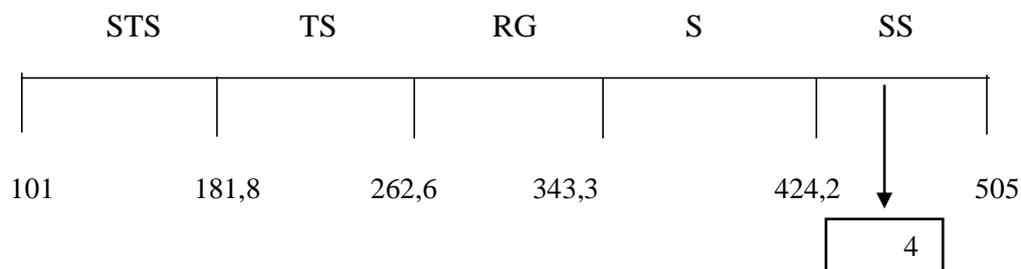
2. Analisis Deskriptif seluruh hasil respon dari responden indikator variabel pelatihan di PT Horiguchi Engineering Indonesia tersaji di tabel berikut:

Tabel 2.Rekapitulasi Seluruh Indikator Variabel Pelatihan

Indikator	Skor	Keterangan
Penyampaian materi	431	Sangat Setuju
Penguasaan materi instruktur	434	Sangat Setuju
Semangat	451	Sangat Setuju
Penyesuaian materi	450	Sangat setuju
Materi mudah dipahami	439	Sangat Setuju
Pekerjaan lebih cepat	443	Sangat Setuju
Efisien waktu	446	Sangat Setuju
Waktu penyelenggaraan	449	Sangat Setuju
Partisipasi karyawan	444	Sangat Setuju
Penguasaan materi peserta	445	Sangat Setuju
Jumlah	4432	
Rata-rata	443,2	

Sumber: Hasil pengolahan data kuesioner 2020, SPSS 23

Berdasarkan tabel 2. dari setiap indikator variabel Pelatihan dari skor terkecil yaitu Penyampaia materi dengan skor 431, Penguasaan Materi Instruktur dengan skor 434, Materi mudah dipahami dengan skor 439, Pekerjaan lebih cepat dengan skor 443, Partisipasi Karyawan dengan skor 444, Penguasaan materi peserta dengan skor 445, Efisien Waktu dengan skor 446, Waktu penyelenggaraan dengan skor 449, Penyesuaian materi dengan skor 450, dan Semangat dengan skor 451. Jadi jumlah skor seluruh sub variabel/dimensi Insentif sebesar 4432 dengan rata-rata skor 432. Berikut skala bar seluruh sub variabel/dimensi Pelatihan :



Gambar 2.Analisis Bar Skala Seluruh Indikator Pelatihan

Sumber: Hasil pengolahan data kuesioner 2020, SPSS 23

Berdasarkan gambar 2. di atas, maka dapat dijelaskan seluruh sub variabel yang terdiri dari 10 indikator yang diantaranya terletak pada posisi bar skala sangat setuju dengan rata-rata skor 432,

artinya responden menilai sangat setuju tentang adanya pelatihan di perusahaan. Nilai tertinggi yang mempengaruhi pelatihan yaitu terletak pada indikator Semangat, artinya mereka setuju bahwa semangat sangat perlu di perhatikan dalam menunjang pelatihan yang berjalan di perusahaan.

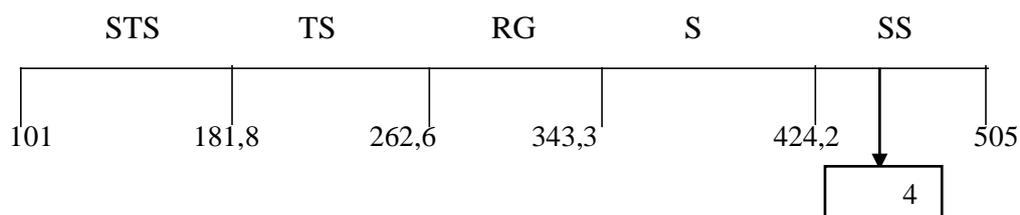
3. Analisis Deskriptif seluruh hasil respon dari responden indikator variabel loyalitas di PT Horiguchi Engineering Indonesia tersaji di tabel berikut:

Tabel 3. Rekapitulasi Seluruh Indikator Variabel Loyalitas

Indikator	Skor	Keterangan
Keinginan	450	Sangat Setuju
Bersungguh-sungguh	432	Sangat Setuju
Disiplin	424	Setuju
Kerja cepat	436	Sangat setuju
Mentaati peraturan	442	Sangat Setuju
Mentaati perintah	438	Sangat Setuju
Menjaga nama baik	434	Sangat Setuju
Memelihara fasilitas	435	Sangat Setuju
Kepentingan perusahaan	430	Sangat Setuju
Memajukan perusahaan	424	Setuju
Jumlah		4345
Rata-rata		434,5

Sumber: Hasil pengolahan data kuesioner 2020, SPSS 23

Berdasarkan tabel 3. dari setiap indikator variabel Loyalitas dari skor terkecil yaitu Disiplin dengan skor 424, Memajukan perusahaan dengan skor 424, Kepentingan perusahaan dengan skor 430, Bersungguh-sungguh dengan skor 432, Menjaga nama baik dengan skor 434, Memelihara fasilitas dengan skor 435, Kerja cepat dengan skor 436, Mentaati perintah dengan skor 438, Mentaati peraturan dengan skor 442, dan Keinginan dengan skor 450. Jadi jumlah skor seluruh sub variabel/dimensi Loyalitas sebesar 4345 dengan rata-rata skor 434. Berikut skala bar seluruh sub variabel/dimensi Loyalitas :



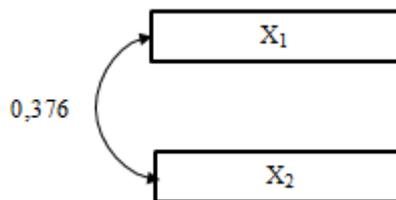
Gambar 3. Analisis Bar Skala Seluruh Indikator Loyalitas

Sumber: Hasil pengolahan data kuesioner 2020, SPSS 23

Berdasarkan gambar 3. di atas, maka dapat dijelaskan seluruh sub variabel yang terdiri dari 10 indikator yang diantaranya terletak pada posisi bar skala sangat setuju dengan rata-rata skor 434, artinya responden menilai sangat setuju tentang Loyalitas Karyawan di perusahaan. Nilai tertinggi yang mempengaruhi pekerjaan dalam menilai baik pada loyalitas karyawan terletak pada indikator Keinginan.

4. Analisis Verifikatif Kolerasi antara Insentif dan Pelatihan

Dari hasil analisis diperoleh besaran koefisien korelasi antara variabel bebas yaitu antara Insentif dan Pelatihan 0,376 dengan demikian antara Insentif dan Pelatihan memiliki hubungan yang kuat dan searah karena positif dan berada pada interval koefisien 0,60-0,799 dengan kategori kuat.

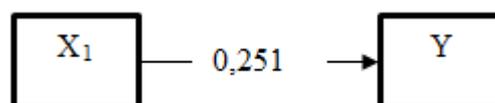


Gambar 4. Hubungan Insentif dengan Pelatihan

Hal ini menunjukkan bahwa insentif dapat mendukung pelatihan pada PT Horiguchi Engineering Indonesia. Pelatihan yang baik dapat memperbaiki insentif yang dapat meningkatkan kualitas pekerjaan.

5. Analisis Verifikatif Pengaruh Koefisien Jalur Insentif dan Pelatihan terhadap Loyalitas Karyawan

Koefisien jalur untuk variabel Insentif terhadap Loyalitas Karyawan adalah 0,251. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh langsung insentif terhadap loyalitas karyawan adalah sebesar 0,251 sehingga diperoleh persamaan $Y = 0,251X_1$.

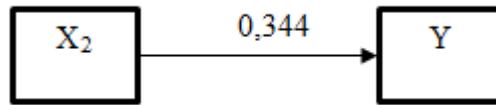


Gambar 5. Koefisien Jalur X₁ terhadap Y

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi didapatkan nilai sebesar 0.630 pelatihan berkontribusi terhadap loyalitas karyawan sebesar 11,4% %.

6. Analisis Verifikatif Koefisien Jalur Variabel Pelatihan terhadap Loyalitas Karyawan

Koefisien jalur untuk variabel Pelatihan terhadap Loyalitas Karyawan adalah 0,344. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh langsung Pelatihan terhadap Loyalitas Karyawan adalah sebesar 0,344 sehingga diperoleh persamaan $Y = 0,344X_2$.

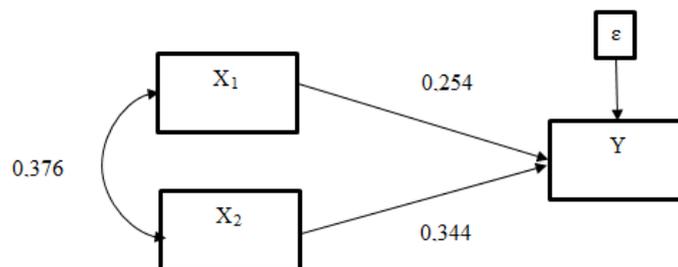


Gambar 6. Koefisien Jalur X₂ terhadap Y

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi didapatkan nilai sebesar 0,118 artinya pelatihan berkontribusi terhadap loyalitas karyawan sebesar 11,8%.

7. Analisis Verifikatif Analisis Jalur Insentif dan Pelatihan pada PT Horiguchi Engineering Indonesia

Pengaruh langsung variabel insentif dan pelatihan terhadap loyalitas karyawan dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 7. Analisis Jalur Insentif dan Pelatihan terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan gambar 7 menunjukkan bahwa besaran derajat positif asosiatif atau koefisien jalur variabel Insentif 114, lebih rendah dari variabel Pelatihan 118. Artinya Pelatihan lebih berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan dibandingkan Insentif.

8. Analisis Regresi parsial insentif dan pelatihan terhadap loyalitas karyawan

- a. Regresi parsial insentif terhadap loyalitas karyawan nilainya adalah 0,563% atau 56,3%. Dengan demikian pengaruh parsial insentif terhadap loyalitas karyawan sebesar 0,563. Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Desy A Sembiring yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif terhadap loyalitas karyawan PT Horiguchi Engineering Indonesia sebesar 30,47%. Dengan mendapat persamaan linear yaitu $Y = 27,860 + 0,352x$ yang memiliki hubungan positif artinya semakin besar insentif yang diberikan maka akan semakin tinggi loyalitas karyawan di perusahaan.

Tabel 4. Pengaruh Parsial Insentif terhadap Loyalitas Karyawan

Struktural	Sig.	A	t hitung	t tabel
ρ_{yx_1}	0.000	0,05	1,435	1,658

Sumber : Hasil pengolahan data kuesioner 2020, SPSS 23

- b. Analisis Regresi parsial pelatihan terhadap loyalitas karyawan nilainya adalah sebesar 0,198 atau 19,8%. Dengan demikian pengaruh parsial pelatihan terhadap loyalitas karyawan hanya sebesar 0,198. Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Firman Ardiyansah, 2016. Hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan pengembangan, sebagai sarana pengembangan PT Horiguchi Engineering Indonesia. Hasil analisis data menggunakan regresi linier berganda, insentif dan pelatihan menunjukkan pengaruh yang signifikan baik.

Tabel 5. Analisis Regresi Parsial Pelatihan terhadap Loyalitas Karyawan

Struktural	Sig.	A	t hitung	t tabel
ρ_{yx_2}	0.000	0,05	3,602	1,659

Sumber : Hasil pengolahan data kuesioner 2020, SPSS 23

Tabel 5. menunjukkan bahwa nilai sig. (0,000) < α (0,05) dan t hitung 3,659 > t tabel 1,659 dapat disimpulkan bahwa pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

Karena 56,3% lebih besar dari 19,8% maka dapat dinyatakan bahwa variabel pelatihan lebih banyak memberikan kontribusi terhadap loyalitas karyawan, disebabkan pada indikator pelatihan lebih banyak menyatakan kriteria setuju dari pada insentif. Akan tetapi pelatihan tetap memiliki kontribusi untuk mempengaruhi loyalitas karyawan.

9. Analisis Regresi Linear Berganda atau Pengaruh Simultan Insentif dan Pelatihan terhadap Loyalitas Karyawan

Nilai sig. (0.000) < α (0,05) dan F hitung (12,217) > F tabel (3,92) maka dapat disimpulkan bahwa insentif dan pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap loyalitas karyawan, tersaji pada tabel 6:

Tabel 6. Regresi Regresi Linear Berganda atau Pengaruh Simultan Insentif dan Pelatihan terhadap Loyalitas Karyawan

Struktural	Sig.	A	t hitung	t tabel
$\rho_{YX_1X_2}$	0,000	0,05	4,414	2,90

Sumber : Hasil pengolahan data kuesioner 2020, SPSS 23

Pengaruh simultan insentif dan pelatihan terhadap loyalitas karyawan, dengan kriteria uji sig. $(0,000) < \alpha (0,05)$ dan f hitung $(191,485) > f$ tabel $(3,02)$ maka H_0 ditolak. Total pengaruh insentif dan pelatihan terhadap loyalitas karyawan sebesar 0,761, hal ini menunjukkan bahwa insentif dan pelatihan berkontribusi terhadap loyalitas karyawan sebesar 76,1% sedangkan sisanya $100-76,1 = 23,9\%$ merupakan kontribusi dari variabel lain (ϵ) yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Insentif pada PT Horiguchi Engineering Indonesia

Pada variabel ini berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, insentif pada PT Horiguchi Engineering Indonesia terbagi menjadi dua kelompok yaitu setuju dan sangat setuju. Kelompok setuju terdiri dari satu indikator yaitu Insentif yang sesuai. Sedangkan kelompok sangat setuju terdiri dari indikator yaitu Insentif yang cukup, Pemberian Komisi, Persentase Barang Jual, Imbalan, Dana Pensiun, Penghargaan, Tunjangan Kesehatan, Tunjangan Pendidikan, dan Naik Jabatan. Nilai rata-rata seluruh indikator dari variabel pelatihan sebesar 439 berada pada bar skala sangat setuju, artinya insentif pada PT Horiguchi Engineering Indonesia dinilai baik oleh karyawan. Nilai tertinggi yang mempengaruhi insentif pada PT Horiguchi Engineering Indonesia yaitu terletak pada indikator Naik Jabatan.

2. Pelatihan pada PT Horiguchi Engineering Indonesia

Pada variabel ini berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, pelatihan pada PT Horiguchi Engineering Indonesia masuk dalam kategori sangat setuju. Kategori kelompok sangat setuju terdiri dari sepuluh indikator yaitu Penyampaian Materi, Penguasaan Materi Instruktur, Semangat, Penyesuaian Materi, Materi Mudah Dipahami, Pekerjaan Lebih Cepat, Efisien Waktu, Waktu Penyelenggaraan, Partisipasi Karyawan dan Penguasaan Materi Peserta. Nilai rata-rata seluruh indikator pelatihan adalah 443 terletak pada bar skala sangat setuju, artinya pelatihan pada PT Horiguchi Engineering Indonesia dinilai sangat baik. Nilai tertinggi yang mempengaruhi pelatihan yaitu terletak pada indikator Semangat, artinya

mereka setuju bahwa semangat sangat perlu di perhatikan dalam menunjang pelatihan yang berjalan di perusahaan.

3. Loyalitas Karyawan pada PT Horiguchi Engineering Indonesia

Pada variabel ini berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh seluruh indikator loyalitas karyawan pada PT Horiguchi Engineering Indonesia berada di skala setuju dan sangat setuju. Kelompok setuju terdiri dua indikator yaitu Disiplin dan Memajukan Perusahaan. Sedangkan kelompok sangat setuju terdiri dari Keinginan, Bersungguh-sungguh, Kerja Cepat, Mentaati Peraturan, Mentaati Perintah, Menjaga Nama Baik, Memelihara Fasilitas, dan Kepentingan Perusahaan. Nilai rata-rata seluruh indikator loyalitas karyawan adalah 434 yang terletak pada skala sangat setuju, artinya variabel loyalitas karyawan dapat diterima baik oleh para karyawan. Nilai tertinggi yang mempengaruhi pekerjaan dalam menilai baik pada loyalitas karyawan terletak pada indikator Keinginan.

Pembahasan Verifikatif

Adapun pembahasan dari metode verifikatif dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pembahasan Korelasi antara Insentif dan Pelatihan

Korelasi insentif dan pelatihan memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 0,376 dan mempunyai tingkat hubungan yang kuat dan searah karena nilainya positif dan interval koefisien nya antara 0,60-0,799 berada di kategori kuat. Hal ini menunjukkan bahwa insentif dapat mendukung pelatihan pada PT Horiguchi Engineering Indonesia. Pelatihan yang baik dapat memperbaiki insentif yang dapat meningkatkan kualitas pekerjaan.

2. Pembahasan Pengaruh Parsial Insentif dan Pelatihan terhadap Loyalitas Karyawan

Pengaruh parsial insentif dan pelatihan terhadap loyalitas karyawan

- a. Pengaruh parsial insentif terhadap loyalitas karyawan nilainya adalah 0,563% atau 56,3%. Dengan demikian pengaruh parsial insentif terhadap loyalitas karyawan sebesar 0,563. Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Desy A Sembiring yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif terhadap loyalitas karyawan PT Horiguchi Engineering Indonesia sebesar 30,47%. Dengan mendapat persamaan linear yaitu $Y = 27,860 + 0,352x$ yang memiliki hubungan positif artinya semakin besar insentif yang diberikan maka akan semakin tinggi loyalitas karyawan di perusahaan.

- b. Pengaruh parsial pelatihan terhadap loyalitas karyawan nilainya adalah sebesar 0,198 atau 19,8%. Dengan demikian pengaruh parsial pelatihan terhadap loyalitas karyawan hanya sebesar 0,198. Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Firman Ardiyansah, 2016. Hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan pengembangan, sebagai sarana pengembangan PT Horiguchi Engineering Indonesia. Hasil analisis data menggunakan regresi linier berganda, insentif dan pelatihan menunjukkan pengaruh yang signifikan baik.

Karena 56,3% lebih besar dari 19,8% maka dapat dinyatakan bahwa variabel pelatihan lebih banyak memberikan kontribusi terhadap loyalitas karyawan, disebabkan pada indikator pelatihan lebih banyak menyatakan kriteria setuju dari pada insentif. Akan tetapi pelatihan tetap memiliki kontribusi untuk mempengaruhi loyalitas karyawan.

3. Pembahasan Pengaruh Simultan Insentif dan Pelatihan terhadap Loyalitas Karyawan

Pengaruh simultan insentif dan pelatihan terhadap loyalitas karyawan, dengan kriteria uji sig. $(0,000) < \alpha (0,05)$ dan f hitung $(191,485) > f$ tabel $(3,02)$ maka H_0 ditolak. Total pengaruh insentif dan pelatihan terhadap loyalitas karyawan sebesar 0,761, hal ini menunjukkan bahwa insentif dan pelatihan berkontribusi terhadap loyalitas karyawan sebesar 76,1% sedangkan sisanya $100-76,1 = 23,9\%$ merupakan kontribusi dari variabel lain (ϵ) yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Sesuai dengan dasar hasil analisa serta pembahasan yang telah tersampaikan maka:

1. Terdapat pengaruh insentif terhadap loyalitas karyawan pada PT Horiguchi Engineering Indonesia dengan nilai $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $4,414 > t$ tabel $1,253852$.
2. Terdapat pengaruh pelatihan terhadap loyalitas karyawan pada PT Horiguchi Engineering Indonesia dengan nilai $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $1,582 > t$ tabel $1,193$.
3. Terdapat hubungan antara insentif dan pelatihan terhadap loyalitas karyawan pada PT Horiguchi Engineering Indonesia dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai pearson nya $0,376$.
4. Terdapat pengaruh kolerasi antara insentif dan pelatihan terhadap loyalitas karyawan pada PT Horiguchi Engineering Indonesia dengan nilai $0,376$ pada nilai interval koefisien $0,60-0,799$
5. Terdapat pengaruh insentif dan pelatihan secara parsial terhadap loyalitas karyawan pada PT Horiguchi Engineering Indonesia dengan nilai $0,000 < 0,05$ dan t hitung $(1,435) > t$ tabel $(1,658)$

6. Terdapat pengaruh insentif dan pelatihan secara simultan terhadap loyalitas karyawan pada PT Horiguchi Engineering Indonesia dengan nilai $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $16,086 > F$.

Saran

Melalui penelitian yang telah dilaksanakan, terdapat saran yakni insentif dan pelatihan adalah hal yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan loyalitas karyawan demi terwujudnya tujuan perusahaan, serta diharapkan karyawan dapat mengikuti pelatihan yang diberikan dengan baik agar tujuan perusahaan dapat tercapai dan mampu meningkatkan loyalitas masing-masing dengan di bekali ilmu mengenai insentif dan pelatihan yang baik secara teori maupun praktek serta mampu menjaga loyalitas yang sudah dimiliki.

Daftar Pustaka

- Amstrong, M. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Elex Media Komputindo
- Arikunto, S. 2012. “*Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*”. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Dessler, Gary, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi 14. Jakarta: Salemba Empat.
- Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011), 6.
- Hariandja, Marihot T.E, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara
- Made, Ni, Maharani Dwi, Kusdi Rahardjo, and M. Djudi Mukzam. 2013. “(Studi Pada Karyawan Tetap PT . SIER (Persero), Surabaya).” 2(2):182–89.
- Made, Ni, Rima Pranita, Ni Nyoman, Dewi Pascarani, and Ni Wayan Supriyanti. 2015. “KINERJA LEMBAGA PERKREDITAN DESA (STUDI KASUS LPD DESA ADAT KEDONGANAN).”
- Mangkuprawira, Sjafri (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta Selatan: Ghalia Indonesia”
- Pradana, Rizky, and Rini Nugraheni. 2015. “Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Loyalitas Kerja, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank Indonesia Kota Semarang).” *Diponegoro Journal of Management* 4(4):1–12.
- Sapti, Mujiyem. 2019. “Kemampuan Koneksi Matematis (Tinjauan Terhadap Pendekatan Pembelajaran Savi)” 53(9):1689–99.

- Suherman, Enjang. dan Suroso. 2019. Analisis Pelatihan Kerja Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan PT. XYZ Karawang (Studi Divisi PPIC Departemen P4C). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Kreatif*. Vol 5 No 1 Hal 83-101. LPPM UBP Karawang
- Sofiyah Eka Alfiyah. 2016. “Motivasi Kerja, Loyalitas, Dan Kualitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Varia Usaha Gresik.” *Jurnal Bisnis Dan Manajemen* 8(2):144–55.
- Tamba, Anjelika Wulan. 2018. “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Columbindo Perdana Cabang Manado.” 7(1).