



Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III Rambutan Dengan Insentif sebagai Variable Moderating

Aisyah Siregar¹, Shelly Meilani Manurung²
 Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bina Karya^{1,2}
 E-mail: aisyahsiregar35@gmail.com¹

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of job satisfaction and employee loyalty on employee performance with incentives as a moderating variable. This study used a sample of 65 respondents, with a quantitative research method. The analytical method used is the multiple linear regression analysis model and Moderation Regression Analysis (MRA). by using the help of SPSS 25.00 for windows. With the results of the research, the first hypothesis is accepted, meaning that job satisfaction has a significant effect on employee performance. The second hypothesis is accepted, meaning that employee loyalty has a significant effect on employee performance. The third hypothesis is accepted: job satisfaction and loyalty have a significant effect on performance. The fourth hypothesis is accepted, meaning that incentives moderate the relationship between job satisfaction and performance, or in other words, job satisfaction has an effect on employee performance and incentives also have a strong influence on performance.

Keywords: job satisfaction, employee loyalty, incentives and employee performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepuasan kerja dan Loyalitas karyawan Terhadap Kinerja Karyawan dengan insentif sebagai variable Moderating. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 65 responden , dengan metode penellitian Kuantitatif. Metode analissi yang digunakan adalah model analisi resgresi Liniear berganda dan Moderation Regresion Analysis (MRA). dengan menggunakan bantuan SPSS 25.00 for windows. Dengan hasil penelitian Hipotesis Pertama diterima artinya kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan . Hipotesis ke 2 diterima arinya loyalitas karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan. Hipotesis Ke 3 diterima kepuasan kerja dan loyalitas berpengaruh signifikan pada kinerja.hipotesis ke empat diterima artinya insentif memoderasi hubunganantara keuasan kerja terhadap kinerja atau dengan kata lain kepuasan kerja memeberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan dan insentif juga memberikan pengaruh yang kuat terhadap kinerja.

Kata kunci: kepuasan kerja, loyalitas karyawan, Insentif dan kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing- masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Jadi kinerja merupakan hal

yang penting bagi perusahaan atau organisasi. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya dengan memperhatikan kepuasan kerja berjuang bersama untuk mencapai tujuan perusahaan. Kepuasan kerja dan kinerja karyawan merupakan hal penting yang harus diperhatikan perusahaan dalam mengelola karyawan yang bekerja di PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Rambutan. Di PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Rambutan memiliki beberapa bagian yaitu Produksi, Personalia, Keuangan, Teknik, Laboratorium dan Keamanan. Pada pengujian ini pada unit devisi produksi unit kelapa sawit (lapangan), untuk mendapatkan pengaruh kepuasan karyawan, loyalitas karyawan, dan kinerja karyawan untuk mencapai dalam produksi sebagai target perusahaan, melalui pra-survey yang dilakukan kepada 30 orang pekerja tetap pada produksi kelapa sawit. Hasil observasi menunjukkan bahwa terdapat beberapa karyawan yang masih melakukan tindakan yang kurang baik dalam mengerjakan aktivitas-aktivitas yang dijalankan sesuai dengan diisyaratkan. Kecenderungan karyawan yang lebih menyukai hal-hal yang mudah dibandingkan yang sulit dalam menyelesaikan tugasnya akan mengacu pada keyakinan diri karyawan sejauh mana individu memperkirakan kemampuannya, serta beberapa karyawan menginginkan nilai insentif yang lebih tinggi.

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Rambutan.
2. Untuk mengetahui loyalitas karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Rambutan
3. Untuk mengetahui kepuasan kerja dan loyalitas karyawan berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja di PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Rambutan
4. Untuk mengetahui kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan insentif sebagai variabel moderating pada PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Rambutan
5. Untuk mengetahui loyalitas karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan insentif sebagai variabel moderating pada PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Rambutan

KAJIAN PUSTAKA

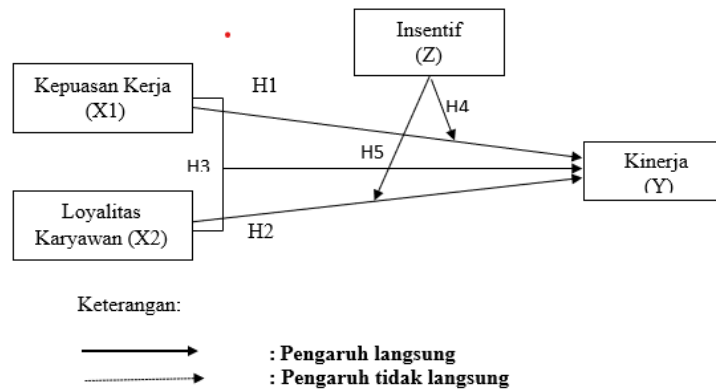
Menurut Sedarmayanti (2014) mengungkapkan Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur. Evaluasi kinerja biasanya dilakukan setahun sekali.

Menurut (Sausan, 2020) kepuasan kerja merupakan respon aktif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seorang karyawan dapat merasakan relative puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya.

Menurut Handoko (2015) loyalitas pada suatu pekerjaan tercermin pada sikap karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan baik dan penuh tanggung jawab, disiplin, serta jujur dalam bekerja

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dari penelitian ini bermaksud untuk menggambarkan pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Rambutan dengan insentif sebagai variabel moderating.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Sifat yang digunakan dalam penelitian ini adalah Replikasi. Penelitian menetapkan lokasinya pada PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Rambutan Jl. Jend. Sudirman No.299 Tebing Tinggi. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan dibidang tanaman (pemanen) pada PTPN III Kebun Rambutan dengan jumlah populasi sebanyak 184 orang. Untuk menentukan berapa minimal sampel yang dibutuhkan maka dapat digunakan rumus slovin yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

Dimana:

n = Ukuran Sample

N = Ukuran Populasi

e = Kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sample yang dapat ditolerir.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kelonggaran 10% sehingga mendapatkan jumlah sampel sebagai berikut: Karyawan di bidang tanaman (pemanen) pada PTPN III Kebun Rambutan berjumlah 184 orang maka jumlah sampel setelah dimasukan kerumus berjumlah 65 sampel dalam Penelitian ini Dan tehnik dalam pengumpulan data menggunakan Wawancara, observasi, studi Pustaka, kuisisioner.

Definisi Operasional Variabel

Berikut ini disajikan definisi opsional variabel dalam penelitian ini

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Tanggung jawab 4. Kerjasama 5. Inisiatif (A.A. Anwar Prabu Mangkunegara 2016)	Likert

		keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur		
2	Kepuasan Kerja (X1)	Kepuasan kerja adalah respon aktif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal.	<ol style="list-style-type: none"> 1) Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang actual dan sebagai control terhadap pekerjaan 2) Supervisi 3) Kesempatan untuk maju 4) Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti adanya insentif 5) Kondisi pekerjaan Rivai (2015) 	Likert
3	Loyalitas Karyawan (X2)	Loyalitas karyawan adalah berbagai bentuk peran serta anggota dalam menggunakan tenaga dan pikiran serta waktunya dalam mewujudkan tujuan organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> 1) Ketaatan dan kepatuhan 2) Tanggung jawab 3) Pengabdian 4) Kejujuran Saydam (2015) 	Likert
4	Insentif (Z)	Insentif adalah sebuah tambahan kompensasi diluar gaji yang diberikan perusahaan untuk memotivasi karyawan agar dalam diri mereka timbul semangat untuk meningkatkan kinerja.	<ol style="list-style-type: none"> 1) Jumlah bonus yang diberikan 2) Ketepatan waktu pemberian bonus 3) Terpenuhinya tunjangan pensiun di hari tua 4) Terpenuhinya pelayanan kesehatan dari perusahaan 5) Karyawan menerima puji dari atasan jika bekerja dengan baik 6) Karyawan menerima piagam penghargaan apabila berprestasi Widodo (2015) 	Likert

Selanjutnya teknik yang dilakukan dalam pengujian penelitian ini menggunakan uji instrument yang terdiri dari validaitas, reliabilitas, uji normalitas, Multikolinearitas, regresi linier berganda, keterokedastisitas, serta uji hipotesis yang dilakukan yaitu uji parsial (t), uji simultan (f), Koefosian determinasi (r).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian validitas menggunakan SPSS versi 25.00 dengan kriteria berdasarkan nilai r hitung sebagai berikut: Pengujian ini dilakukan pada 30 orang responden, maka $df = 30 - k = 28$ dengan $\alpha = 5\%$ maka diperoleh nilai r tabel sebesar 0,361 (Ghozali, 2016),

selanjutnya nilai r hitung akan dibandingkan dengan nilai r tabel seperti dalam tabel 2 berikut :

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Kinerja Karyawan (Y)			
Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
1	0,585	0,361	Valid
2	0,647	0,361	Valid
3	0,642	0,361	Valid
4	0,626	0,361	Valid
5	0,555	0,361	Valid
Kualitas Insentif (Z)			
Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
1	0,834	0,361	Valid
2	0,843	0,361	Valid
3	0,834	0,361	Valid
4	0,801	0,361	Valid
5	0,818	0,361	Valid
6	0,749	0,361	Valid
Kepuasan Kerja (X1)			
Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
1	0,497	0,361	Valid
2	0,497	0,361	Valid
3	0,714	0,361	Valid
4	0,609	0,361	Valid
5	0,616	0,361	Valid
Loyalitas Karyawan (X2)			
Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
1	0,765	0,361	Valid
2	0,765	0,361	Valid
3	0,773	0,361	Valid
4	0,712	0,361	Valid

Sumber : Data diolah dari lampiran 3 (2022)

Berdasarkan hasil uji validitas dapat diketahui bahwa seluruh butir kuisioner dalam penelitian ini valid dan reliabel seperti yang terdapat pada tabel realibel dibawah ini:

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

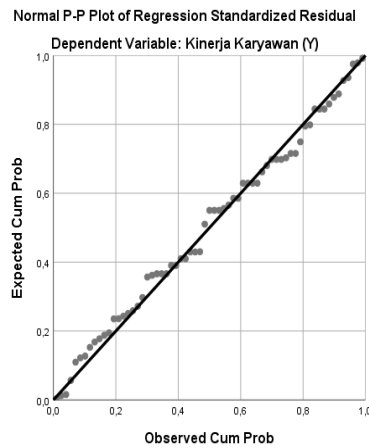
Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Konstanta	Reliabilitas
Kinerja Karyawan (Y)	0,812	0,6	Reliabel
Insentif (Z)	0,897	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja (X1)	0,727	0,6	Reliabel
Loyalitas Karyawan (X2)	0,747	0,6	Reliabel

Sumber : Data diolah dari lampiran 3 (2022)

Berdasarkan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*, semua variabel penelitian adalah reliabel/handal karena *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6, maka hasil penelitian

ini menunjukkan bahwa alat pengukuran dalam penelitian ini telah memenuhi uji reliabilitas (*reliable* dan dapat dipakai sebagai alat ukur).

Sementara untuk melihat uji Normalitas dalam penelitian ini menggunakan spss25, maka akan terlihat pada tabel dibawah ini:



Gambar 2. Normal P Plot

jika distribusi data residual normal maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2016). Adapun hasil pengujiannya menggunakan SPSS 25.00 sebagai berikut :

Tabel 4. Uji One Sample Kolmogorov Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,31739777
Most Extreme Differences	Absolute	,066
	Positive	,066
	Negative	-,062
Test Statistic		,066
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
Monte Carlo Sig. (2-tailed) Sig.		,926 ^e
	99% Confidence Interval	Lower Bound
	Upper Bound	,920

Dari output di atas (Monte Carlo Sig.) seluruh residual tersebut maka nilai

b. Uji

Adapun perhitungan nilai *tolerance* atau *vif* dengan program *SPSS 25.00 for windows* dapat dilihat pada Tabel 5. berikut :

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepuasan Kerja (X1)	,855	1,170

Loyalitas Karyawan (X2)	,855	1,170
-------------------------	------	-------

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2022)

Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* semua variabel bebas lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF semua variabel bebas juga lebih kecil dari 10 sehingga tidak terjadi gejala korelasi pada variabel bebas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak adanya gejala multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

Untuk pengujian glejser

Tabel 6. Hasil Uji Glejser

Coefficients^a

Model		t	Sig.
1	(Constant)	2,324	,023
	Kepuasan Kerja (X1)	-,740	,462
	Loyalitas Karyawan (X2)	-1,127	,264

a. Dependent Variable: ABS_RES

Hasil uji glejser menunjukkan nilai signifikansi variabel Kepuasan Kerja (X1) sebesar 0,462 dan nilai signifikansi variabel Loyalitas Karyawan (X2) sebesar 0,264, dimana nilai signifikansi keduanya lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Tabel 7. Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	3,214	2,312	
	Kepuasan Kerja (X1)	,593	,102	,546
	Loyalitas Karyawan (X2)	,339	,098	,324

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 8. Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,733 ^a	,538	,523	1,33848

a. Predictors: (Constant), Loyalitas Karyawan (X2), Kepuasan Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2022)

Berdasarkan tabel 8. dapat diketahui besarnya nilai adjusted R square sebesar 0,523 atau 52,3%. Hal ini menunjukkan jika Kepuasan Kerja (X1) dan Loyalitas Karyawan (X2) dapat menjelaskan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 52,3%, sisanya sebesar 47,7% (100%

- 52,3%) dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini seperti Disiplin Kerja, Kompensasi dan Motivasi.

Tabel 9. Uji Parsial (t)

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error			
1	(Constant)	3,214	2,312		1,390	,169
	Kepuasan Kerja (X1)	,593	,102	,546	5,843	,000
	Loyalitas Karyawan (X2)	,339	,098	,324	3,475	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2022)

Dari tabel 4.17 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,843 Dengan $\alpha = 5\%$, $t_{tabel}(5\%; 65-k = 63)$ diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,998 Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa $t_{hitung}(5,843) > t_{tabel}(1,998)$, demikian pula dengan nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis pertama diterima, artinya Kepuasan Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 10. Hasil Uji Simultan (F)

Model		ANOVA ^a				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	129,326	2	64,663	36,094	,000 ^b
	Residual	111,074	62	1,792		
	Total	240,400	64			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
b. Predictors: (Constant), Loyalitas Karyawan (X2), Kepuasan Kerja (X1)
Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2022)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan loyalitas karyawan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Untuk menguji pengaruh interaksi dari variabel moderasi, pengaruh variabel bebas terhadap terikat yang dimoderasi oleh insentif menggunakan uji interaksi atau sering disebut dengan *Moderated Regression Analysis* (MRA). Menurut (Ghozali, 2016) Uji interaksi atau sering disebut dengan *Moderated Regression Analysis* (MRA) merupakan aplikasi khusus regresi berganda linier dimana dalam persamaan regresinya mengandung unsur interaksi (perkalian dua atau lebih variabel independent

Tabel 11. Hasil Moderate Regression Analysis (MRA)

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error			
1	(Constant)	13,323	1,322		10,080	,000
	Kepuasan Kerja (X1)_Insentif (Z)	,007	,003	,349	2,431	,018
	Loyalitas Karyawan (X2)_Insentif (Z)	,010	,004	,372	2,592	,012

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
Sumber:Hasil Penelitian, data diolah 4 (2022)

a. Diketahui nilai koefisien MRA dari interaksi Kepuasan Kerja (X1)_Insentif (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) bernilai positif yaitu 2,431 dengan $T_{hitung} 2,431 >$

1,998 dan nilai *sig* 0,018 < 0,05.

Maka dapat disimpulkan hipotesis ke empat diterima artinya variabel Insentif (Z) merupakan variabel moderator yang memperkuat hubungan antara Kepuasan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

- b. Diketahui nilai koefisien MRA dari interaksi Loyalitas Karyawan (X2)_Insentif (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) bernilai positif yaitu 2,592 dengan T_{hitung} 2,592 > 1,998 dan nilai *sig* 0,012 < 0,05.

dapat disimpulkan hipotesis ke empat diterima artinya variabel Insentif (Z) merupakan variabel moderator yang memperkuat hubungan antara Kepuasan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dan disimpulkan hipotesis ke lima diterima artinya variabel Insentif (Z) merupakan variabel moderator yang memperkuat hubungan antara Loyalitas Karyawan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis pertama diterima, artinya Kepuasan Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dapat diketahui bahwa semakin meningkat kepuasan kerja karyawan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan jawaban responden pada variabel kepuasan kerja dimana rata-rata responden setuju dan sangat setuju bahwa karyawan PTPN III Rambutan merasa perusahaan sudah memberikan gaji dan keuntungan karyawan sesuai dengan standart yang berlaku seperti adanya insentif selain itu karyawan PTPN III Rambutan merasa puas dengan program promosi ada kenaikan jabatan yang ada di perusahaan. Hal tersebut menunjukkan karyawan panen PTPN III Rambutan puas dalam melaksanakan pekerjaan sehingga kinerja karyawan juga semakin meningkat.

2. Pengaruh Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis kedua diterima, artinya Loyalitas Karyawan (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dapat diketahui bahwa semakin meningkat loyalitas karyawan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan jawaban responden pada variabel loyalitas karyawan dimana rata-rata responden setuju dan sangat setuju bahwa karyawan panen PTPN III Rambutan melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan bertanggung jawab terhadap resiko atas pekerjaan yang dilaksanakan selain itu karyawan tetap bertahan pada setiap pekerjaan karena kesetiaan dan pengabdian pada perusahaan PTPN III Rambutan. Hal tersebut menunjukkan karyawan panen PTPN III Rambutan loyal terhadap perusahaan sehingga meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Handoko (2015) loyalitas pada suatu pekerjaan tercermin pada sikap karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan baik dan penuh tanggung jawab, disiplin, serta jujur dalam bekerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa loyalitas karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis ketiga diterima, artinya Kepuasan Kerja (X1) dan Loyalitas Karyawan (X2) berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Kepuasan kerja merupakan keadaan emosi atau perasaan positif yang muncul dari persepsi seorang karyawan mengenai pekerjaan yang mereka lakukan untuk perusahaan. Jika seseorang merasakan kepuasan dalam pekerjaannya maka kinerjanya akan semakin meningkat. Begitu pula dengan loyalitas dimana loyalitas merupakan sikap yang patuh dan setia terhadap perusahaannya, loyalitas karyawan memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. apabila

kedua faktor tersebut secara bersama-sama meningkat maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Insentif Sebagai Variabel Moderating

Berdasarkan hasil analisis pada hipotesis ke empat diterima dimana variabel Kepuasan Kerja merupakan variabel moderator yang memperkuat hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan. Distribusi frekuensi nilai rata-rata jawaban responden terkait dengan variabel insentif yang tertuang dalam enam (6) item pernyataan adalah sebesar 4,59. Berdasarkan nilai tersebut diketahui bahwa rata-rata karyawan panen PTPN III Rambutan cenderung menjawab setuju dan sangat setuju dalam menyikapi berbagai pernyataan yang berkaitan dengan pemberian insentif yang mereka terima dari perusahaan. Insentif yang diberikan oleh PTPN III Rambutan kepada para karyawan panen sudah dirasakan adil dan sesuai oleh mereka. Jumlah insentif yang diterima karyawan sesuai dengan hasil kerja karyawan. Sehingga karyawan merasa puas untuk bekerja secara baik sesuai dengan target yang diberikan dan kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.

5. Pengaruh Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Insentif Sebagai Variabel Moderating

Berdasarkan hasil analisis pada hipotesis ke lima diterima dimana variabel Loyalitas Karyawan merupakan variabel moderator yang memperkuat hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan. Distribusi frekuensi nilai rata-rata jawaban responden terkait dengan variabel insentif yang tertuang dalam enam (6) item pernyataan adalah sebesar 4,59. Berdasarkan nilai tersebut diketahui bahwa rata-rata karyawan panen PTPN III Rambutan cenderung menjawab setuju dan sangat setuju dalam menyikapi berbagai pernyataan yang berkaitan dengan pemberian insentif yang mereka terima dari perusahaan. Selain Insentif secara uang tunai perusahaan PTPN III Rambutan juga memberikan pujian untuk karyawan berprestasi, pujian tersebut menjadikan kebanggaan tersendiri bagi karyawan. Sehingga karyawan akan tetap loyal kepada perusahaan dan hal tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan seperti yang perusahaan PTPN III Rambutan harapkan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab empat sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hipotesis pertama diterima artinya kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PTPN III Rambutan. Dapat diketahui bahwa semakin meningkat kepuasan kerja karyawan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Jika seseorang merasakan kepuasan dalam pekerjaannya maka kinerjanya akan semakin meningkat. Dorongan tersebut dapat memudahkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja.
2. Hipotesis kedua diterima artinya loyalitas karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PTPN III Rambutan. Dapat diketahui bahwa semakin meningkat loyalitas karyawan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Loyalitas pada suatu pekerjaan tercermin pada sikap karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan baik dan penuh tanggung jawab, disiplin, serta jujur dalam bekerja. Loyalitas merupakan sikap yang patuh dan setia terhadap perusahaannya, loyalitas karyawan memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan.

3. Hipotesis ketiga diterima artinya kepuasan kerja dan loyalitas karyawan berpengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan PTPN III Rambutan. Dapat diketahui bahwa semakin meningkat kepuasan kerja dan loyalitas karyawan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Jika seseorang merasakan kepuasan dalam pekerjaannya maka kinerjanya akan semakin meningkat. Begitu pula dengan loyalitas dimana loyalitas merupakan sikap yang patuh dan setia terhadap perusahaannya, loyalitas karyawan memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. Apabila kedua faktor tersebut secara bersama-sama meningkat, maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.
4. Hipotesis keempat diterima artinya Insentif dapat memoderasi hubungan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Atau dapat diartikan Insentif memperkuat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PTPN III Rambutan. Insentif yang diberikan oleh PTPN III Rambutan kepada para karyawan panen sudah dirasakan adil dan sesuai oleh mereka. Jumlah insentif yang diterima karyawan sesuai dengan hasil kerja karyawan. Sehingga karyawan merasa puas untuk bekerja secara baik sesuai dengan target yang diberikan dan kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.
5. Hipotesis kelima diterima artinya Insentif dapat memoderasi hubungan antara loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan. Atau dapat diartikan Insentif memperkuat pengaruh loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan PTPN III Rambutan. Selain Insentif secara uang tunai perusahaan PTPN III Rambutan juga memberikan pujian untuk karyawan berprestasi, pujian tersebut menjadikan kebanggaan tersendiri bagi karyawan. Sehingga karyawan akan tetap loyal kepada perusahaan dan hal tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan seperti yang perusahaan PTPN III Rambutan harapkan.

REFERENSI

- Almasdi, J. S. (2012). *Aspek Sikap Mental Dalam MSDM*. Jakarta: Syiar Media.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Perdana Publishing.
- Basalamah, A. (2012). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Staf Reception pada Hotel X di Madiun. *Binus Business Review*, 3(1), 493–501.
- Carolina, S., & Halim, G. A. (2017). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan Hotel X Bali. *Jurnal Hospitality Dan Manajemen Jasa*, 5(2), 328–341.
- Chandra, B. T. (2015). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, budaya organisasi dan kompetensi pegawai terhadap loyalitas serta implikasinya pada kinerja pegawai Perkebunan Teh PTPN VIII Jawa Barat. Universitas Pasundan.
- Colquitt, J., LePine, J., & Wesson, M. (2012). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace* (3rd ed.). New York: McGraw-Hill Education.
- Ghozali, I. (2018) *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. 9th edn. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gomes, F. C. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hasibuan, M. S. . (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jufrizen, J. (2016). *Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap*

Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1).

Jufrizen, J. (2017). Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja perawat Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27–34. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1036809>.

Jufrizen, J. (2017). Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Mabis: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 18(2), 145–158.

Kitriawaty, D., Setiawati, E. P., & Sumantri, S. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Loyalitas Perawat Rumah Sakit Swasta Tipe B Di Kota Bandung. *Jurnal Sistem Kesehatan*, 3(1), 1–7. <https://doi.org/10.24198/jsk.v3i1.13964>.

Maharani, L. P. (2018). Pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap loyalitas guru Genius di Yatim Mandiri Surabaya. Undergraduate thesis, UIN Sunan Ampel Surabaya.

Mujiatun, S., Jufrizen, J., & Ritonga, P. (2019). Model Kelelahan Emosional: Antaseden Dan Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Dosen. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(3), 447–465.

Sugiyono (2019) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. 2nd edn. Edited by Sutopo. Bandung: Alfabeta, Bandung.

Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Wulandari, P., & Utami, H. N. (2018). Hubungan Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Pegawai PT Pembangkitan Jawa Bali. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 65(1), 19–26.