



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

**PENGARUH INSENTIF KERJA TERHADAP
LOYALITAS KERJA DENGAN KONFLIK
KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI
PADA KARYAWAN TRAVEL PERSADA
INDONESIA SURABAYA**

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Sunan Ampel
Surabaya, Guna memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Ilmu Sosial (S.Sos)

Oleh:

Selly Permata Sari

NIM. B94219096

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL
SURABAYA**

2023

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Selly Permata Sari
NIM : B94219096
Prodi : Manajemen Dakwah

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi berjudul *Pengaruh Insentif Kerja terhadap Loyalitas Kerja dengan Konflik Kerja sebagai Variabel Moderasi pada Karyawan Travel Persada Indonesia Surabaya* adalah benar merupakan hasil karya sendiri. Hal-hal yang bukan hasil karya saya dalam skripsi tersebut diberi tanda sitasi dan ditunjukkan dalam daftar pustaka.

Surabaya, 04 Januari 2023
Yang menyatakan

Selly Permata Sari



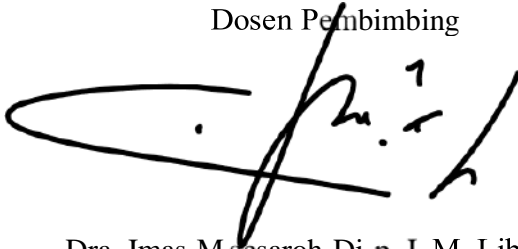
PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Nama : Selly Permata Sari
NIM : B94219096
Program Studi : Manajemen Dakwah
Judul : “Pengaruh Insentif Kerja terhadap Loyalitas Kerja dengan Konflik Kerja sebagai Variabel Moderasi pada Karyawan Travel Persada Indonesia Surabaya”.

Skripsi ini telah diperiksa dan disetujui
untuk ujian

Surabaya, 4 Januari 2023

Dosen Pembimbing



Dra. Imas Maesaroh, Di p, I, M. Lib, Ph. D

NIP. 196605141992032001

LEMBAR PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Pengaruh Insentif Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Dengan
Konflik Kerja Sebagai Variabel Moderasi Pada Karyawan Travel
Persada Indonesia Surabaya

Disusun Oleh :
Selly Permata Sari
B94219096

Telah diuji dan dinyatakan lulus dalam ujian Sarjana Strata Satu
Pada Tanggal 11 Januari 2023

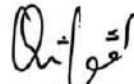
Disetujui oleh :

Penguji I



Dra. Imas Maesaroh, Dip. IM-Lib., M.Lib., Ph.D
NIP. 196605141992032001

Penguji II



Aun Falestien Faletehan, MHRM
NIP. 19820514200501100

Penguji III



Airlangga Bramavudha, MM
NIP. 197912142011011005

Penguji IV



Dr. Achmad Martafi Harits, M.Fil.I
NIP. 197003042007011056

Surabaya, 11 Januari 2023

Dekan,



Dr. Mach. Choirul Arif, S.Ag, M.Fil.I
NIP. 197110171998031001

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI



UIN SUNAN AMPEL
SURABAYA

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Selly Permata Suci
NIM : B94219096
Fakultas/Jurusan : Dakwah Dan Komunikasi/ Manajemen Dakwah
E-mail address : sellypermata2424@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyemai untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

Sekripsi Tesis Desertasi Lain-lain (.....)

yang berjudul :

PENGARUH INSENTIF KERJA TERHADAP LOYALITAS KERJA DENGAN

KONFLIK KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA KARYAWAN

TRAVEL PERSADA INDONESIA SURABAYA

berserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 18 Januari 2023

Pennlis

(Selly Permata Suci)

ABSTRAK

Selly Permata Sari. 2023. Pengaruh Insentif Kerja terhadap Loyalitas Kerja dengan Konflik Kerja sebagai Variabel Moderasi pada Karyawan Travel Persada Indonesia Surabaya. Skripsi Program Studi Manajemen Dakwah. Di bawah Dosen Pembimbing Dra. Imas Maesaroh, Dip, I, M. Lib, Ph. D

Tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap loyalitas kerja karyawan Travel Persada Indonesia Surabaya. Selain itu, tujuannya adalah untuk mengetahui konflik kerja memoderasi insentif kerja terhadap loyalitas kerja karyawan Travel Persada Indonesia Surabaya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji asumsi klasik dengan menggunakan aplikasi SPSS V.26. Selain itu, uji yang dilakukan adalah uji outer model dan inner model dengan menggunakan aplikasi SmartPLS V. 3 yang digunakan untuk menjawab tujuan penelitian ini.

Penelitian ini menghasilkan jawaban atas beberapa rumusan masalah. *Pertama*, dapat dilihat dari output insentif kerja 0,401 memperlihatkan bahwa insentif kerja berpengaruh positif pada loyalitas kerja. Sedangkan *P-values* nya 0,008 lebih kecil dari 0,05 yang berarti insentif kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja. Oleh karena itu hipotesis pertama yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh insentif terhadap loyalitas kerja terbukti. *Kedua*, hasil output *moderating effect* variabel konflik terhadap variabel loyalitas kerja memperlihatkan koefisien -0,253 namun *direct effect* nya sebesar -0,314 yang berarti nilainya mengalami penurunan. Hasil tersebut memperlihatkan bahwa variabel moderasi melemahkan hubungan antara variabel insentif kerja terhadap variabel loyalitas kerja. *P-values* efek moderasi yaitu 0,008 lebih kecil dari 0,05 yang memperlihatkan bahwa variabel moderasi signifikan dalam memoderasi.

Kata kunci: Insentif kerja, loyalitas kerja, dan konflik kerja



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING.....	i
LEMBAR PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI	ii
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA	iii
LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR DIAGRAM.....	xv
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian.....	6
1. Manfaat Teoritik.....	6
2. Manfaat Praktis	6
E. Definisi Operasional.....	6
1. Insentif Kerja (Variabel Bebas)	6
2. Loyalitas Kerja (Variabel Terikat)	7
3. Konflik Kerja (Variabel Moderasi)	7
F. Sistematika Pembahasan.....	8
BAB II KAJIAN TEORETIK	9

A.	Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	9
B.	Kerangka Teoritik.....	15
1.	Loyalitas Kerja (Variabel Terikat)	15
2.	Insentif Kerja (Variabel Bebas)	22
3.	Konflik Kerja (Variabel Moderasi)	26
C.	Paradigma Penelitian	32
D.	Hipotesis Penelitian	32
BAB III	METODE PENELITIAN	33
A.	Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	33
B.	Lokasi Penelitian	33
C.	Populasi.....	33
D.	Variabel, Dimensi, dan Indikator	34
E.	Tahap-Tahap Penelitian	36
1.	Tahap persiapan	36
2.	Tahap pelaksanaan	37
3.	Tahap pengolahan data	37
F.	Teknik Pengumpulan Data.....	37
G.	Teknik Analisis Data	38
BAB IV	PEMBAHASAN	44
A.	Gambaran Umum	44
1.	Sejarah Persada Indonesia	44
2.	Visi dan Misi Persada Indonesia	45
3.	Struktur Organisasi Persada Indonesia	45
B.	Penyajian Data	47
1.	Analisis Deskriptif responden.....	47

2.	Uji Asumsi Klasik	64
3.	Uji Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	67
4.	Uji Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	76
C.	Uji Hipotesis Penelitian	77
D.	Pembahasan hasil Penelitian	79
BAB V PENUTUP		84
A.	Kesimpulan	84
B.	Saran	85
C.	Keterbatasan Peneliti	85
DAFTAR PUSTAKA		86



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Variabel, Dimensi, dan Indikator	34
Tabel 4.1 Tabel Skor Responden	47
Tabel 4.2 Frekuensi pemberian bonus dari perusahaan selalu tepat waktu.....	50
Tabel 4.3 Frekuensi mendapatkan fasilitas kerja yang menunjang pekerjaan	50
Tabel 4.4 Perusahaan memberikan insentif secara adil	51
Tabel 4.5 Frekuensi Promosi jabatan menjadi salah satu sarana dalam pemberian insentif kerja.....	52
Tabel 4.6 Frekuensi pemberian pujian	52
Tabel 4.7 Frekuensi pemberian penghargaan	53
Tabel 4.8 Frekuensi pemberian insentif rutin dilakukan sebulan sekali	54
Tabel 4.9 Frekuensi patuh pada perintah pimpinan	55
Tabel 4.10 Frekuensi hadir ditempat kerja tepat waktu	55
Tabel 4.11 Frekuensi mencapai target sesuai standar kerja waktu dari perusahaan.....	56
Tabel 4.12 Frekuensi penggunaan waktu secara efektif	56
Tabel 4.13 Frekuensi sanggup menyelesaikan pekerjaan dengan baik.....	57
Tabel 4.14 Frekuensi memiliki integritas terhadap perusahaan	58
Tabel 4.15 Frekuensi saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan	58
Tabel 4.16 Frekuensi memiliki hubungan yang baik antar karyawan	59
Tabel 4.17 Frekuensi berkomunikasi dengan baik antar rekan kerja.....	59
Tabel 4.18 Frekuensi memberi informasi yang tidak konsisten.....	60
Tabel 4.19 Frekuensi mendominasi orang lain.....	61

Tabel 4.20 Frekuensi ketidakcocokan dalam hal pelaksanaan tugas	61
Tabel 4.21 Frekuensi kurang memahami pekerjaan yang diberikan.....	62
Tabel 4.22 Frekuensi memiliki beban pekerjaan yang berat ...	63
Tabel 4.23 Frekuensi pekerjaan yang diberikan terlalu berat..	63
Tabel 4.24 Frekuensi perbedaan dalam menyelesaikan tugas.	64
Tabel 4.25 Hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov	65
Tabel 4.26 Hasil Uji Multikolinieritas	66
Tabel 4 27 Hasil Uji Heteroskedastisitas menggunakan Uji Glejser	67
Tabel 4.28 <i>Convergent Validity</i>	68
Tabel 4.29 Nilai <i>Loading Factor</i> Konstruk Insentif Kerja.....	70
Tabel 4.30 Nilai <i>Loading Factor</i> Konstruk Moderasi Konflik Kerja.....	70
Tabel 4.31 Nilai <i>Loading Factor</i> Konstruk Terikat Loyalitas Kerja.....	71
Tabel 4.32 Nilai <i>Loading Factor</i> Seluruh Konstruk.....	73
Tabel 4.33 Nilai <i>Cross Loading</i>	74
Tabel 4.34 Konstruk Reliabilitas dan Validitas	75
Tabel 4.35 Konstruk Reliabilitas dan Validitas	76
Tabel 4 36 Nilai R-Square.....	77
Tabel 4.37 Hasil T-Statistik.....	78

DAFTAR DIAGRAM

Diagram 4.1 Jenis Kelamin Responden	48
Diagram 4.2 Usia Responden	48
Diagram 4.3 Berapa Lama Bergabung	49
Diagram 4.4 Hasil Uji Outer Model	69
Diagram 4.5 Hasil Uji Ulang <i>Loading Factor</i>	72



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan industri yang cepat, persaingan juga sengit di dalam perusahaan. Jika sebuah perusahaan pandai mengelola sumber dayanya, terutama sumber daya manusianya, ia dapat berkembang dengan cepat. Setiap pekerja memiliki kebutuhan yang kompleks, dan perusahaan perlu mengakui itu. Dengan demikian, bisnis harus memenuhi kebutuhan anggota staf mereka. Hal ini dilakukan dalam bentuk penghargaan finansial dan non-finansial untuk menumbuhkan tenaga kerja yang lebih loyal. Komitmen setiap karyawan terhadap perusahaan berbeda-beda, tetapi tetap merupakan tanggung jawab perusahaan untuk melakukan apa yang dapat dilakukan untuk menginspirasi loyalitas pada para pekerjanya. Salah satu cara perusahaan dalam meningkatkan loyalitas karyawan adalah dengan menawarkan insentif kerja.

Loyalitas didefinisikan sebagai kesetiaan seorang karyawan terhadap perusahaan tempat ia bekerja. Loyalitas merupakan suatu kondisi yang mengikat antara karyawan dan Perusahaan.¹ Loyalitas tidak hanya dilihat dari berapa lama ia bekerja, tetapi juga dilihat seberapa besar ide, pikiran, serta kontribusinya terhadap pertumbuhan perusahaan. Loyalitas karyawan adalah kesediaan dari karyawan untuk saling menjaga dan bekerja sama dalam usaha untuk mempertahankan dan menjaga perusahaan dari orang-orang yang tidak bertanggung jawab. Karyawan

¹Wanda Agustin, “Hubungan Iklim Organisasi dengan Loyalitas Kerja Perawat Rumah Sakit Khusus Mata Provinsi Sumatera Selatan Kota Palembang” (2021). Hal. 11

dengan loyalitas tinggi akan sangat dibutuhkan dedikasinya oleh perusahaan, karena karyawan yang loyal akan menentukan maju mundurnya perusahaan dimasa yang akan datang.

Kesediaan untuk bekerja sama dan saling menjaga satu sama lain demi tercapainya tujuan perusahaan disebut loyalitas kerja. Hal ini sesuai dengan pernyataan dari Purnamasari dan Sintaasih yang menyatakan bahwa loyalitas tidak dapat tumbuh dan berkembang ketika perusahaan dan karyawannya tidak saling mendukung. Jika perusahaan menyadari bahwa loyalitas kerja perusahaannya menurun, maka perusahaan harus dengan segera menganalisa faktor-faktor apa saja yang menyebabkan loyalitas karyawannya menurun. Karena pada akhirnya penurunan loyalitas karyawan akan berdampak pada kerugian perusahaan.

Adapun faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja salah satunya adalah pemberian insentif kerja. Dalam menciptakan loyalitas kerja, salah satu hal yang bisa dilakukan perusahaan adalah memahami kebutuhan karyawannya, khususnya dalam pemberian insentif. Hal ini sesuai dengan pernyataan dari Agustina, Pratiwi dan Hariyani, yang menyatakan bahwa jika perusahaan hanya memberikan gaji pokok, tanpa ada insentif kerja, maka kinerja karyawan akan menurun dan menjadi kurang efektif.² Insentif dalam hal ini bisa berbentuk secara finansial maupun non-finansial yang nantinya akan didistribusikan kepada karyawan-karyawan sebagai imbalan atas kinerja dan loyalitasnya terhadap perusahaan.

² Joiwi Joiwi, "Pengaruh Gaji Dan Status Karyawan Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT Citra Buana Batam Industri" (2021). Hal. 1

Dalam rangka menyatukan ide serta pikiran demi tercapainya tujuan, suatu perusahaan pastinya mempunyai masalah-masalah internal yang mungkin terjadi diantara karyawan-karyawannya yang biasa disebut sebagai konflik kerja. Konflik kerja disuatu perusahaan juga sering terjadi baik hubungan antar rekan kerja ataupun hubungan dengan atasan yang kurang baik. Banyaknya hubungan yang kurang baik antara karyawan membuat karyawan merasa tertekan dan tidak nyaman dengan lingkungan perusahaan. Hubungan yang kurang baik antara atasan dan karyawan juga menimbulkan perasaan merasa tertindas dan berada di zona tidak nyaman pada diri karyawan. Konflik bisa terjadi jika pekerjaan yang berkaitan tidak dilakukan dengan baik.³ Konflik akan menimbulkan ketegangan bahkan perkelahian yang tidak dapat diselesaikan.

Loyalitas kerja ini sangat penting dalam suatu perusahaan, baik bagi karyawan maupun perusahaan itu sendiri. Seperti penjelasan di atas, bahwa loyalitas bukan hanya dilihat dari berapa lama seorang karyawan bekerja, namun hal terbaik apa saja yang sudah dilakukan untuk perusahaan tersebut. Jika setiap karyawan loyal, maka perusahaan akan lebih mungkin untuk mencapai tujuan bisnisnya dengan cepat. Begitu juga sebaliknya, jika dalam perusahaan kurang atau bahkan tidak ada loyalitas dari karyawan maka tujuan perusahaan juga akan sulit untuk dicapai. Oleh karena itu, karyawan harus menunjukkan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Hal ini dimaksudkan agar karyawan bisa menunjukkan bahwa mereka adalah karyawan yang berkontribusi dan dapat diandalkan pada

³ Melani Eka Puspita Sipayung, "Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Di Puskesmas Bandar Lampung" (2021). Hal. 10

pertumbuhan perusahaan. Loyalitas karyawan di tempat kerja pada akhirnya akan mengarah pada pertumbuhan yang positif, baik bagi karyawan maupun perusahaan.

Fokus penelitian dilakukan di Travel Persada Indonesia Surabaya, salah satu usaha yang bergerak di bidang jasa pelayanan. Program haji plus, wisata halal, dan umrah hanyalah beberapa dari sekian banyak barang yang ditawarkan oleh Persada Indonesia. Misi Persada Indonesia adalah dapat bekerja sama dengan seluruh masyarakat Indonesia dan menawarkan barang dan jasa yang original, inventif, praktis, dan terpercaya. Tujuan Persada Indonesia adalah memposisikan perusahaan dan merebut kepercayaan publik dengan menawarkan layanan produk yang bermanfaat dan modern. Persada Indonesia mampu mengirimkan lebih dari 30.000 jemaah haji dari berbagai daerah di Indonesia karena misi dan tujuannya. Dalam rangka menunjang misi dan tujuan. Persada Indonesia, karyawan Travel Persada Indonesia ini memerlukan faktor tertentu untuk meningkatkan loyalitas kerjanya.

Kegiatan penelitian ini dilakukan untuk menambah pengetahuan dan dapat dijadikan peneliti untuk menambah pengalaman peneliti dalam meningkatkan ilmu pengetahuannya. Penelitian ini memberikan informasi mengenai pengaruh antara insentif dan loyalitas karyawan, dengan konflik kerja sebagai faktor moderasi. Diharapkan bahwa penelitian ini akan berkontribusi pada pertumbuhan literatur manajemen. Temuan penelitian ini juga harus dapat dijadikan sebagai referensi atau sumber untuk penelitian tambahan.

Loyalitas seorang karyawan ditunjukkan ketika dia mengikuti aturan dan kebijakan perusahaan tempat mereka bekerja tanpa pertanyaan. Beberapa faktor dapat

digunakan oleh perusahaan untuk mengukur loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Insentif kerja merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan loyalitas kerja. Selain itu, ada juga faktor lain yang bisa memperkuat atau memperlemah suatu hubungan. Dalam penelitian ini, peneliti tertarik untuk mengkaji konflik kerja sebagai variabel moderasi pada insentif kerja terhadap loyalitas kerja. Variabel moderasi merupakan suatu variabel yang bisa jadi memperkuat atau bahkan memperlemah hubungan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Dilihat dari pemaparan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH INSENTIF KERJA TERHADAP LOYALITAS KERJA DENGAN KONFLIK KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA TRAVEL PERSADA INDONESIA SURABAYA.”**

B. Rumusan Masalah

1. Apakah insentif kerja berpengaruh pada loyalitas kerja karyawan Travel Persada Indonesia Surabaya?
2. Apakah konflik kerja memoderasi insentif kerja terhadap loyalitas kerja karyawan Travel Persada Indonesia Surabaya?

C. Tujuan Penelitian

Dilihat dari rumusan masalah diatas, maka tujuan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap loyalitas kerja karyawan Travel Persada Indonesia Surabaya.
2. Untuk mengetahui konflik kerja memoderasi insentif kerja terhadap loyalitas kerja karyawan Travel Persada Indonesia Surabaya.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritik

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi sebagai referensi lebih lanjut dalam pengembangan keilmuan manajemen dakwah mengenai topik pengaruh insentif kerja terhadap loyalitas kerja dengan konflik kerja sebagai variabel moderasi.

2. Manfaat Praktis

- a) Manfaat bagi peneliti, memberikan wawasan untuk mengembangkan pengetahuan yang terkait dengan bidang insentif kerja, loyalitas, dan konflik kerja.
- b) Manfaat bagi perusahaan, membantu perusahaan dalam memahami bahwa loyalitas kerja dapat dipengaruhi oleh faktor pemberian insentif kerja, ada juga faktor konflik kerja yang mungkin memperkuat atau memperlemah hubungan antar variabel bebas terhadap variabel terikat.
- c) Manfaat bagi pembaca, memberikan informasi dalam rangka pengembangan ilmu pengetahuan manajemen dakwah dan berbagai bentuk manajemen lainnya yang dapat dijadikan sebagai referensi dalam penelitian selanjutnya yang memiliki objek sejenis dalam penelitian ini.

E. Definisi Operasional

Definisi operasional dari setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini akan dibahas oleh peneliti. Segala sesuatu yang menjadi subjek penelitian akan ditulis dalam definisi operasional ini.

1. Insentif Kerja (Variabel Bebas)

Menurut Hasibuan, insentif kerja adalah pemberian penghargaan sebagai tanda balas jasa kepada karyawan yang memiliki loyalitas lebih

tinggi dari karyawan yang lainnya. Secara garis besar insentif dibagi menjadi tiga, yakni insentif finansial, insentif non-finansial, dan insentif sosial.⁴ Insentif finansial merupakan penghargaan yang berupa uang, sedangkan insentif non finansial adalah penghargaan yang diberikan selain uang, dan insentif sosial adalah penghargaan yang kurang disadari oleh karyawan, misalnya hubungan baik dengan sesama karyawan atau dengan atasan.

2. Loyalitas Kerja (Variabel Terikat)

Menurut Poerwopoespito, loyalitas kerja adalah sikap karyawan yang menunjukkan bahwa ia mencurahkan segala kemampuan yang dimiliki, melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam bekerja. Poerwopoespita juga menjelaskan bahwa sikap utama yang harus dimiliki seorang karyawan adalah loyal.⁵

3. Konflik Kerja (Variabel Moderasi)

Winardi menjelaskan bahwa konflik kerja adalah suatu keadaan dimana terdapat berbagai tujuan dan berbagai emosi diantara individu yang akhirnya menimbulkan pertentangan.⁶ Konflik kerja biasanya terjadi karena adanya perbedaan tujuan antar individu, misalnya adanya salah paham diantara karyawan.

⁴ Devi Komala Ayu and Jeffry H Sinaulan, "Pengaruh Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bintang Satoe Doea," *Jurnal Ekonomi* 20, no. 3 (2018). Hal. 374.

⁵ Andrew MC Mamesah, Lotje Kawet, and Victor PK Lengkong, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPP RRI Manado," *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 4, no. 3 (2016). Hal. 601.

⁶ Poundra Rizky Afrizal et al., "Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja," *Jurnal Administrasi Bisnis* 8, no. 1 (2014). Hal. 2.

F. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan ditulis dengan tujuan untuk memudahkan peneliti dalam melakukan proses penelitian. Sistematika pembahasan yang akan dilakukan adalah sebagai berikut:

Bab pendahuluan, Pada bab ini yang ditulis oleh peneliti adalah latar belakang peneliti dalam melakukan penelitian ini. Kemudian ditulis juga rumusan masalah, tujuan, dan manfaat dari penelitian ini.

Bab Selanjutnya ditulis kerangka teoritik, mengenai variabel dalam penelitian ini, diantaranya adalah insentif kerja, loyalitas kerja, dan konflik kerja sebagai variabel moderasi. Dijelaskan juga mengenai penelitian terdahulu dan definisi operasional variabel terkait. Hipotesis penelitian juga ditulis dalam bab ini.

Selanjutnya menjelaskan tentang metode penelitian. Meliputi pendekatan dan jenis penelitian, objek penelitian, populasi, sampel, dan Teknik sampling. Dalam metode penelitian juga dijelaskan mengenai variabel, indikator, tahap-tahap penelitian hingga teknik analisis data. Hal ini dilakukan agar rumusan masalah yang telah dibuat bisa terjawab.

Pada bab hasil penelitian peneliti akan membahas mengenai pembahasan hasil penelitian yang sudah dilakukan. Yang terakhir adalah penutup, yang didalamnya berisi kesimpulan dan saran.

BAB II

KAJIAN TEORETIK

A. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian terdahulu ditulis karena peneliti ingin melakukan perbandingan dengan penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Selain itu, tujuan ditulisnya penelitian terdahulu juga peneliti ingin mencari inspirasi dan *novelty* atau kebaruan-kebaruan yang belum ada di penelitian sebelumnya. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan sistematik literatur review. Sistematik literatur review merupakan salah satu metode dalam mencari referensi atau artikel yang akan digunakan dalam penelitian. Dengan menggunakan metode sistematik literatur review, peneliti berhasil menemukan beberapa penelitian terdahulu, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Penelitian sebelumnya berjudul “*Pengaruh Insentif terhadap Loyalitas Bank BRI Kantor Wilayah Pekanbaru*”

Fauzan Akbar, seorang mahasiswa jurusan ilmu administrasi di perguruan tinggi sosial dan ilmu politik Riau, adalah penulis dari penelitian ini.⁷ Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Berdasarkan penelitian ini, insentif memiliki pengaruh yang besar terhadap loyalitas kerja karyawan Bank BRI kantor wilayah Pekanbaru. Antara penelitian ini dan penelitian yang akan dilakukan terdapat beberapa persamaan dan perbedaan. Persamaan dari penelitian ini dan penelitian yang akan dilakukan adalah insentif digunakan sebagai variabel bebas (X) baik dalam

⁷ Fauzan Akbar and Mariaty Ibrahim, “Pengaruh Insentif Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Bank Bri Kantor Wilayah Pekanbaru” (2017). Hal. 11.

penelitian ini maupun penelitian yang akan dilakukan, dan loyalitas kerja sebagai variabel terikat (Y) pada kedua penelitian. Sedangkan perbedaannya adalah pada penelitian yang akan dilakukan menggunakan variabel moderasi sedangkan penelitian ini tidak menggunakan variabel moderasi.

2. Penelitian sebelumnya berjudul “*Dampak Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Berlian Multi Sejahtera*”

Penulis dari penelitian ini adalah Arifa Febriana dan Kustini Kustini sebagai mahasiswi Universitas Pembangunan Negeri Jawa Timur, Indonesia.⁸ Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap loyalitas kerja, sedangkan beban kerja berpengaruh negatif terhadap loyalitas kerja karyawan. Antara penelitian ini dan penelitian yang akan dilakukan, ada beberapa persamaan dan perbedaan. Persamaannya terletak pada variabel loyalitas yang sama-sama digunakan sebagai variabel terikat (Y). Perbedaannya adalah pada penelitian terdahulu tidak menggunakan variabel moderasi.

3. Penelitian sebelumnya berjudul “*Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Karyawan melalui Moderasi Komitmen Organisasi pada KJUB Puspetasari Klaten*”

Penulis dari penelitian ini adalah Kholifah Ira Rozyda sebagai mahasiswa dari jurusan manajemen

⁸ Arifa Febriana and Kustini Kustini, “Dampak Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt. Berlian Multi Sejahtera,” *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management And Business* 5, no. 3 (2022). Hal. 661-662.

Universitas Widya Dharma, Klaten.⁹ Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X1) berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Sedangkan variabel motivasi kerja (X2) tidak berpengaruh positif pada variabel Y (loyalitas kerja). Dan komitmen organisasi sebagai variabel moderasi (Z) memperlemah hubungan motivasi kerja (X2) terhadap loyalitas kerja (Y). Antara penelitian ini dan penelitian yang akan dilakukan terdapat persamaan dan perbedaannya. Persamaannya terletak pada variabel terikat (Y) yang sama-sama menggunakan variabel loyalitas kerja, dan perbedaannya terletak pada variabel moderasinya. Dalam penelitian ini, komitmen organisasi diletakkan sebagai variabel moderasi, sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan, memposisikan konflik kerja sebagai variabel moderasi.

4. Penelitian sebelumnya berjudul *“Pengaruh Insentif terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderasi”*

Penelitian ini dilakukan oleh Yunita Sari sebagai mahasiswa Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, Malang.¹⁰ Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara interaksi insentif non material dengan kepuasan kerja karyawan sebagai variabel

⁹ Ira Rozyda Kholifah, “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Moderasi Komitmen Organisasi Pada Kjub Puspetasari Klaten” (2022). Hal. 94.

¹⁰ Yunita Sari, “Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Karyawan PT Pertamina Geothermal Energy Kantor Pusat Jakarta)” (2018).

moderator terhadap kinerja karyawan. Pengaruh variabel insentif non material terhadap variabel kinerja karyawan dapat diperkuat oleh variabel kepuasan kerja karyawan. Terdapat perbedaan juga persamaan antara penelitian ini dan penelitian yang akan datang. Persamaannya adalah sama-sama menggunakan insentif kerja sebagai variabel bebas (X). Sedangkan perbedaannya terletak pada variabel moderasi. Pada penelitian ini menjadikan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi. Sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan menggunakan konflik kerja sebagai variabel moderasi.

5. Penelitian sebelumnya berjudul *“Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan di bagian Mekanik PT. Erlangga Aditya Indramayu”*

Wandy Zulkarnaen dan Asep Suwarna, dua mahasiswa STIE Muhammadiyah, Bandung, melakukan penelitian ini.¹¹ Berdasarkan hasil penelitian ini, variabel insentif kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Antara penelitian saat ini dan penelitian yang akan datang, terdapat beberapa persamaan dan perbedaan. Persamaannya terletak pada variabel insentif yang digunakan sebagai variabel bebas (X), namun penelitian ini berbeda karena dalam analisisnya, penelitian ini tidak menggunakan variabel moderasi.

6. Penelitian sebelumnya berjudul *“Pengaruh Stress Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan”*

¹¹ Wandy Zulkarnaen and Asep Suwarna, “Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Bagian Mekanik PT. Erlangga Aditya Indramayu,” *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)* 1, no. 1 (2017). Hal. 51.

Penelitian ini dilakukan oleh Muhammad Ekhsan dan Burhan Septian, dua mahasiswa Universitas Pelita Bangsa.¹² Hasil dari penelitian ini adalah tingkat stres yang dialami oleh karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Konflik kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja dengan arah negatif. Kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan arah positif. Terdapat perbedaan dan persamaan antara penelitian terdahulu dan penelitian yang akan dilakukan. Persamaannya terletak pada variabel kompensasi yang sama-sama digunakan sebagai variabel bebas (X). Sedangkan perbedaannya terletak pada variabel konflik kerja yang pada penelitian terdahulu digunakan sebagai variabel bebas (X) sedangkan dalam penelitian yang akan dilakukan variabel konflik kerja digunakan sebagai variabel moderasi (Z).

7. Penelitian sebelumnya berjudul “*Pengaruh Konflik, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada Rumah Sakit TK. III Dr. Reksodiwiryo Padang (Studi Kasus pada Seluruh Staff Non Medis)*”

Penelitian ini dilakukan oleh Mardhatila Fitri Sopali, Putri Azizi, Ai Elis Karlinda yang merupakan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Putra Indonesia YPTK Padang.¹³ Hasil dari

¹² Muhamad Ekhsan and Burhan Septian, “Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan,” *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan* 1, no. 1 (2021): 11–18.

¹³ Mardhatila Fitri Sopali, Putri Azizi, and Ai Elis Karlinda, “Pengaruh Konflik, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Rumah Sakit TK. III, Dr. Reksodiwiryo Padang (Studi Kasus

penelitian ini adalah bahwa terdapat pengaruh signifikan antara konflik terhadap loyalitas karyawan. Terdapat pengaruh dan signifikan antara komitmen organisasi loyalitas karyawan. Terdapat perbedaan dan persamaan antara penelitian terdahulu dan penelitian yang akan dilakukan. Persamaannya terletak pada variabel loyalitas kerja yang di gunakan sebagai variabel Terikat (Y) dan perbedaannya terletak pada variabel konflik kerja yang pada penelitian terdahulu digunakan sebagai variabel bebas (X) sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan posisi variabel konflik kerja adalah sebagai variabel moderasi.

Dalam penelitian-penelitian terdahulu memuat faktor-faktor yang mempengaruhi variabel terikat (Y). Namun dalam penelitian yang akan dilakukan terdapat kebaruan yang sebelumnya belum ada dipenelitian terdahulu. Jika sebelumnya, penelitian hanya menghasilkan pengaruh antara variabel terikat (Y) terhadap variabel bebas (X), maka pada penelitian kali ini terdapat penambahan variabel moderasi (Z). Pengaruh Insentif kerja terhadap loyalitas kerja dengan konflik kerja sebagai variabel moderasi. Konflik kerja sebagai variabel moderasi ini yang akan menjadi pembeda, pembaruan (*novelty*) antar penelitian terdahulu dan penelitian yang akan dilakukan.

B. Kerangka Teoritik

1. Loyalitas Kerja (Variabel Terikat)

a) Pengertian Loyalitas Kerja

Loyalitas kerja adalah kesetiaan yang dimiliki oleh karyawan terhadap perusahaan tempat ia bekerja. Kesetiaan ini tercermin dari sikap karyawan dalam menjaga perusahaan dari ancaman kompetitor dan orang-orang yang tidak bertanggung jawab. Loyalitas kerja juga dapat dijadikan acuan untuk penilaian kerja dari seorang karyawan. Hal ini sesuai dengan pernyataan dari Hasibuan, bahwa loyalitas adalah kesetiaan karyawan terhadap perusahaan dan salah satu faktor yang dapat dijadikan penilaian kerja bagi karyawan yang mencakup pekerjaan dan perusahaannya.¹⁴

b) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja

Loyalitas kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah sebagai berikut:

1) Insentif kerja

Insentif kerja merupakan penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang kinerjanya baik dan memiliki rasa setia dan patuh terhadap perusahaan. Insentif kerja bisa berupa penghargaan, tunjangan dan yang lainnya. Hal ini sesuai dengan pernyataan dari Yuliandri mengenai insentif kerja, bahwa keberadaan fasilitas kerja,

¹⁴ Vannecia Marchelle Soegandhi, "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Organizational Citizenship Behaviour pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim" 1, no. 1 (2013): 12.

tunjangan kesejahteraan, lingkungan kerja, dan gaji yang diterima dari perusahaan merupakan faktor-faktor yang menentukan loyalitas kerja.¹⁵

2) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja secara tidak langsung juga mempengaruhi loyalitas kerja karyawan. Karyawan akan merasa lebih aman dan nyaman ketika lingkungan kerjanya memadai. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Hameed yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang aman dan nyaman dapat menjadikan karyawan loyal terhadap perusahaan.¹⁶

3) Konflik kerja

Konflik merupakan interaksi antar individu, kelompok, dan organisasi tidak tertutup kemungkinan terjadi perbedaan kepentingan dan pandangan yang berujung pada timbulnya konflik. Pandangan orang tentang konflik cukup beragam, ada yang memandang sebagai sesuatu yang tidak baik, tetapi ada pula yang memandang bahwa konflik diperlukan sebagai kebutuhan.¹⁷ Kemampuan perusahaan dalam menangani

¹⁵ Komang Sri Sutriniasih, "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan Pada Pt. Plasa Telkom Group Singaraja," *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha* 10, No. 1 (September 3, 2019). Hal. 157.

¹⁶ Berto Kristanto Purba And Seno Andri, "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Pt. Capella Dinamik Nusantara Cab. Kandis)" (2017). Hal. 2.

¹⁷ Sopali, Azizi, and Karlinda, "Pengaruh Konflik, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Rumah Sakit TK. III, Dr. Reksodiwiryo Padang (Studi Kasus Pada Seluruh Staf Non Medis)." Hal. 570.

konflik dengan baik akan memberikan kepuasan pada karyawan dan menjadikan karyawan loyal.¹⁸

4) Gaya kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kapasitas atasan untuk membujuk bawahan mereka untuk bertindak secara moral dan loyal dalam mendukung tujuan organisasi. Hal ini sejalan dengan penegasan Nawawi bahwa kepemimpinan adalah strategi yang dikembangkan dan dipraktikkan oleh pemimpin untuk mengubah sikap dan cara berpikir pengikut sehingga pengikut merasa betah dalam bekerja.¹⁹

c) Dimensi dan Indikator Loyalitas Kerja

Trianasari menyebutkan beberapa dimensi dalam loyalitas kerja. Diantaranya adalah sebagai berikut:²⁰

1) Taat pada peraturan

Setiap perusahaan membuat peraturan untuk mengatur jalannya bisnis perusahaan dan tentunya untuk ditaati dan dilaksanakan. Jika berjalan lancar maka tujuan perusahaan akan cepat

¹⁸ Singgih Januratmoko and Dyah Sugandini, "Pengaruh Kepercayaan, Komitmen, Konflik Sosial Dan Kepuasan Terhadap Loyalitas Hubungan" (n.d.). Hal. 5

¹⁹ Sieny Carolina Wellyanto And Grace Angelica Halim, "Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Hotel X Bali" (N.D.): 14. Hal. 328.

²⁰ Komang Sri Sutriniasih, "Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan Ada Pt. Plasa Telkom Group Singaraja," *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha* 10, No. 1 (September 3, 2019): 156.

tercapai. Indikator dari taat peraturan adalah:²¹

- a. Patuh pada perintah pimpinan
- b. Disiplin dalam bekerja

Menurut Singodimenjo, disiplin dalam bekerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan yang ditunjukkan oleh seseorang untuk mematuhi serta menaati peraturan yang berlaku disekitarnya.²²

- c. Ketepatan waktu dalam bekerja

ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab seorang karyawan dan pencapaian target berdasarkan standar kerja waktu perusahaan.

- 2) Tanggung jawab pada perusahaan.

Setiap pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan memiliki konsekuensinya masing-masing. Kesanggupan karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya dengan baik termasuk bentuk rasa tanggung jawab kepada perusahaan.

UIN SURABAYA
S U R A B A Y A

²¹ Dede Suleman, “Disiplin: Sikap Dan Perilaku Taat,” *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business* 3, no. 1 (January 1, 2020): 11–20. Hal. 16.

²² Reza Nurul Ichsan, Eddi Surianta, and Lukman Nasution, “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam)-I Bukitbarisan Medan,” *Jurnal Darma Agung* 28, no. 2 (2020): 187–210. Hal. 189

Indikator dari tanggung jawab pada perusahaan adalah:²³

a. Penggunaan waktu dalam bekerja

Penggunaan waktu didefinisikan sebagai tingkat keaktifan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Penggunaan waktu meliputi kehadiran, ketidakhadiran dan keterlambatan.

b. Sanggup menyelesaikan pekerjaan dengan baik

Pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan haruslah dapat diselesaikan oleh karyawan dengan baik. Hal ini sebagai bentuk tanggung jawab dari karyawan terhadap perusahaan.

c. Integritas

Integritas merupakan persepsi diri seorang karyawan dalam suatu perusahaan yang terlihat dalam perilaku dan aktivitas sehari-hari. Integritas menunjukkan konsistensi antara perkataan dan keyakinan yang tercermin dalam tindakan sehari-hari.

3) Kemauan untuk bekerja sama

Bekerja sama dalam perusahaan untuk menyelesaikan tugas dilakukan agar tujuan perusahaan bisa segera tercapai. Tujuan perusahaan tidak dapat

²³ Raihanah Daulay, E fry Kurnia, and Irvan Maulana, “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan” (2019): 10. Hal. 213.

dicapai jika karyawan bekerja secara individual. Indikator dari kemauan bekerja sama adalah:²⁴

a. Kekompakan dalam bekerja

Dewi, menyatakan bahwa kekompakan dalam bekerja adalah bersatu padu dalam menjalankan suatu tugas yang diberikan, hal ini biasanya ditandai dengan kuatnya hubungan antar anggota tim yang saling merasakan adanya ketergantungan dalam urutan tugas, ketergantungan hasil yang ingin dicapai dan komitmen yang tinggi sebagai bagian dari sebuah tim.²⁵

b. Hubungan antar karyawan

Menurut Malayu S.P Hasibuan hubungan dan peranan karyawan yang efektif dan efisien dapat membantu terwujudnya tujuan perusahaan. Tidak terkecuali seni dalam mengatur hubungan antar manusia (human relations) sehingga karyawan terus semangat dalam bekerja, selalu termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik bagi perusahaan.²⁶

²⁴ Anton Nurcahyo, “Analisis Variabel-Variabel Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Quadra Mitra Perkasa Balikpapan,” *Jurnal Eksis* 7, no. 2 (2011): 1972–1982. Hal. 1975

²⁵ Umi Elan And Bayu Aji Pamungkas, “Pengaruh Kekompakan Dalam Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mandiri Logistindo Surabaya” 03 (2014). Hal. 112

²⁶ Hal. 2

c. Komunikasi antar anggota

Deddy Mulyana, menyatakan bahwa komunikasi antarpribadi adalah komunikasi antara dua orang atau lebih secara tatap muka, yang memungkinkan keduanya melihat reaksi dari lawan bicaranya secara langsung, baik secara verbal maupun nonverbal.²⁷

d) Loyalitas kerja menurut perspektif islam

Dalam melakukan pekerjaan, islam telah membentuk konsep etika kerja, yaitu etika kerja

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى (39) وَأَنْ سَعْيُهُ سَوْفَ يُرَى (40)

ثُمَّ يُجْزَاهُ الْجَزَاءَ الْأَوْفَى

islam. Hal ini diterangkan dalam Q.S. An-Najm ayat 39-41 yang berbunyi:

Artinya: "Bahwa manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya(39). Bahwa sesungguhnya usahanya itu kelak akan diperlihatkan (kepadanya) (40). Kemudian dia akan diberi balasan atas (amalnya) itu dengan balasan yang paling sempurna(41)."

Dalam kitab Tafsir Al-Mishbah dijelaskan bahwa usaha yang dilakukan seseorang baik atau yang buruk tidak akan dilenyapkan Allah, tetapi kelak akan dilihat dan diperlihatkan kepadanya, sehingga ia akan berbangga dengan amal baiknya dan ingin menjauh dari amal buruknya. Kemudian akan

²⁷ Baraney Nicolas Londa, Johny Senduk, and Anthonius Boham, "Efektivitas Komunikasi Antar Pribadi Dalam Meningkatkan Kesuksesan Sparkle Organizer" (2014). Hal. 3

diberi balasannya yakni amal itu dengan balasan yang sempurna. Kalau baik akan dilipatgandakan Allah, dan kalau buruk tidak dimaafkan Allah maka dibalas sempurna kesetimpalannya.²⁸ Ayat di atas menjelaskan bahwa manusia harus memberikan kontribusi positif dengan maksimal bagi kehidupan di bumi. Manusia haruslah bekerja dengan maksimal menggunakan apa yang telah diciptakan untuknya. Islam memandang bahwa kerja bernilai sama dengan ibadah.²⁹ Etika kerja dalam Islam bukan berarti menyelesaikan pekerjaan saja, tapi juga untuk memberikan manfaat bagi diri sendiri tapi juga memberikan manfaat bagi orang lain. Loyalitas ditunjukkan karyawan dengan bekerja secara maksimal dan memberikan manfaat pada perusahaan tempat ia bekerja.

2. Insentif Kerja (Variabel Bebas)

a) Pengertian Insentif Kerja

Insentif kerja adalah dorongan pada seorang karyawan agar mau bekerja dengan lebih baik lagi dan meningkatkan semangat sehingga kinerjanya akan meningkat dan tujuan perusahaan tercapai.³⁰ Insentif bisa diberikan secara finansial maupun non-finansial. Menurut Nawawi, insentif adalah penghargaan yang

²⁸ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Mishbah Pesan, Kesan, Dan Keserasian Al-Quran*, vol. 13 (Lentera Hati, n.d.). hal. 433

²⁹ Sheila Ayu Pramesti Permatasari and Ririn Tri Ratnasari, "Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Loyalitas Karyawan Yayasan Nurul Hayat Surabaya," *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan* 7, no. 5 (July 3, 2020): 852.

³⁰ Noni Ardian, "Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB," *JEpa* 4, no. 2 (2019). Hal. 122.

diberikan perusahaan kepada karyawan agar meningkatkan prestasinya. Simamora menyatakan bahwa insentif kerja adalah penghargaan atau kompensasi diluar gaji pokok yang diterima karyawan dari perusahaan.³¹

Dari beberapa pengertian diatas, peneliti menyimpulkan bahwa insentif adalah suatu penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya yang telah bekerja dengan loyal dan semangat. Insentif adalah salah satu upaya yang bisa dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Insentif kerja bisa berupa finansial maupun non-finansial.

b) Dimensi dan Indikator Insentif Kerja

Terdapat beberapa dimensi insentif kerja menurut Sarwoto. Beliau mengemukakan dimensi insentif kerja sebagai berikut:³²

- 1) Insentif material, indikatornya adalah sebagai berikut:
 - a. Uang, bisa berupa bonus, provit sharing, dan kompensasi lain yang ditangguhkan perusahaan kepada karyawannya.
 - b. Jaminan sosial, bisa berupa fasilitas kerja, pengobatan secara gratis, dan pemberian rumah dinas serta pemberian kendaraan.

³¹Maharani Dwi Ratnasari and Ni Made, “Pengaruh Insentif Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PT. SIER Persero, Surabaya),” *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol 2* (2013). Hal. 183

³² Rizca Amalia and A Adman, “Pengaruh Insentif Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung,” *Manajerial: Jurnal Manajemen dan Sistem Informasi* 16, no. 1 (2017). Hal. 179

2) Insentif non material, indikatornya adalah sebagai berikut:

a. Promosi jabatan

Menurut Siswanto, promosi jabatan dapat diartikan sebagai proses perubahan dari suatu pekerjaan ke suatu pekerjaan lain dengan wewenang dan tanggung jawab yang lebih tinggi daripada wewenang dan tanggung jawab yang telah dibebankan kepada karyawan pada waktu sebelumnya. Promosi biasanya diimbangi dengan kenaikan kompensasi bagi tenaga kerja yang bersangkutan.³³

b. Pujian

Tidak hanya berupa uang atau pun tunjangan, pujian juga termasuk insentif non material. Pujian dilakukan ketika karyawan berhasil melakukan pekerjaan dengan baik, dengan begitu karyawan akan merasa senang dan akan lebih meningkatkan loyalitas kerjanya.

c. Pemberian piagam penghargaan.

Tidak hanya berupa uang atau pun tunjangan, pemberian piagam penghargaan juga bisa dikatakan sebagai insentif non material. Piagam penghargaan diberikan ketika

³³ Dion Yanuarmawan, "Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Dikaji Menurut Teori Alderfer (Studi Di Pt. Bpr Gunung Ringgit Malang)," No. 1 (2012). Hal. 58

karyawan berhasil melakukan pekerjaan dengan baik, dengan begitu karyawan akan merasa senang dan akan lebih meningkatkan loyalitas kerjanya.

c) Insentif Kerja dalam Perspektif Islam

Perusahaan harus memikirkan mengenai kebutuhan karyawannya, agar karyawannya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik seperti yang diinginkan perusahaan. Dalam islam, karyawan berhak menerima kompensasi dari perusahaan berdasarkan apa yang telah ia kerjakan. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam Q.S. At-Taubah ayat 105 yang berbunyi:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ
وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ۝ ١٠٥

Artinya: Katakanlah (Nabi Muhammad), "Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan."

Q.S. Surat At Taubah ayat 105, menjelaskan bahwa Allah memberikan perintah kepada manusia agar bekerja, dan Allah memastikan akan mebalas apa yang telah dikerjakan tersebut.³⁴ Allah juga menegaskan bahwa tujuan dan niat bekerja harus benar. Apabila niat kerja yang dilaksanakan benar,

³⁴ Afyah Laili Istighfarini, "Kompensasi Tenaga Kependidikan Dalam Surah At-Taubah Ayat 105, An-Nahl Ayat 97, Dan Al-Kahfi Ayat 30: Analisis Perspektif Buya Hamka Dalam Tafsir Al-Azhar" (2020). Hal. 111

maka Allah akan membalas dengan kebaikan, begitu juga dengan sebaliknya. Dalam kitab tafsir Al-Misbah disebutkan bahwa Allah akan melihat amal shaleh dan bermanfaat yang telah kamu lakukan bagi diri sendiri maupun masyarakat umum. Dan Allah akan menilai kemudian menyesuaikan perlakuan mereka dengan amal-amal yang telah kamu lakukan.³⁵

3. Konflik Kerja (Variabel Moderasi)

a) Pengertian Konflik Kerja

Winardi mengklaim bahwa konflik di tempat kerja adalah situasi di mana ada tujuan dan emosi yang tidak sesuai pada beberapa orang. Suyoto juga berkomentar, mendefinisikan konflik sebagai perselisihan antara dua orang atau lebih yang berkembang ketika mereka harus melaksanakan tugas bersama namun memiliki tujuan dan sudut pandang yang berbeda.

Menurut Minarsih (2009) konflik kerja yang berakibat negatif akan membuat individu merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerjanya, dan apabila ini tidak dapat diatasi akan berakibat menurunnya loyalitas kerja karyawan.³⁶

Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa konflik terjadi karena adanya perbedaan perspektif dan perbedaan tujuan antara dua individu atau lebih yang harus melakukan pekerjaan secara bersama-sama.

³⁵ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Mishbah, Pesan, Kesan Dan Kesaksian Al-Quran*, vol. 05 (Lentera Hati, n.d.). Hal. 711

³⁶ Poundra Rizky Afrizal et al., "Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja," *Jurnal Administrasi Bisnis* 8, no. 1 (2014). Hal.

Kepribadian dari tiap individu memanglah berbeda, itulah mengapa konflik adalah sesuatu yang tidak dapat dihindari.

b) Faktor Konflik Kerja

Faktor-faktor yang menyebabkan konflik diantaranya adalah sebagai berikut:³⁷

1) Koordinasi kerja yang kurang baik

Karena kegiatan tidak cukup terstruktur dalam rinciannya, masalah koordinasi di tempat kerja terkait dengan ketidakpastian dalam melaksanakan tugas.

2) Sistem kontrol organisasi

Kekurangan perusahaan dalam menerapkan sistem penilaian kerja dan kurangnya kerjasama antar unit dapat menimbulkan konflik di tempat kerja. Hal ini mengakibatkan persaingan yang tidak sehat untuk mendapatkan penghargaan.

c) Dimensi dan indikator Konflik Kerja

Dimensi konflik dapat dilihat dari sumber konflik seperti yang dijelaskan oleh Stephen P Robbins, bahwa ada tiga faktor penyebab konflik yaitu diantaranya adalah sebagai berikut:³⁸

1) Komunikasi

Komunikasi didefinisikan sebagai kekuatan yang berseberangan yang

³⁷ Muhamad Rosidhan Anwari, Bambang Swasto Sunuharyo, and Ika Ruhana, "Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkomsel Branch Malang)," *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 41, no. 1 (2016). Hal. 3.

³⁸ Afrizal et al., "Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja." Hal. 4-5

terjadi akibat kesalahpahaman komunikasi. Penyampaian informasi yang salah bisa menjadi salah satu kondisi yang berpotensi untuk menimbulkan konflik. Indikator komunikasi diantaranya adalah sebagai berikut:³⁹

a. Salah pengertian

Dalam berkomunikasi, individu sering mengedepankan ambisinya. Sedangkan ambisi lebih banyak tidak konsisten, bahkan sering merekayasa akal sehatnya demi harapan nafsunya. Pengembangan ambisi semacam itulah yang menggerakkan komunikasi menjadi bersifat emosional, sehingga tidak lagi rasional dan banyak menimbulkan salah pengertian.

b. Dominasi

Karakter individu yang ambisius yang perkataannya selalu ingin disanjung, ingin selalu berada di atas orang lain dan menganggap orang lain selalu rendah di hadapannya. Hal inilah yang bisa menimbulkan sumber konflik.

2) Struktur

Struktur yang dimaksud adalah kecocokan anggota/sasaran, gaya kepemimpinan, sistem kompensasi yang

³⁹ M Ali Syamsuddin Amin, "Komunikasi Sebagai Penyebab Dan Solusi Konflik Sosial," *Jurnal Common* 1, no. 2 (2017). Hal. 103.

diberikan. Semakin besar kelompok dan semakin terspesifikasi kegiatannya, semakin besar kemungkinan terjadinya konflik. Perbedaan pengertian mengenai tugas yang akan dikerjakan semakin besar potensi munculnya konflik. Indikator struktur diantaranya adalah:

- a. Ketidakcocokan dalam hal pelaksanaan tugas
- b. Karyawan kurang memahami tugas yang diberikan
- c. Beban pekerjaan yang terlalu berat

3) Pribadi

Dimensi penyebab konflik yang ketiga adalah faktor pribadi. Tipe kepribadian tertentu berpotensi mendorong konflik. Perbedaan kepribadian yang dimiliki setiap individu ini bisa berupa prasangka dan ketidaksepakatan antar individu dengan yang lain. Perbedaan individu merupakan sumber yang penting yang dapat menciptakan potensi konflik. Indikator perbedaan kepribadian antara lain:

- a. Ketidaksepakatan antar individu satu dan yang lain.

Ketidaksepakatan

didefinisikan sebagai sikap yang menentang terhadap tindakan ataupun pendapat yang diberikan individu satu kepada individu yang lain.

- b. Perbedaan dalam penyelesaian tugas.

Antara satu individu dengan individu yang lain, pasti memiliki

cara masing-masing dalam menyelesaikan tugas yang telah dibebankan.

d) Konflik Kerja dalam Perspektif Islam

Menurut islam, konflik merupakan keadaan alami yang tidak bisa dihindari. Konflik usah ada didalam diri manusia Ketika pertama kali diciptakan. Allah menciptakan manusia berbeda satu sama lain. Didalam diri manusia juga diciptakan sifat untuk melakukan konflik. Allah menciptakan manusia dengan pribadi yang bermacam-macam, termasuk sifat dan pola pikir. Seperti firman Allah dala QS. An-Nisa ayat 59 yang berbunyi:

وَأَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولَى الْأَمْرِ مِنْكُمْ
فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ
بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ٥٩

Artinya: "Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri diantara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al-Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik kedepannya."

Dalam Tafsir Al-Mishbah disebutkan bahwa ditetapkan kewajiban atas masyarakat untuk taat kepada ulil amri, Tetapi, bila ketaatan kepada ulil amri tidak mengandung atau mengakibatkan kedurhakaan, maka mereka wajib ditaati, walaupun perintah tersebut tidak

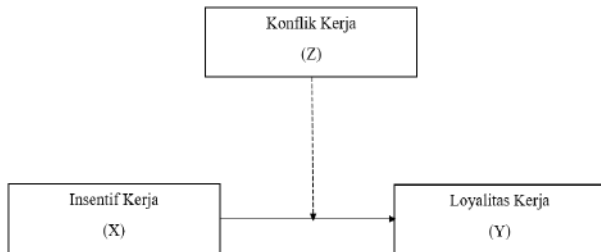
berkenan di hati yang diperintah.⁴⁰ Surat an-Nisa ayat 59 menunjukkan bahwa Allah menciptakan individu yang unik dengan karakteristik, sikap, dan pemikiran yang unik.⁴¹ Akibatnya, orang berbeda satu sama lain dalam segala hal. Konflik dapat terjadi dari semua perbedaan ini. Ini akan berdampak jangka panjang dalam bentuk perselisihan yang berkelanjutan dan bahkan kekerasan di perusahaan jika tidak didasarkan pada sikap yang bijaksana terhadap keragaman. Sebagai akibat dari kelebihan tenaga kerja atau keadaan yang tidak dapat dipertahankan, konflik terkait erat dengan emosi manusia, seperti perasaan diabaikan, diremehkan, tidak dihargai, dan ditinggalkan. Terkadang, emosi ini bisa membuat orang marah. Kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugasnya akan secara langsung dipengaruhi oleh kondisi ini, dan dengan melakukan beberapa kesalahan yang disengaja dan tidak disengaja, produktivitas kerja secara tidak langsung dapat menurun serta secara tidak sadar loyalitas kerja juga akan menurun.

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

⁴⁰ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Mishbah Pesan, Kesan, Dan Keserasian Al-Quran*, vol. 2 (Lentera Hati, n.d.). Hal. 485

⁴¹ Irpan Sanusi Daulay, "Peran Pondok Pesantren Darussalam Dalam Menerapkan Ajaran Al-Quran Surat Annisa 59 Untuk Menyelesaikan Perbedaan Pendapat Antar Sesama Muslim Di Desa Siunggam Jae, Kec. Padang Bolak, Kab. Paluta" (2017). Hal. 44

C. Paradigma Penelitian



D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah dugaan sementara mengenai jawaban dari rumusan masalah.

1. Hipotesis 1

H1: Terdapat pengaruh insentif terhadap loyalitas kerja karyawan Travel Persada Indonesia.

H0: Tidak terdapat pengaruh insentif terhadap loyalitas kerja karyawan Travel Persada Indonesia.

2. Hipotesis

H1: Semakin rendah konflik kerja, maka pengaruh positif antara insentif kerja terhadap loyalitas kerja karyawan Travel Persada Indonesia akan semakin meningkat.

H0: Semakin tinggi konflik kerja, maka pengaruh positif antara insentif kerja terhadap loyalitas kerja karyawan Travel Persada Indonesia akan semakin menurun.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, yang menempatkan fokus pada analisis statistik dari data numerik yang diproses. Menurut Sujarweni (2015), penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan temuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan penerapan prosedur statistik atau pendekatan kuantitatif lainnya (pengukuran).⁴² Tujuan peneliti menggunakan metode kuantitatif adalah karena dengan menggunakan metode ini, peneliti bisa membuktikan teori yang sudah ada dipenelitian sebelumnya.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan maksud untuk menguji dan membuktikan pengaruh insentif kerja terhadap loyalitas kerja karyawan dengan konflik kerja sebagai variabel moderasi pada karyawan Travel Persada Indonesia. Penelitian ini dilakukan di Travel Persada Indonesia Surabaya yang beralamatkan di Jalan Diponegoro No. 48AB, Dr. Soetomo, kec. Tegalsari, Surabaya.

C. Populasi

Menurut Ismiyanto, populasi adalah keseluruhan subjek yang bisa berupa orang, benda dan yang lainnya, yang didalamnya bisa diperoleh menghasilkan data penelitian yang kita perlukan.⁴³ Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Travel

⁴² Dinda Andriani, "Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Suasana Resto Terhadap Keputusan Pembelian Pada Café and Resto Sugar Rush Di Bontang," *Administrasi Bisnis* 8, no. 1 (2020). Hal. 28.

⁴³ Eddy Roflin and Iche Andriyani Liberty, *Populasi, Sampel, Variabel Dalam Penelitian Kedokteran* (Penerbit NEM, 2021). Hal. 5.

Persada Indonesia Surabaya dengan jumlah kurang lebih 50 karyawan.

D. Variabel, Dimensi, dan Indikator

Menurut Sugiono, variabel penelitian adalah sesuatu yang dapat apa saja yang telah ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari guna mengumpulkan informasi tentang hal tersebut dan kemudian menarik kesimpulan. Selanjutnya ditentukan pula dimensi dan indikatornya. Indikator adalah ciri-ciri dari suatu variabel. Untuk mengetahui kualifikasi pada variabel insentif, loyalitas, dan konflik kerja, maka peneliti mengambil indikator-indikator seperti:

Tabel 3.1
Variabel, Dimensi, dan Indikator

Variabel	Dimensi	Indikator
Loyalitas Kerja (Y)	1) Taat pada Peraturan	<ul style="list-style-type: none"> a. Patuh pada perintah pimpinan b. Disiplin dalam bekerja c. Ketepatan waktu dalam bekerja
	2) Tanggung jawab pada perusahaan	<ul style="list-style-type: none"> a. Penggunaan waktu dalam bekerja b. Sanggup menyelesaikan pekerjaan dengan baik c. Integritas

	3) Kemauan untuk bekerja sama	<ul style="list-style-type: none"> a. Kekompakan dalam bekerja b. Hubungan antar karyawan c. Komunikasi antar anggota
Insentif Kerja (X)	1) Insentif material	<ul style="list-style-type: none"> a. Uang b. Jaminan sosial
	2) Insentif non material	<ul style="list-style-type: none"> a. Promosi jabatan b. Pujian ketika karyawan berhasil melakukan pekerjaan dengan baik c. Pemberian piagam penghargaan
Konflik Kerja (Z)	1) Komunikasi	<ul style="list-style-type: none"> a. Salah pengertian b. Dominasi

	2) Struktur	<ul style="list-style-type: none"> a. Ketidacocokan dalam hal pelaksanaan tugas b. Karyawan kurang memahami tugas yang diberikan c. Beban pekerjaan yang terlalu berat
	3) Pribadi	<ul style="list-style-type: none"> a. Ketidakepakatan antar individu satu dengan yang lain b. Perbedaan dalam penyelesaian tugas.

E. Tahap-Tahap Penelitian

Tahapan-tahapan penelitian ini digunakan untuk menetapkan urutan tahapan-tahapan yang diselesaikan oleh peneliti untuk mendapatkan hasil penelitian. Berikut tahapan penelitian pengaruh insentif terhadap loyalitas kerja dengan konflik kerja sebagai variabel moderasi:

1. Tahap persiapan
 - a) Membuat rancangan penelitian, menetapkan pokok permasalahan.

- b) Menentukan lokasi penelitian, peneliti memilih lokasi penelitian di Travel Persada Indonesia Surabaya.
 - c) Membuat proposal penelitian, proposal ini dibuat guna memudahkan peneliti untuk mekanisme proses penelitian.
 - d) Menyiapkan surat izin penelitian, dengan mengurusnya di bagian akademik kampus.
 - e) Menyiapkan peralatan penelitian, yang nantinya akan mempermudah proses pengumpulan data-data penelitian
2. Tahap pelaksanaan
Pada tahap pelaksanaan, peneliti mulai meneliti di objek yang dipilih dengan menggunakan metode yang sudah ditentukan sebelumnya.
 3. Tahap pengolahan data
Pada tahap pengolahan data, yang dilakukan peneliti adalah mengumpulkan data-data dari responden, dan segera menganalisa data tersebut. Selanjutnya peneliti membuat kesimpulan dari penelitian tersebut dan mulai untuk menyusun laporan penelitian.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan angket atau kuesioner. Menurut Widoyoko, angket adalah metode pengumpulan yang dilakukan dengan memberikan seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk diisi sesuai dengan pengalaman masing-masing responden.⁴⁴ Responden dari penelitian ini adalah karyawan Travel Persada

⁴⁴ Puji Purnomo and Maria Sekar Palupi, "Pengembangan Tes Hasil Belajar Matematika Materi Menyelesaikan Masalah Yang Berkaitan Dengan Waktu, Jarak Dan Kecepatan Untuk Siswa Kelas V," *Jurnal Penelitian* 20, no. 2 (2016). Hal. 153.

Indonesia Surabaya. Angket pada penelitian ini berisi 23 pertanyaan dan karyawan memilih pernyataan yang sesuai dengan mereka. Angket ini akan di sebarakan melalui *g-form* dan akan memberikan daftar pernyataan kepada responden. Untuk mengukur hasil dari kuesioner ini, peneliti menggunakan skala likert untuk mendapatkan kategori data sebagai berikut:

- 1) Sangat tidak setuju (STS)
- 2) Tidak setuju (TS)
- 3) Netral (N)
- 4) Setuju (S)
- 5) Sangat Setuju (SS)

G. Teknik Analisis Data

Bersumber pada apa yang sudah tercapai dalam penelitian ini, informasi yang dikumpulkan dari responden dianalisis dengan memakai analisis statistik. Berikutnya peneliti membuat kelompok informasi yang terdiri dari tipe responden, tabulasi informasi serta perhitungan informasi serta setelah itu menguji hipotesis. Peneliti memakai informasi responden guna menguji model statistik. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan dua *software* yaitu SPSS V.26 dan juga SmartPLS V.3.

1. *Software* SPSS V.26

SPSS tidak hanya memudahkan proses analisis data, SPSS juga membantu peneliti dalam menjauhi kesalahan hitungan. Dalam riset ini, uji analisis statistik yang dilakukan oleh peneliti adalah uji frekuensi variabel dan asumsi klasik.

- a) Uji frekuensi merupakan proses penyusunan suatu data mulai dari yang terendah sampai dengan yang tertinggi atau sebaliknya. Manfaat dari uji frekuensi adalah memudahkan peneliti

dalam penyajian data sehingga mudah dibaca dan mudah dipahami.⁴⁵

- b) Uji asumsi klasik
 - 1) Uji normalitas

Pengujian normalitas bermanfaat dalam memastikan apakah data yang dikumpulkan berdistribusi normal atau tidak. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian ini adalah yang memiliki distribusi normal.⁴⁶ Peneliti memakai uji kolmogorov sminov dalam penelitian ini guna mengetahui wajar ataupun tidaknya distribusi data. Pengambilan keputusan didasarkan pada apabila tingkatan signifikansi $>0,05$, maka bisa disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

- 2) Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas ialah cara yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dengan melihat besarnya *variance influence factor (VIF)* dengan hitungan jika $VIF < 10$ dan *tolerance value* $> 0,1$ maka bisa dikatakan tidak terjadi multikolinieritas, begitu juga sebaliknya.

- 3) Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ialah salah satu perlengkapan uji yang bertujuan untuk mengenali terdapatnya perbandingan ataupun kesamaan variasi dari pengamatan satu ke

⁴⁵ Nanang Martono, *Statistik Sosial Teori Dan Aplikasi Program SPSS*, Edisi Pertama. (Yogyakarta: Gava Media, 2010).

⁴⁶ Noni Ardian, "Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB," *JEpa* 4, no. 2 (2019): 119–132. Hal. 127

pengamatan yang lain. Apabila variabel independen tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap variabel dependen, maka tidak terdapat indikasi varians variabel (heteroskedastisitas). Untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan uji Glesjer.⁴⁷

2. *Software* SmartPLS V.3

PLS merupakan model persamaan dari SEM (*Structural Equation Modeling*). PLS digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya pengaruh antar variabel.

a) Uji Statistik Deskriptif

Menurut Hasan, statistik deskriptif merupakan bagian dari statistik yang mempelajari cara pengumpulan dan penyajian data dengan cara yang mudah dipahami. Statistik deskriptif hanya memberikan keterangan-keterangan yang berhubungan dengan keadaan dan fenomena yang terjadi.⁴⁸ Dalam analisis deskriptif, peneliti akan mendeskripsikan objek penelitian, memetakan responden berdasarkan karakteristiknya, dan memetakan kecenderungan tanggapan responden terhadap pertanyaan yang berkaitan dengan indikator variabel penelitian.

b) Uji Model Pengukuran (*Outer Model*)

Model pengukuran (*outer model*) digunakan untuk menggambarkan hubungan antara indikator dan variabel laten. Teknik

⁴⁷ Sri Suyati, "Pengaruh Inflasi, Tingkat Suku Bunga Dan Nilai Tukar Rupiah/Us Dollar Terhadap Return Saham Properti Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia" 4, No. 3 (2015). Hal. 75

⁴⁸Lenni Masnidar Nasution, "Statistik Deskriptif," *Hikmah* 14, no. 1 (2017): 49–55. Hal. 49.

MTMM (MultiTrait-MultiMethod) digunakan untuk menguji *convergent validity* dan *discriminant validity*. Uji reliabilitas kemudian dilakukan masing-masing menggunakan dua cara yaitu *cronbach's alpa* dan *composite reliability*.

1) *Convergent Validity*

Convergent validity digunakan untuk mengukur kesesuaian antara variabel laten dengan variabel *manifest* (indikator) yang digunakan berdasarkan konsep dan teori.⁴⁹ Indikator dikatakan memiliki *convergent validity yang baik*, apabila nilai *outer loading* diatas 0,70.

2) *Discriminant Validity*

Discriminant validity digunakan untuk mengetahui bahwa setiap konsep dari variabel laten berbeda dari variabel lainnya.⁵⁰ Dikatakan memiliki *discriminant validity* yang baik apabila AVE variabel lebih besar dari korelasi dengan seluruh variabel lainnya. Alat ukur untuk menguji *discriminant validity* adalah dengan melihat nilai *cross loading*, yakni nilai AVE harus lebih besar dari 0,50. Jika AVE suatu variabel lebih tinggi dari korelasinya dengan semua variabel lainnya,

⁴⁹ Sri Dewi Anggadini et al., “Determinasi Kompetensi Pengguna Terhadap Sistem Informasi Akuntansi (Studi Kasus Pada Operasional Daerah Kota Bandung),” *Jurnal Pembangunan dan Administrasi Publik* 2, no. 2 (2020). Hal. 41

⁵⁰ Masduki Asbari, Priyono Budi Santoso, and Agus Purwanto, “Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pada Industri 4.0,” *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)* 8, no. 1 (2019): 7–15. Hal. 10

maka variabel tersebut dianggap memiliki *discriminant validity* yang baik.

3) *Composite Reliability*

Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai composite reliability dari blok indikator yang mengukur konstruk.⁵¹ Ada dua pendekatan untuk menguji reliabilitas suatu variabel dengan indikator dalam PLS-SEM menggunakan program SmartPLS 3.0 yaitu Cronbach's Alpha dan Composite Reliability. Jika nilai composite reliability dan Cronbach alpha keduanya di atas 0,70, variabel tersebut dianggap reliabel.⁵²

c) Uji Model Struktural (*Inner Model*)

Pengujian inner model atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan R-square dari model penelitian. Nilai R-square yang menunjukkan pengaruh satu variabel terhadap variabel lainnya. Menurut Chin (1998) kriteria nilai R-Square dalam tiga klasifikasi yaitu >0,67 menunjukkan model yang kuat, nilai R-square>0,33 menunjukkan model yang moderat, dan nilai R-Square>0,19 berarti menunjukkan model yang lemah.⁵³

⁵¹ Ismet Ismatullah and Erlan Eriswanto, "Analisa Pengaruh Teori Gone Fraud Terhadap Academic Fraud Di Universitas Muhammadiyah Sukabumi," *Riset Akuntansi dan Keuangan Indonesia* 1, no. 2 (2016): 134–142. Hal. 140

⁵² Jufry Heryanta, "Pengaruh Behavioral Intention Terhadap Actual Use Pengguna GO-JEK Indonesia Dengan Pendekatan Technology Acceptance Model Dan Innovation Diffusion Theory" (2019). Hal. 79

⁵³ alprido Perdian, "Model Partisipasi Kontraktor Skala Kecil Dalam Pelelangan," *Jurnal Media Teknik Sipil* 15, no. 1 (February 28, 2017): 1. Hal. 8

Model struktural atau *inner model* menunjukkan hubungan atau kekuatan estimasi antar variabel laten atau konstruk berdasarkan pada *substantive theory*. *RSquare* untuk variabel terikat (Y), uji Stone-Geisser Q-Square untuk *predictive relevance*, uji-t dan signifikansi koefisien parameter jalur struktural digunakan untuk menilai model struktural dalam PLS. *RSquare* menjelaskan keragaman variabel terikat (Y) yang mampu dijelaskan oleh variabel-variabel bebas (X) secara serentak. Setelah pengujian model struktural (*inner model*) dilakukan, selanjutnya dapat dilakukan uji hipotesis untuk mengetahui besarnya pengaruh antar konstruk.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB IV PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum

1. Sejarah Persada Indonesia

Persada Indonesia Surabaya berdiri pada tahun 1989 dengan nama PT. Persada Duta Beliton. Perusahaan ini resmi menjadi penyelenggara umrah haji dan pelayanan pariwisata dengan nomor ijin 15/02/BPU/X/98, penyelenggara resmi: PHU/HK.3278/III. Persada Indonesia didirikan pada tahun 1989 dengan segudang pengalaman. Persada Indonesia senantiasa berupaya untuk menjadi mitra terbaik bagi perusahaan dan masyarakat. Persada Indonesia berupaya memberikan layanan tour and travel bagi ziarah keagamaan yang berpegang teguh pada cita-cita agama dalam segala hal. Pada 1980-an, penyedia jasa layanan tidak banyak tersedia dan rendahnya permintaan masyarakat pada jasa layanan perjalanan. Alhasil, Persada Indonesia mendirikan korporasi di bidang jasa perjalanan.

Nama resmi Persada Indonesia adalah PT. Persada Duta Beliton yang berdiri tahun 1989. Perusahaan ini bergerak di bidang travel agen yang memiliki pelayanan tiket maskapai penerbangan, laut dan darat. Kemudian seiring dengan tuntutan untuk terus berkembang, PT. Persada Duta Beliton mengubah nama menjadi Persada Tour. Produk yang dimiliki saat itu adalah layanan produk berupa international dan domestic tour serta umrah haji. Nama Persada Tour berlangsung hingga 12 tahun. Berbagai pengalaman yang dijalani oleh Persada Tour mengakibatkan barisan direktur menentukan untuk mengatur kembali nama perusahaan. Pada

tahun 2012 Persada Tour resmi telah mengubah nama brand menjadi Persada Indonesia.

2. Visi dan Misi Persada Indonesia

a) Visi Persada Indonesia

Menjadikan organisasi sebagai mitra bagi seluruh warga negara Indonesia dengan memberikan layanan perjalanan yang inovatif, solusi, dan konsisten.

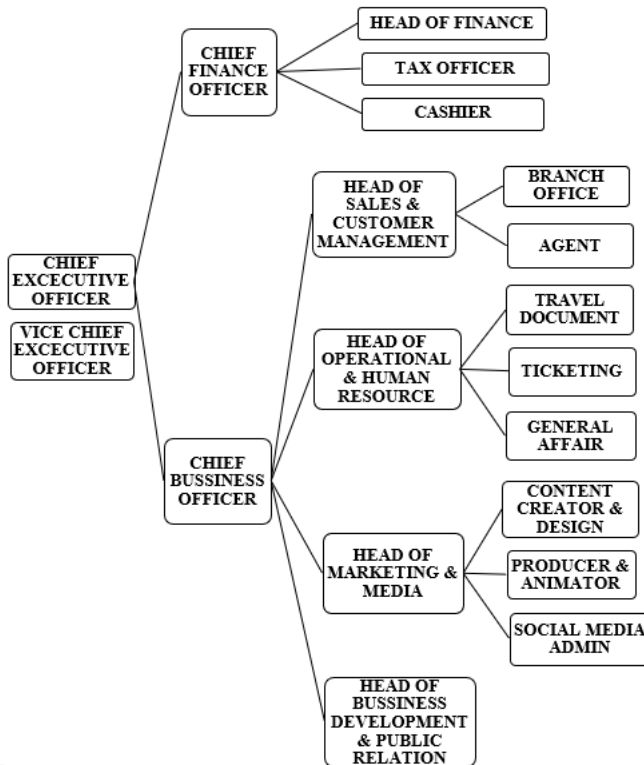
b) Misi Persada Indonesia

- 1) Mendapatkan kepercayaan masyarakat sebagai penyelenggara umrah dan haji dengan menjunjung tinggi nilai-nilai islam dalam segala kegiatan keagamaan.
 - 2) Memberikan pelayanan domestik dan travel yang aman dan nyaman untuk perjalanan internasional, dengan tetap mengutamakan nilai-nilai islam.
 - 3) Menjadi perusahaan yang memberikan dampak positif bagi masyarakat.
- ## 3. Struktur Organisasi Persada Indonesia

Struktur organisasi merupakan komponen terpenting dari keberhasilan perusahaan. Hal ini

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

dilakukan agar interaksi antar kegiatan dapat terarah dan tidak bertentangan.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

B. Penyajian Data

1. Analisis Deskriptif responden

a) Analisis Karakteristik Demografi Responden

Untuk memperoleh data penelitian, peneliti melakukan penyebaran kuesioner yang dilakukan pada bulan November 2022 kepada karyawan Travel Persada Indonesia sebanyak 35 responden sesuai populasi yang telah ditetapkan pada penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian ini, didapatkan gambaran karakteristik demografi sebagai berikut:

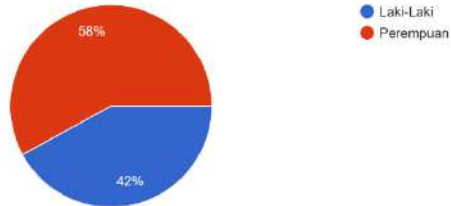
Tabel 4.1
Tabel Skor Responden

Pernyataan	
Jawaban	Skor
Sangat tidak setuju	1
Tidak setuju	2
Netral	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

Tabel tersebut merupakan skor disetiap pernyataan yang telah diisi oleh responden. Kuesioner yang dibagikan kepada responden berisi tentang insentif kerja, loyalitas kerja, dan konflik kerja selama menjadi karyawan di Travel Persada Indonesia. Kuesioner ini disusun berdasarkan indikator yang tersedia di setiap variabel.

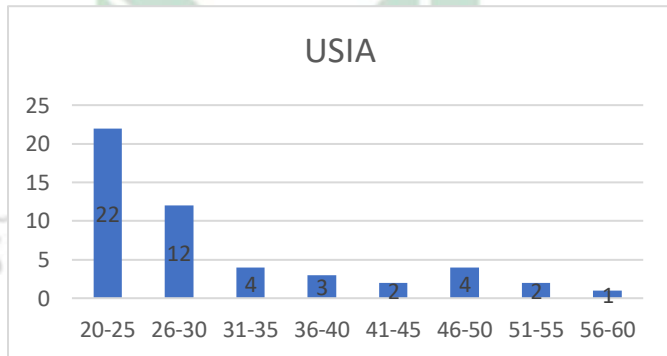
Diagram 4.1 Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin
50 jawaban



Dari tabel data diatas dapat dilihat bahwa responden terbanyak yang mengisi kuesioner adalah berjenis kelamin perempuan dengan presentase 58% atau sebanyak 29 orang dan 42% untuk presentase responden laki-laki atau sebanyak 21 orang.

Diagram 4.2 Usia Responden

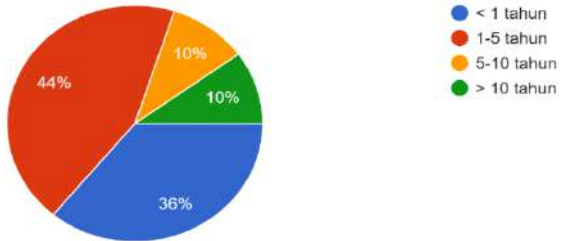


Dari data usia diatas dapat dilihat bahwa responden paling banyak mengisi kuesioner adalah responden dengan rentang usia 20-25 tahun sebanyak 22 responden, dan responden

paling sedikit mengisi kuesioner adalah responden dengan rentang usia 56-60 tahun sebanyak 1 responden.

Diagram 4.3 Berapa Lama Bergabung

Berapa Lama Bergabung
50 jawaban



Data diatas menggambarkan berapa lama karyawan bergabung dalam Travel Persada Indonesia, dapat dilihat bahwa responden paling banyak mengisi kuesioner adalah responden yang telah bergabung selama 1-5 tahun, yaitu dengan presentase 44% atau sebanyak 22 responden.

b) Uji Distribusi Frekuensi

1) Tabel Frekuensi Jawaban Responden tentang Insentif Kerja (X)

Pada Variabel Insentif kerja ada 7 pernyataan yang diajukan dan sudah diberi jawaban serta skor penilaian oleh peneliti. Berikut hasil dari variabel insentif kerja yang sudah diolah menggunakan program SPSS *Statistics 26 for windows*:

Tabel 4.2
Frekuensi pemberian bonus dari perusahaan
selalu tepat waktu

X1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	6,0	6,0	6,0
	N	5	10,0	10,0	16,0
	S	34	68,0	68,0	84,0
	SS	8	16,0	16,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Tabel diatas menunjukkan bahwa 50 responden karyawan Travel Persada Indonesia yang menjawab tidak setuju (TS) sejumlah 3 orang atau sebesar 6%, yang menjawab netral (N) sejumlah 5 orang atau sebesar 10%, yang menjawab setuju (S) sejumlah 34 orang atau sebesar 68%, dan yang menjawab sangat setuju (SS) sejumlah 8 orang atau sebesar 16%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban setuju dengan presentase 68% dan paling rendah memilih jawaban tidak setuju dengan presentase 6%.

Tabel 4.3
Frekuensi mendapatkan fasilitas kerja
yang menunjang pekerjaan

X2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2,0	2,0	2,0
	TS	1	2,0	2,0	4,0
	N	7	14,0	14,0	18,0
	S	32	64,0	64,0	82,0
	SS	9	18,0	18,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 50 responden karyawan Travel Persada Indonesia menjawab sangat tidak setuju (STS) sejumlah 1 orang atau sebesar 2%, yang menjawab tidak setuju (TS) sejumlah 1

orang atau sebesar 2%, yang menjawab netral (N) sejumlah 7 orang atau sebesar 14%, yang menjawab setuju (S) sejumlah 32 orang atau sebesar 64%, dan yang menjawab sangat setuju (SS) sejumlah 9 orang atau sebesar 18%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban setuju dengan presentase 64% dan paling rendah memilih jawaban sangat tidak setuju dengan presentase 2%.

Tabel 4.4
Perusahaan memberikan insentif secara adil

X3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	8,0	8,0	8,0
	N	6	12,0	12,0	20,0
	S	23	46,0	46,0	66,0
	SS	17	34,0	34,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 50 responden karyawan Travel Persada Indonesia menjawab tidak setuju (TS) sejumlah 4 orang atau sebesar 8%, yang menjawab netral (N) sejumlah 6 orang atau sebesar 12%, yang menjawab setuju (S) sejumlah 23 orang atau sebesar 46%, dan yang menjawab sangat setuju (SS) sejumlah 17 orang atau sebesar 34%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban setuju dengan presentase 46% dan paling rendah memilih jawaban tidak setuju dengan presentase 8%.

Tabel 4.5
Frekuensi Promosi jabatan menjadi salah satu sarana dalam pemberian insentif kerja

X4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	4,0	4,0	4,0
	N	7	14,0	14,0	18,0
	S	35	70,0	70,0	88,0
	SS	6	12,0	12,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 50 responden karyawan Travel Persada Indonesia menjawab tidak setuju (TS) sejumlah 2 orang atau sebesar 4%, yang menjawab netral (N) sejumlah 7 orang atau sebesar 14%, yang menjawab setuju (S) sejumlah 35 orang atau sebesar 70%, dan yang menjawab sangat setuju (SS) sejumlah 6 orang atau sebesar 12%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban setuju dengan presentase 70% dan paling rendah memilih jawaban tidak setuju dengan presentase 4%.

Tabel 4.6
Frekuensi pemberian pujian

X5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	4,0	4,0	4,0
	TS	4	8,0	8,0	12,0
	N	8	16,0	16,0	28,0
	S	32	64,0	64,0	92,0
	SS	4	8,0	8,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 50 responden karyawan Travel Persada Indonesia menjawab sangat tidak setuju (STS) sejumlah 2 orang atau sebesar 4%, yang menjawab tidak setuju (TS) sejumlah 4

orang atau sebesar 8%, yang menjawab netral (N) sejumlah 8 orang atau sebesar 16%, yang menjawab setuju (S) sejumlah 32 orang atau sebesar 64%, dan yang menjawab sangat setuju (SS) sejumlah 4 orang atau sebesar 8%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban setuju dengan presentase 64% dan paling rendah memilih jawaban tidak setuju dengan presentase 4%.

Tabel 4.7
Frekuensi pemberian penghargaan

		X6			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	TS	2	4,0	4,0	4,0
	N	5	10,0	10,0	14,0
	S	35	70,0	70,0	84,0
	SS	8	16,0	16,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 50 responden karyawan Travel Persada Indonesia menjawab sangat tidak setuju (TS) sejumlah 2 orang atau sebesar 4%, yang menjawab netral (N) sejumlah 5 orang atau sebesar 10%, yang menjawab setuju (S) sejumlah 35 orang atau sebesar 70%, dan yang menjawab sangat setuju (SS) sejumlah 8 orang atau sebesar 16%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban setuju dengan presentase 70% dan paling rendah memilih jawaban tidak setuju dengan presentase 4%.

Tabel 4.8
Frekuensi pemberian insentif rutin
dilakukan sebulan sekali

X7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	4,0	4,0	4,0
	N	6	12,0	12,0	16,0
	S	37	74,0	74,0	90,0
	SS	5	10,0	10,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 50 responden karyawan Travel Persada Indonesia menjawab tidak setuju (TS) sejumlah 2 orang atau sebesar 4%, yang menjawab netral (N) sejumlah 6 orang atau sebesar 12%, yang menjawab setuju (S) sejumlah 37 orang atau sebesar 74%, dan yang menjawab sangat setuju (SS) sejumlah 5 orang atau sebesar 10%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban setuju dengan presentase 74% dan paling rendah memilih jawaban tidak setuju dengan presentase 4%.

2) Tabel Frekuensi Jawaban Responden tentang Loyalitas Kerja (Y)

Pada variabel loyalitas kerja ada 9 pernyataan yang diajukan dan sudah diberi jawaban serta skor penilaian oleh peneliti. Berikut hasil dari variabel loyalitas kerja yang sudah diolah menggunakan program SPSS *Statistics 26 for windows*:

Tabel 4.9
Frekuensi patuh pada perintah pimpinan
Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	2	4,0	4,0	4,0
	S	36	72,0	72,0	76,0
	SS	12	24,0	24,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 50 responden karyawan Travel Persada Indonesia menjawab netral (N) sejumlah 2 orang atau sebesar 4%, yang menjawab setuju (S) sejumlah 36 orang atau sebesar 72%, dan yang menjawab sangat setuju (SS) sejumlah 12 orang atau sebesar 24%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban setuju dengan presentase 72% dan paling rendah memilih jawaban netral dengan presentase 4%.

Tabel 4.10
Frekuensi hadir ditempat kerja tepat waktu

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2,0	2,0	2,0
	N	1	2,0	2,0	4,0
	S	31	62,0	62,0	66,0
	SS	17	34,0	34,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 50 responden karyawan Travel Persada Indonesia menjawab tidak setuju (TS) dan netral (N) masing-masing sejumlah 1 orang atau sebesar 2%, yang menjawab setuju (S) sejumlah 31 orang atau sebesar 62%, yang menjawab sangat setuju (SS) sejumlah 17

orang atau sebesar 34%, Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban setuju dengan presentase 62% dan paling rendah memilih jawaban netral dengan presentase 2%.

Tabel 4.11
Frekuensi mencapai target sesuai standar kerja waktu dari perusahaan

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2,0	2,0	2,0
	N	1	2,0	2,0	4,0
	S	34	68,0	68,0	72,0
	SS	14	28,0	28,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 50 responden karyawan Travel Persada Indonesia menjawab tidak setuju (TS) sejumlah 1 orang atau sebesar 2%, yang menjawab netral (N) sejumlah 1 orang atau sebesar 2%, yang menjawab setuju (S) sejumlah 34 orang atau sebesar 68%, dan yang menjawab sangat setuju (SS) sejumlah 14 orang atau sebesar 28%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban setuju dengan presentase 68% dan paling rendah memilih jawaban tidak setuju dan netral dengan presentase 2%.

Tabel 4.12
Frekuensi penggunaan waktu secara efektif

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	3	6,0	6,0	6,0
	S	37	74,0	74,0	80,0
	SS	10	20,0	20,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 50 responden karyawan Travel Persada Indonesia menjawab netral (N) sejumlah 3 orang atau sebesar 6%, yang menjawab setuju (S) sejumlah 37 orang atau sebesar 74%, dan yang menjawab sangat setuju (SS) sejumlah 10 orang atau sebesar 20%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban setuju dengan presentase 74% dan paling rendah memilih jawaban netral dengan presentase 6%.

Tabel 4.13
Frekuensi sanggup menyelesaikan pekerjaan dengan baik

		Y5			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2,0	2,0	2,0
	N	4	8,0	8,0	10,0
	S	36	72,0	72,0	82,0
	SS	9	18,0	18,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 50 responden karyawan Travel Persada Indonesia menjawab tidak setuju (TS) sejumlah 1 orang atau sebesar 2%, yang menjawab netral (N) sejumlah 4 orang atau sebesar 8%, yang menjawab setuju (S) sejumlah 36 orang atau sebesar 72%, dan yang menjawab sangat setuju (SS) sejumlah 9 orang atau sebesar 18%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban setuju dengan presentase 72% dan paling rendah memilih jawaban tidak setuju dengan presentase 2%.

Tabel 4.14
Frekuensi memiliki integritas terhadap perusahaan

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	2	4,0	4,0	4,0
	S	37	74,0	74,0	78,0
	SS	11	22,0	22,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 50 responden karyawan Travel Persada Indonesia menjawab netral (N) sejumlah 2 orang atau sebesar 4%, yang menjawab setuju (S) sejumlah 37 orang atau sebesar 74%, dan yang menjawab sangat setuju (SS) sejumlah 11 orang atau sebesar 22%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban setuju dengan presentase 74% dan paling rendah memilih jawaban netral dengan presentase 2%.

Tabel 4.15
Frekuensi saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan

Y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	2	4,0	4,0	4,0
	S	39	78,0	78,0	82,0
	SS	9	18,0	18,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 50 responden karyawan Travel Persada Indonesia menjawab netral (N) sejumlah 2 orang atau sebesar 4%, yang menjawab setuju (S) sejumlah 39 orang atau sebesar 78%, dan yang menjawab sangat setuju (SS) sejumlah 9 orang atau sebesar 18%. Dari

penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban setuju dengan presentase 78% dan yang responden paling sedikit memilih jawaban netral dengan presentase 4%.

Tabel 4.16
Frekuensi memiliki hubungan yang baik antar karyawan

Y8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	2	4,0	4,0	4,0
	S	37	74,0	74,0	78,0
	SS	11	22,0	22,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 50 responden karyawan Travel Persada Indonesia menjawab netral (N) sejumlah 2 orang atau sebesar 4%, yang menjawab setuju (S) sejumlah 37 orang atau sebesar 74%, dan yang menjawab sangat setuju (SS) sejumlah 11 orang atau sebesar 22%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban setuju dengan presentase 74% dan paling rendah memilih jawaban netral dengan presentase 4%.

Tabel 4.17
Frekuensi berkomunikasi dengan baik antar rekan kerja

Y9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	1	2,0	2,0	2,0
	S	44	88,0	88,0	90,0
	SS	5	10,0	10,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 50 responden karyawan Travel Persada

Indonesia menjawab netral (N) sejumlah 1 orang atau sebesar 2%, yang menjawab setuju (S) sejumlah 44 orang atau sebesar 88%, dan yang menjawab sangat setuju (SS) sejumlah 5 orang atau sebesar 10%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban setuju dengan presentase 88% dan paling rendah memilih jawaban netral dengan presentase 2%.

3) Tabel Frekuensi Jawaban Responden tentang Konflik Kerja (Z)

Pada variabel konflik kerja ada 7 pernyataan yang diajukan dan sudah diberi jawaban serta skor penilaian oleh peneliti. Berikut hasil dari variabel konflik kerja yang sudah diolah menggunakan program SPSS *Statistics 26 for windows*:

Tabel 4.18
Frekuensi memberi informasi yang tidak konsisten

		Z1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	4,0	4,0	4,0
	TS	26	52,0	52,0	56,0
	N	15	30,0	30,0	86,0
	S	7	14,0	14,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 50 responden karyawan Travel Persada Indonesia menjawab sangat tidak setuju (STS) sejumlah 2 orang atau sebesar 4%, yang menjawab tidak setuju (TS) sejumlah 26 orang atau sebesar 52%, yang menjawab netral (N) sejumlah 15 orang atau sebesar 30%, dan yang menjawab setuju (S)

sejumlah 7 orang atau sebesar 14%, Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban tidak setuju dengan presentase 52% dan paling rendah memilih jawaban sangat tidak setuju dengan presentase 4%.

Tabel 4.19
Frekuensi mendominasi orang lain

Z2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	6,0	6,0	6,0
	TS	36	72,0	72,0	78,0
	N	9	18,0	18,0	96,0
	S	2	4,0	4,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 50 responden karyawan Travel Persada Indonesia menjawab sangat tidak setuju (STS) sejumlah 3 orang atau sebesar 6%, yang menjawab tidak setuju (TS) sejumlah 36 orang atau sebesar 72%, yang menjawab netral (N) sejumlah 9 orang atau sebesar 18%, dan yang menjawab setuju (S) sejumlah 2 orang atau sebesar 4%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban tidak setuju dengan presentase 72% dan paling rendah memilih jawaban setuju dengan presentase 4%.

Tabel 4.20
Frekuensi ketidakcocokan dalam hal pelaksanaan tugas

Z3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	6,0	6,0	6,0
	TS	34	68,0	68,0	74,0
	N	10	20,0	20,0	94,0
	S	3	6,0	6,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 50 responden karyawan Travel Persada Indonesia menjawab sangat tidak setuju sejumlah 3 orang atau sebesar 6%, yang menjawab tidak setuju (TS) sejumlah 34 orang atau sebesar 68%, yang menjawab netral (N) sejumlah 10 orang atau sebesar 20%, dan yang menjawab setuju (S) sejumlah 3 orang atau sebesar 6%, Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban tidak setuju dengan presentase 68% dan paling rendah memilih jawaban sangat tidak setuju dan setuju dengan presentase 6%.

Tabel 4.21
Frekuensi kurang memahami pekerjaan yang diberikan

		Z4			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	4,0	4,0	4,0
	TS	38	76,0	76,0	80,0
	N	9	18,0	18,0	98,0
	S	1	2,0	2,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 50 responden karyawan Travel Persada Indonesia menjawab sangat tidak setuju (STS) sejumlah 2 orang atau sebesar 4%, yang menjawab tidak setuju (TS) sejumlah 38 orang atau sebesar 76%, yang menjawab netral (N) sejumlah 9 orang atau sebesar 18%, dan yang menjawab setuju (S) sejumlah 1 orang atau sebesar 2%, Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban tidak setuju dengan presentase 76% dan paling rendah memilih jawaban sangat tidak setuju dengan presentase 2%.

Tabel 4.22
Frekuensi memiliki beban pekerjaan yang berat

Z5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	29	58,0	58,0	58,0
	N	9	18,0	18,0	76,0
	S	11	22,0	22,0	98,0
	SS	1	2,0	2,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 50 responden karyawan Travel Persada Indonesia menjawab tidak setuju (TS) sejumlah 29 orang atau sebesar 58%, yang menjawab netral (N) sejumlah 9 orang atau sebesar 18%, yang menjawab setuju (S) sejumlah 11 orang atau sebesar 22%, dan yang menjawab sangat setuju (SS) sejumlah 1 orang atau sebesar 2%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban tidak setuju dengan presentase 58% dan paling rendah memilih jawaban sangat setuju dengan presentase 2%.

Tabel 4.23
Frekuensi pekerjaan yang diberikan terlalu berat

Z6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2,0	2,0	2,0
	TS	34	68,0	68,0	70,0
	N	14	28,0	28,0	98,0
	S	1	2,0	2,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 50 responden karyawan Travel Persada Indonesia menjawab sangat tidak setuju (STS) sejumlah 1 orang atau sebesar 2%, yang menjawab tidak setuju (TS) sejumlah 34 orang atau sebesar 68%,

yang menjawab netral (N) sejumlah 14 orang atau sebesar 28%, dan yang menjawab setuju (S) sejumlah 1 orang atau sebesar 2%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban tidak setuju dengan presentase 68% dan paling rendah memilih jawaban setuju dengan presentase 2%.

Tabel 4.24
Frekuensi perbedaan dalam menyelesaikan tugas

		Z7			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2,0	2,0	2,0
	TS	29	58,0	58,0	60,0
	N	9	18,0	18,0	78,0
	S	11	22,0	22,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 50 responden karyawan Travel Persada Indonesia menjawab sangat tidak setuju (STS) sejumlah 1 orang atau sebesar 2%, yang menjawab tidak setuju (TS) sejumlah 29 orang atau sebesar 58%, yang menjawab netral (N) sejumlah 9 orang atau sebesar 18%, dan yang menjawab setuju (S) sejumlah 11 orang atau sebesar 22%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban tidak setuju dengan presentase 58% dan paling rendah memilih jawaban sangat tidak setuju dengan presentase 2%.

2. Uji Asumsi Klasik
 - a) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah

berdistribusi normal atau mendekati normal. Uji yang dipilih dalam penelitian ini adalah *one sample Kolmogrov-Smirnov* dengan menggunakan taraf signifikan 0,05. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 0,05. Hasil uji normalitas data yang dilakukan sebagai berikut:

Tabel 4.25
Hasil uji normalitas menggunakan
Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,48841972
Most Extreme Differences	Absolute	,145
	Positive	,145
	Negative	-,127
Test Statistic		,145
Asymp. Sig. (2-tailed)		,062 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig.* $0,062 > 0,05$. Maka data penelitian berdasarkan uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* dinyatakan berdistribusi normal.

b) Uji Muktikolinieritas

Uji multikolinieritas ialah cara yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dengan melihat besarnya *variance influence factor (VIF)* dengan hitungan jika $VIF < 10$ dan *tolerance value* $> 0,1$ maka bisa dikatakan tidak terjadi multikolinieritas, begitu juga sebaliknya. Berikut adalah hasil uji multikolinieritas dengan menggunakan *SPSS Statistics 26*:

Tabel 4.26
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1							
	(Constant)	24,620		4,125		5,969	,000
	X	,440	,109	,533	4,028	,000	,888
	MO	,050	,119	,055	,419	,677	,888

a. Dependent Variable: Y

Dari analisis data diatas, hasil dari uji multikolinieritas adalah diketahui nilai *VIF* dari variabel insentif kerja (X) dan variabel konflik kerja (Z) ialah $1,126 < 10$ dan nilai *tolerance* dari variabel insentif kerja (X) dan variabel konflik kerja (Z) ialah $0,888 > 0,1$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa antar variabel tidak terjadi masalah multikolinieritas.

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ialah salah satu perlengkapan uji yang bertujuan untuk mengenali terdapatnya perbandingan ataupun kesamaan variasi dari pengamatan satu ke pengamatan yang lain. Apabila variabel independen tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap variabel dependen, maka tidak terdapat indikasi varians variabel (heteroskedastisitas). Perihal ini bisa dilihat bila probabilitasnya signifikan di atas 5%. Untuk menguji terjadi atau tidaknya heteroskedastisitas, bisa menggunakan metode uji glejser. Uji glejser adalah metode yang digunakan dengan cara meregresikan variabel bebas yakni bebas dengan nilai absolut residualnya. Dalam uji glejser, pengambilan keputusannya adalah jika nilai dari signifikansi

(Sig) antara variabel bebas dengan absolut residual lebih besar dari 0,05, maka variabel tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas, begitupun sebaliknya.

Tabel 4 27
Hasil Uji Heteroskedastisitas menggunakan Uji Glejser

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3,728	2,572		1,450	,154
	X	-,085	,068	-,188	-1,253	,216
	MO	,050	,074	,101	,674	,504

a. Dependent Variable: ABS_RES

Dari analisis data diatas, hasil dari uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji glejser adalah menghasilkan nilai signifikansi insentif kerja (X) sebesar $(0,216 > 0,05)$ dan nilai signifikansi konflik kerja sebesar $(0,504 > 0,05)$. Dari hasil analisis tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas, karena masing-masing nilai signifikansinya adalah lebih besar dari 0,05.

3. Uji Model Pengukuran (*Outer Model*)

Pengujian model pengukuran akan dilakukan untuk menunjukkan hasil uji validitas dan reliabilitas. Pada penelitian ini, uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah konstruk sudah memenuhi syarat untuk dilanjutkan sebagai penelitian atau tidak. Pada uji validitas ini, terdapat 2 macam uji yang akan dilakukan, antara lain:

a) *Convergent Validity* (outer loading)

Convergent validity adalah model pengukuran dengan item yang memiliki nilai berdasarkan korelasi antar skor item dan nilai konstruk. Indeks *convergent validity* adalah diukur dengan faktor

AVE, *composite reliability*, dan *cronbachs alpha*. Peneliti menguji *convergent validity* menggunakan aplikasi *SmartPLS 3* sebagai berikut.

Tabel 4.28
Convergent Validity

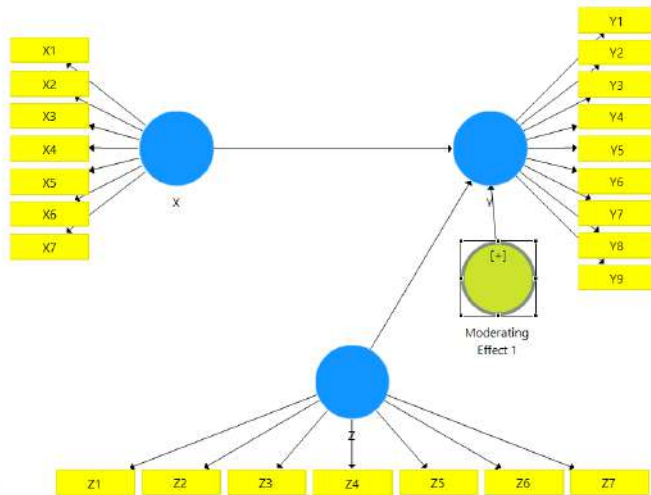
	<i>AVE</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbachs Alpha</i>
X	0,651	0,929	0,911
Z	0,550	0,893	0,871
Y	0,582	0,926	0,909

Kriteria *validity* dan *reliability* juga dapat dilihat dari nilai reliabilitas suatu variabel dan nilai *Average Variance Extracted (AVE)* dari masing-masing variabel. Variabel dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi jika nilai *composite reliability* diatas 0,7 dan *AVE* berada diatas 0,5. Berdasarkan tabel diatas dinyatakan bahwa seluruh variabel memenuhi *composite reliability* karena nilainya diatas angka yang direkomendasikan, yaitu diatas 0,7 yang sudah memenuhi kriteria reliabel.

Berikut adalah hasil uji *outer model* yang menunjukkan nilai *outer loading* dengan menggunakan alat analisis *SmartPLS 3*.

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

Diagram 4.4
Hasil Uji Outer Model



Dari hasil analisis yang ditunjukkan oleh gambar 4... menunjukkan bahwa ada banyak 23 pernyataan dari keseluruhan variabel. Untuk melihat nilai *loading factor*, data konstruk insentif kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

Tabel 4.29
Nilai *Loading Factor* Konstruk Insentif Kerja

Konstruk	Kode Item	Loading Factor
Insentif Kerja	X1	0,790
	X2	0,732
	X3	0,785
	X4	0,837
	X5	0,823
	X6	0,840
	X7	0,832

Dari hasil analisis seperti yang tercantum pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *loading factor* diatas 0,70 dimiliki semua item, yaitu sebanyak 7 item.

Untuk nilai *loading factor* konstruk moderasi konflik kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.30
Nilai *Loading Factor* Konstruk Moderasi Konflik Kerja

Konstruk	Kode Item	Loading Factor
Konflik Kerja	Z1	0,836
	Z2	0,725
	Z3	0,805
	Z4	0,755
	Z5	0,446
	Z6	0,795
	Z7	0,761

Dari hasil analisis yang tercantum pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *loading factor* diatas 0,70 dimiliki 6 item, sedangkan 1 item lainnya nilainya dibawah 0,70.

Untuk nilai *loading factor* konstruk terikat loyalitas kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

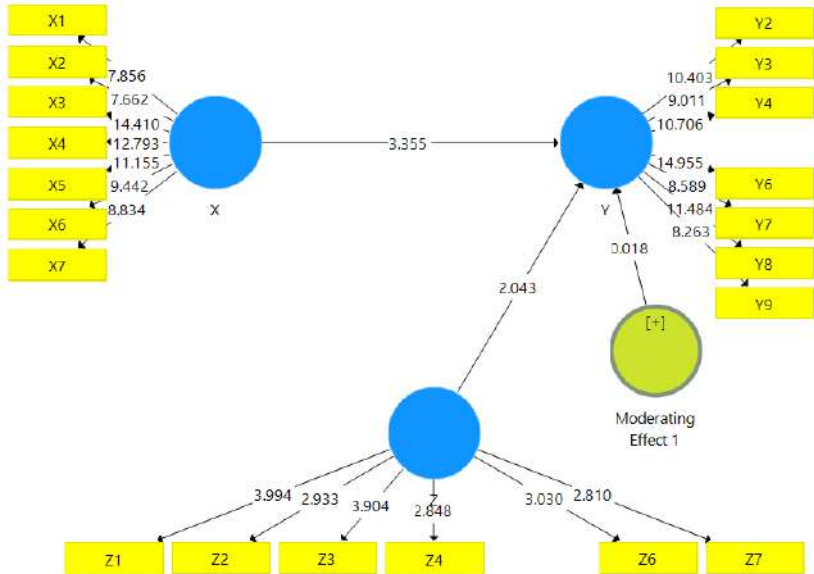
Tabel 4.31
Nilai *Loading Factor* Konstruk Terikat Loyalitas Kerja

Konstruk	Kode Item	Loading Factor
Loyalitas Kerja	Y1	0,685
	Y2	0,764
	Y3	0,727
	Y4	0,801
	Y5	0,677
	Y6	0,822
	Y7	0,772
	Y8	0,823
	Y9	0,777

Dari hasil analisis yang tercantum pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *loading factor* diatas 0,70 dimiliki 7 item, sedangkan 2 item lainnya nilainya dibawah 0,70. Jadi, dari uji *loading factor* diatas hasilnya adalah ada sebanyak 20 pernyataan memiliki nilai lebih besar dari 0,7 dan sebanyak 3 pernyataan memiliki nilai dibawah 0,7.

Setelah melakukan uji ulang dengan menghilangkan item yang memiliki nilai $< 0,07$ yaitu item Z5, Y1 dan Y5, tidak ada lagi nilai *loading factor* yang berada dibawah 0,70. Hasil pengujian ulang dapat dilihat pada gambar dibawah ini:

Diagram 4.5
Hasil Uji Ulang Loading Factor



Berikut hasil dari pengujian ulang terhadap seluruh konstruk insentif kerja, loyalitas kerja, dan konflik kerja.

UIN SUNAN AMPEL
 S U R A B A Y A

Tabel 4.32
Nilai *Loading Factor* Seluruh Konstruk

Konstruk	Kode Item	Loading Factor
Insentif Kerja	X1	0,797
	X2	0,725
	X3	0,783
	X4	0,836
	X5	0,824
	X6	0,846
	X7	0,837
Konflik Kerja	Z1	0,842
	Z2	0,730
	Z3	0,802
	Z4	0,747
	Z6	0,787
	Z7	0,761
Loyalitas Kerja		
	Y2	0,744
	Y3	0,704
	Y4	0,820
	Y6	0,846
	Y7	0,784
	Y8	0,836
	Y9	0,781

Berdasarkan hasil pengujian ulang *loading factor* pada tabel diatas, nilai item yang dihasilkan oleh konstruk insentif kerja, loyalitas kerja, dan konflik kerja telah memenuhi nilai standar *convergent validity* karena semua faktor bernilai lebih dari 0,70. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk adalah valid.

1) *Discriminant validity* (cross loading)

Discriminant validity merupakan nilai *cross loading factor* yang berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang

memadai yaitu dengan cara membandingkan nilai *loading* pada konstruk yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan nilai yang lain. Dengan standar nilai untuk setiap konstruk harus lebih besar dari 0,70. Berdasarkan tabel diatas 4... nilai *cross loading* pada setiap konstruk memiliki nilai lebih dari 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas dalam penelitian ini telah tepat menjelaskan variabel terikatnya dan membuktikan bahwa seluruh item tersebut valid.

Tabel 4.33
Nilai Cross Loading

Kode Item	X	Y	Z
X1	0,792	0,336	-0,053
X2	0,725	0,476	-0,078
X3	0,783	0,458	0,161
X4	0,836	0,448	-0,053
X5	0,824	0,416	-0,008
X6	0,846	0,431	0,101
X7	0,837	0,370	0,270
Y2	0,382	0,744	-0,153
Y3	0,430	0,704	-0,123
Y4	0,388	0,820	-0,267
Y6	0,445	0,846	-0,326
Y7	0,354	0,784	-0,270
Y8	0,517	0,836	-0,108
Y9	0,386	0,781	-0,240
Z1	-0,050	-0,321	0,842
Z2	0,030	-0,172	0,730
Z3	0,079	-0,233	0,802
Z4	0,215	-0,151	0,747
Z6	0,115	-0,107	0,787

Z7	-0,012	-0,145	0,761
----	--------	--------	--------------

2) Composite Reliability

Untuk mengukur reliabilitas suatu konstruk dalam PLS-SEM dengan aplikasi SmartPLS, digunakan dua cara yaitu dengan *Cronbach's Alpha* dan *composite reliability*. Namun, penilaian menggunakan *Cronbach's Alpha* memberikan nilai yang lebih rendah sehingga disarankan untuk menggunakan *composite reliability* dan nilainya harus lebih dari 0,70.

Pada tabel dibawah ini dapat dilihat bahwa semua nilai variabel dalam pengujian reliabilitas baik menggunakan *Cronbach's Alpha* maupun *composite reliability* memiliki nilai diatas 0,7 dan pengujian validitas menggunakan *AVE* dengan nilai lebih dari 0,5. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel yang diujikan valid dan reliabel, sehingga dapat dilakukan pengujian model struktural.

Tabel 4.34
Konstruk Reliabilitas dan Validitas

	AVE	Composite Reliability	Cronbachs Alpha
X	0,651	0,929	0,911
Z	0,550	0,893	0,871
Y	0,582	0,926	0,909

Untuk melakukan penilaian signifikansi pengaruh antar variabel, dilakukan dengan prosedur *bootstrapping*. Prosedur *bootstrap* menggunakan seluruh sampel asli untuk kemudian dilakukan *resampling* kembali. Dalam metode *resampling bootstrap*, nilai signifikansi yang digunakan (*two-*

tailed) *t-value* adalah 1,96 (*significance level* 5). Tabel dibawah ini merupakan hasil uji *t*-statistik untuk menguji signifikansi indikator terhadap variabel terikat pada variabel bebas.

Tabel 4.35
Konstruk Reliabilitas dan Validitas

Konstruk	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
<i>Moderating Effect-> Loyalitas Kerja</i>	-0,253	-0,270	0,102	2,490	0,008
Insentif Kerja-> Loyalitas Kerja	0,401	0,439	0,115	3,478	0,001
Konflik Kerja-> Loyalitas Kerja	-0,314	-0,299	0,089	3,520	0,000

Berdasarkan hasil *path coefficient* yang terdapat pada tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh item signifikan terhadap konstruknya dengan nilai *t*-statistik lebih besar dari 1,96 dan *p-values* lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa indikator insentif kerja merupakan variabel bebas pembentuk konstruk loyalitas kerja.

4. Uji Model Struktural (*Inner Model*)

Uji model struktural bertujuan untuk memprediksi hubungan antar variabel terikat berdasarkan pada teori substantif model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-Square*.

R-Square adalah alat ukur yang digunakan untuk mengetahui kekuatan prediksi dari model struktural. *R-Square* menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Menurut Chin (1998) kriteria nilai *R-Square* dalam tiga klasifikasi yaitu

$>0,67$ menunjukkan model yang kuat, nilai $R\text{-square}>0,33$ menunjukkan model yang moderat, dan nilai $R\text{-Square}>0,19$ berarti menunjukkan model yang lemah.⁵⁴ Bisa dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4 36
Nilai R-Square

Item	R-Square	R-Square Adjusted
Loyalitas Kerja	0,370	0,329

Dari hasil uji R-Square pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai R-Square adalah 0,370. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel insentif kerja berpengaruh terhadap variabel loyalitas kerja sebesar 37% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel dalam penelitian ini.

C. Uji Hipotesis Penelitian

Untuk mengetahui apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak dapat dilakukan dengan memperhatikan nilai signifikansi antar konstruk, t-statistik dan p-values. Dalam metode *resampling bootstrap* pada penelitian ini, hipotesis diterima jika nilai signifikansi *t-values* lebih besar dari 1,96 dan atau nilai *p-values* kurang dari 0.05, maka H1 diterima dan H0 ditolak begitu pula sebaliknya. Berikut hipotesis-hipotesis yang diajukan:

1. Hipotesis 1

H1: Terdapat pengaruh insentif terhadap loyalitas kerja karyawan Travel Persada Indonesia.

H0: Tidak terdapat pengaruh insentif terhadap loyalitas kerja karyawan Travel Persada Indonesia

2. Hipotesis 2

⁵⁴ Perdian, "Model Partisipasi Kontraktor Skala Kecil Dalam Pelelangan." Hal. 8

H1: Semakin rendah konflik kerja, maka pengaruh positif antara insentif kerja terhadap loyalitas kerja karyawan Travel Persada Indonesia akan semakin meningkat.

H0: Semakin tinggi konflik kerja, maka pengaruh positif antara insentif kerja terhadap loyalitas kerja karyawan Travel Persada Indonesia akan semakin menurun.

Tabel 4.37
Hasil T-Statistik

Konstruk	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
<i>Moderating Effect-></i> Loyalitas Kerja	-0,253	-0,270	0,102	2,490	0,008
Insentif Kerja-> Loyalitas Kerja	0,401	0,439	0,115	3,478	0,001
Konflik Kerja-> Loyalitas Kerja	-0,314	-0,299	0,089	3,520	0,000

Berdasarkan pada tabel diatas, penentuan hipotesis diterima atau ditolak dijelaskan sebagai berikut:

Dilihat dari output insentif kerja 0,401 memperlihatkan bahwa insentif kerja berpengaruh positif pada loyalitas kerja. Sedangkan *P-values* nya 0,001 lebih kecil dari 0,05 yang berarti insentif kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja. Oleh karena itu hipotesis pertama yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh insentif terhadap loyalitas kerja terbukti.

Hasil output *moderating effect* variabel konflik terhadap variabel loyalitas kerja memperlihatkan koefisien -0,253 namun *direct effect* nya sebesar -0,314 yang berarti nilainya mengalami penurunan. Hasil tersebut memperlihatkan bahwa variabel moderasi melemahkan hubungan antara variabel insentif kerja terhadap variabel loyalitas kerja. *P-values* efek moderasi yaitu 0,008 lebih kecil dari 0,05 yang memperlihatkan bahwa variabel moderasi signifikan dalam memoderasi. Berdasarkan paparan analisa diatas dapat dikatakan variabel moderating (konflik) signifikan melemahkan hubungan antara variabel insentif kerja terhadap variabel loyalitas kerja. Oleh karena itu hipotesis kedua yang menyatakan bahwa semakin rendah konflik kerja, maka pengaruh positif antara insentif kerja terhadap loyalitas kerja karyawan.

D. Pembahasan hasil Penelitian

Analisis hasil penelitian ini adalah analisis terhadap kesesuaian teori, pendapat, maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal tersebut. Berikut ini ada dua bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Pengaruh insentif kerja terhadap loyalitas kerja

Variabel bebas insentif kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan ($O=0,401$) dengan variabel loyalitas kerja. Nilai *t*-statistik pada hubungan variabel ini adalah 3,478 lebih besar dari 1,96 dan nilai *p-values* 0,001 lebih kecil dari 0,05. Dasar pengambilan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1: Terdapat pengaruh insentif terhadap loyalitas kerja karyawan Travel Persada Indonesia.

H0: Tidak terdapat pengaruh insentif terhadap loyalitas kerja karyawan Travel Persada Indonesia.

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat dari nilai *t-statistics* ditemukan bahwa insentif kerja berpengaruh terhadap loyalitas kerja sebesar 3,478. Temuan ini dapat disimpulkan bahwasannya semakin meningkatnya insentif kerja yang diberikan perusahaan akan bmeningkatkan loyalitas kerja.

Penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Hasibuan yang menyatakan bahwa insentif kerja adalah pemberian penghargaan sebagai tanda balas jasa kepada karyawan yang memiliki loyalitas lebih tinggi dari karyawan yang lainnya.⁵⁵

Dimensi dari insentif kerja secara garis besar dibagi menjadi dua yakni insentif finansial dan insentif non finansial. Baik insentif finansial maupun insentif non finansial, mempunyai hubungan yang sangat erat dengan loyalitas karyawan. Insentif yang diberikan secara tepat dapat mendorong karyawan untuk memberikan segala kemampuan yang dimilikinya untuk perusahaan tempat bekerja sehingga karyawan berusaha secara maksimal untuk membela perusahaan sebagai bentuk loyalitas kerja karyawan.⁵⁶

Tidak hanya berupa uang atau pun tunjangan, pemberian piagam penghargaan juga bisa dikatakan sebagai insentif non material. Piagam penghargaan diberikan ketika karyawan berhasil melakukan

⁵⁵ Devi Komala Ayu and Jeffry H Sinaulan, “Pengaruh Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bintang Satoe Doea,” *Jurnal Ekonomi* 20, no. 3 (2018): 373–382. Hal. 374

⁵⁶ Fauzan Akbar and Mariaty Ibrahim, “Pengaruh Insentif Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Bank Bri Kantor Wilayah Pekanbaru” (2017). Hal. 6

pekerjaan dengan baik, dengan begitu karyawan akan merasa senang dan akan lebih meningkatkan loyalitas kerjanya.⁵⁷ Selain itu, Tidak hanya berupa uang atau pun tunjangan, pujian juga termasuk insentif non material. Pujian dilakukan ketika karyawan berhasil melakukan pekerjaan dengan baik, dengan begitu karyawan akan merasa senang dan akan lebih meningkatkan loyalitas kerjanya.

Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Fauzan Akbar, seorang mahasiswa jurusan ilmu administrasi di perguruan tinggi sosial dan ilmu politik Riau.⁵⁸ Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Berdasarkan penelitian ini, insentif memiliki pengaruh yang besar terhadap loyalitas kerja karyawan Bank BRI kantor wilayah Pekanbaru. Sehingga apabila variabel insentif kerja ditingkatkan, maka loyalitas kerja karyawan akan semakin meningkat.

Berdasarkan penjelasan diatas, bahwasannya hipotesis H1 diterima yang artinya terdapat pengaruh insentif kerja terhadap loyalitas kerja. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwasannya variabel insentif kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan travel Persada Indonesia.

2. Pengaruh Moderasi Konflik Kerja dalam Hubungan Insentif Kerja terhadap Loyalitas Kerja

Variabel bebas konflik kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan ($O=-0,314$) dengan

⁵⁷ Maharani Dwi Ratnasari and Ni Made, "Pengaruh Insentif Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PT. SIER Persero, Surabaya)," *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol 2* (2013). Hal. 185

⁵⁸ Akbar and Ibrahim, "Pengaruh Insentif Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Bank Bri Kantor Wilayah Pekanbaru." Hal. 11

variabel loyalitas kerja. Nilai *t*-statistik pada hubungan variabel ini adalah 3,520 lebih besar dari 1,96 dan nilai *p-values* 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dasar pengambilan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1: Semakin rendah konflik kerja, maka pengaruh positif antara insentif kerja terhadap loyalitas kerja karyawan Travel Persada Indonesia akan semakin meningkat.

H0: Semakin tinggi konflik kerja, maka pengaruh positif antara insentif kerja terhadap loyalitas kerja karyawan Travel Persada Indonesia akan semakin menurun.

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat dari nilai *t-statistics* ditemukan bahwa konflik kerja dalam memoderasi hubungan insentif kerja terhadap loyalitas kerja berpengaruh sebesar 3,520. Temuan ini dapat disimpulkan bahwasannya semakin rendah konflik kerja dalam memoderasi, maka semakin tinggi pengaruh insentif kerja terhadap loyalitas kerja. Konflik kerja berpengaruh negatif dalam hubungan insentif kerja terhadap loyalitas kerja. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Minarsih, yang menyatakan bahwa konflik kerja yang berakibat negatif akan membuat individu merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerjanya, dan apabila ini tidak dapat diatasi akan berakibat menurunnya loyalitas kerja karyawan.⁵⁹

Sumber daya manusia (karyawan) yang terdapat didalam perusahaan akan berpengaruh terhadap loyalitas kerja seseorang. Komunikasi antar

⁵⁹ Afrizal et al., "Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.". Hal. 4

karyawan yang ingin mendominasi dan ingin dianggap lebih tinggi dari karyawan lain akan menyebabkan berkurangnya loyalitas karyawan.⁶⁰ Dalam berkomunikasi, individu sering mengedepankan ambisinya. Sedangkan ambisi lebih banyak tidak konsisten, bahkan sering merekayasa akal sehatnya demi harapan nafsunya. Ambisi semacam itulah yang menjadikan komunikasi menjadi bersifat emosioanal, sehingga tidak lagi rasional dan banyak menimbulkan salah pengertian. Selain itu, ketidaksepakatan antara individu 1 dengan yang lainnya juga akan menimbulkan konflik dan berakibat loyalitas kerja karyawan yang menurun.

Berdasarkan paparan analisa diatas dapat dikatakan variabel moderating (konflik) signifikan melemahkan hubungan antara variabel insentif kerja terhadap variabel loyalitas kerja. Oleh karena itu hipotesis kedua yang menyatakan bahwa semakin rendah konflik kerja, maka pengaruh positif antara insentif kerja terhadap loyalitas kerja karyawan terbukti kebenarannya.

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

⁶⁰ Ibid. Hal. 4

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa dari pemaparan mengenai insentif kerja dengan konflik kerja sebagai variabel moderasi pada karyawan Travel Persada Indonesia diperoleh kesimpulan:

1. Pengaruh insentif kerja terhadap loyalitas kerja

Hasil penelitian dapat dilihat pada tabel *path coefficients* yang menampilkan bahwa insentif kerja 0,401 memperlihatkan bahwa insentif kerja berpengaruh positif pada loyalitas kerja. Sedangkan *P-values* nya 0,008 lebih kecil dari 0,05 yang berarti insentif kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja. Oleh karena itu hipotesis pertama yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh insentif terhadap loyalitas kerja terbukti.

2. Pengaruh insentif kerja terhadap loyalitas kerja dengan konflik kerja sebagai variabel moderasi

Hasil penelitian dapat dilihat pada tabel *path coefficients* yang menampilkan bahwa hasil output *moderating effect* variabel konflik terhadap variabel loyalitas kerja memperlihatkan koefisien -0,253 namun *direct effect* nya sebesar -0,314 yang berarti nilainya mengalami penurunan. Hasil tersebut memperlihatkan bahwa variabel moderasi melemahkan hubungan antara variabel insentif kerja terhadap variabel loyalitas kerja. *P-values* efek moderasi yaitu 0,008 lebih kecil dari 0,05 yang memperlihatkan bahwa variabel moderasi signifikan dalam memoderasi. Berdasarkan paparan analisa diatas dapat dikatakan variabel moderating (konflik) signifikan melemahkan hubungan antara variabel insentif kerja terhadap variabel loyalitas kerja. Oleh

karena itu hipotesis kedua yang menyatakan bahwa semakin rendah konflik kerja, maka pengaruh positif antara insentif kerja terhadap loyalitas kerja karyawan terbukti kebenarannya.

B. Saran

1. Untuk memperjelas pernyataan atau pertanyaan pada instrumen penelitian, agar memudahkan para responden dalam menjawab instrumen penelitian
2. Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan peneliti perlu menemukan atau menambahkan variabel yang baru dalam penelitiannya.

C. Keterbatasan Peneliti

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan proses ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu masih terdapat jawaban kuesioner yang tidak konsisten menurut pengamatan peneliti, dikarenakan responden yang cenderung kurang teliti terhadap pernyataan yang ada. Hal ini bisa diantisipasi peneliti dengan cara mendampingi dan mengawasi responden dalam memilih jawaban agar responden fokus dalam menjawab pernyataan yang ada. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh responden tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrizal, Poundra Rizky, Mochammad Al Musadieg, Ika Ruhana, and FI Administrasi. “Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.” *Jurnal Administrasi Bisnis* 8, no. 1 (2014).
- Agustin, Wanda. “Hubungan Iklim Organisasi dengan Loyalitas Kerja Perawat Rumah Sakit Khusus Mata Provinsi Sumatera Selatan Kota Palembang” (2021).
- Akbar, Fauzan, and Mariaty Ibrahim. “Pengaruh Insentif Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Bank Bri Kantor Wilayah Pekanbaru” (2017).
- Amalia, Rizca, and A Adman. “Pengaruh Insentif Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung.” *Manajerial: Jurnal Manajemen dan Sistem Informasi* 16, no. 1 (2017): 173–186.
- Andriani, Dinda. “Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Suasana Resto Terhadap Keputusan Pembelian Pada Café and Resto Sugar Rush Di Bontang.” *Administrasi Bisnis* 8, no. 1 (2020): 27.
- Anwari, Muhamad Rosidhan, Bambang Swasto Sunuharyo, and Ika Ruhana. “Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkomsel Branch Malang).” *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 41, no. 1 (2016).
- Ardian, Noni. “Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB.” *JEpa* 4, no. 2 (2019): 119–132.
- Arischa, Suci. “Analisis Beban Kerja Bidang Pengelolaan Sampah Dinas Lingkungan Hidup Dan Kebersihan Kota Pekanbaru.” *Jurnal Online Mahasiswa Universitas Riau* 6, no. 1 (2019): 8.
- Ayu, Devi Komala, and Jeffry H Sinaulan. “Pengaruh Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT

- Bintang Satoe Doea.” *Jurnal Ekonomi* 20, no. 3 (2018): 373–382.
- Dermawan, Taufiq. “Hubungan Antara Konflik Kerja Dengan Etos Kerja Pegawai Di PDAM Kabupaten Malang” (2014).
- afrizal, Poundra Rizky, Mochammad Al Musadieq, Ika Ruhana, And Fi Administrasi. “Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.” *Jurnal Administrasi Bisnis* 8, No. 1 (2014).
- Akbar, Fauzan, And Mariaty Ibrahim. “Pengaruh Insentif Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Bank Bri Kantor Wilayah Pekanbaru” (2017).
- Amin, M Ali Syamsuddin. “Komunikasi Sebagai Penyebab Dan Solusi Konflik Sosial.” *Jurnal Common* 1, No. 2 (2017).
- Anggadini, Sri Dewi, Tatik Rohmawati, Putri Vina Utamy, And Sari Damayanti. “Determinasi Kompetensi Pengguna Terhadap Sistem Informasi Akuntansi (Studi Kasus Pada Operasional Daerah Kota Bandung).” *Jurnal Pembangunan Dan Administrasi Publik* 2, No. 2 (2020).
- Ardian, Noni. “Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Unpab.” *Jepa* 4, No. 2 (2019): 119–132.
- Asbari, Masduki, Priyono Budi Santoso, And Agus Purwanto. “Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pada Industri 4.0.” *Jim Upb (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)* 8, No. 1 (2019): 7–15.
- Ayu, Devi Komala, And Jeffry H Sinaulan. “Pengaruh Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bintang Satoe Doea.” *Jurnal Ekonomi* 20, No. 3 (2018): 373–382.
- Daulay, Irpan Sanusi. “Peran Pondok Pesantren Darussalam Dalam Menerapkan Ajaran Al-Quran Surat Annisa 59 Untuk Menyelesaikan Perbedaan Pendapat Antar

- Sesama Muslim Di Desa Siunggam Jae, Kec. Padang Bolak, Kab. Paluta” (2017).
- Daulay, Raihanah, Efry Kurnia, And Irvan Maulana. “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Di Kota Medan” (2019): 10.
- Ekhsan, Muhamad, And Burhan Septian. “Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.” *Master: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan* 1, No. 1 (2021): 11–18.
- Elan, Umi, And Bayu Aji Pamungkas. “Pengaruh Kekompakan Dalam Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mandiri Logistindo Surabaya” 03 (2014).
- Heryanta, Jufry. “Pengaruh Behavioral Intention Terhadap Actual Use Pengguna Go-Jek Indonesia Dengan Pendekatan Technology Acceptance Model Dan Innovation Diffusion Theory” (2019).
- Ichsan, Reza Nurul, Eddi Surianta, And Lukman Nasution. “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam)-I Bukitbarisan Medan.” *Jurnal Darma Agung* 28, No. 2 (2020): 187–210.
- Ismatullah, Ismet, And Erlan Eriswanto. “Analisa Pengaruh Teori Gone Fraud Terhadap Academic Fraud Di Universitas Muhammadiyah Sukabumi.” *Riset Akuntansi Dan Keuangan Indonesia* 1, No. 2 (2016): 134–142.
- Istighfarini, Afiyah Laili. “Kompensasi Tenaga Kependidikan Dalam Surah At-Taubah Ayat 105, An-Nahl Ayat 97, Dan Al-Kahfi Ayat 30: Analisis Perspektif Buya Hamka Dalam Tafsir Al-Azhar” (2020).
- Januratmoko, Singgih, And Dyah Sugandini. “Pengaruh Kepercayaan, Komitmen, Konflik Sosial Dan Kepuasan Terhadap Loyalitas Hubungan” (N.D.).

- Londa, Baraney Nicolas, Johny Senduk, And Anthonius Boham. “Efektivitas Komunikasi Antar Pribadi Dalam Meningkatkan Kesuksesan Sparkle Organizer” (2014).
- Martono, Nanang. *Statistik Sosial Teori Dan Aplikasi Program SPSS*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Gava Media, 2010.
- Nurchahyo, Anton. “Analisis Variabel-Variabel Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Quadra Mitra Perkasa Balikpapan.” *Jurnal Eksis* 7, no. 2 (2011): 1972–1982.
- Perdian, Alprido. “Model Partisipasi Kontraktor Skala Kecil Dalam Pelelangan.” *Jurnal Media Teknik Sipil* 15, No. 1 (February 28, 2017): 1.
- Puspita Sipayung, Melani Eka. “Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Di Puskesmas Bandar Lampung” (2021).
- Ratnasari, Maharani Dwi, and Ni Made. “Pengaruh Insentif Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PT. SIER Persero, Surabaya).” *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol 2* (2013).
- Shihab, M. Quraish. *Tafsir Al-Mishbah, Pesan, Kesan Dan Kesaksian Al-Quran*. Vol. 05. Lentera Hati, n.d.
- . *Tafsir Al-Mishbah Pesan, Kesan, Dan Keserasian Al-Quran*. Vol. 13. Lentera Hati, n.d.
- . *Tafsir Al-Mishbah Pesan, Kesan, Dan Keserasian Al-Quran*. Vol. 2. Lentera Hati, n.d.
- Sopali, Mardhatila Fitri, Putri Azizi, and Ai Elis Karlinda. “Pengaruh Konflik, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Rumah Sakit TK. III, Dr. Reksodiwiryo Padang (Studi Kasus Pada Seluruh Staf Non Medis).” *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research* 5, no. 3 (2021): 566–573.
- Suyati, Sri. “Pengaruh Inflasi, Tingkat Suku Bunga dan Nilai Tukar Rupiah/US Dollar terhadap Return Saham

- Properti yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia.” 4, no. 3 (2015).
- Yanuarmawan, Dion. “Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Dikaji Menurut Teori Alderfer (Studi Di Pt. Bpr Gunung Ringgit Malang),” No. 1 (2012).
- Febriana, Arifa, and Kustini Kustini. “Dampak Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Berlian Multi Sejahtera.” *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management And Business* 5, no. 3 (2022): 656–664.
- Heryanta, Jufry. “Pengaruh Behavioral Intention Terhadap Actual Use Pengguna GO-JEK Indonesia Dengan Pendekatan Technology Acceptance Model Dan Innovation Diffusion Theory” (2019).
- Joiwi, Joiwi. “Pengaruh Gaji Dan Status Karyawan Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT Citra Buana Batam Industri” (2021).
- Kholifah, Ira Rozyda. “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan melalui Moderasi Komitmen Organisasi pada KJUB Puspetasari Klaten” (2022).
- Mamesah, Andrew MC, Lotje Kawet, and Victor PK Lengkong. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPP RRI Manado.” *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 4, no. 3 (2016).
- Nanang Martono. *Statistik Sosial*. Yogyakarta: Gava Media, 2010.
- Nasution, Lenni Masnidar. “Statistik Deskriptif.” *Hikmah* 14, no. 1 (2017): 49–55.
- Permatasari, Sheila Ayu Pramesti, and Ririn Tri Ratnasari. “Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Loyalitas Karyawan Yayasan Nurul Hayat Surabaya.” *Jurnal*

- Ekonomi Syariah Teori dan Terapan* 7, no. 5 (July 3, 2020): 852.
- Purba, Berto Kristanto, and Seno Andri. “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus PT. Capella Dinamik Nusantara Cab. Kandis)” (2017).
- Purnomo, Puji, and Maria Sekar Palupi. “Pengembangan Tes Hasil Belajar Matematika Materi Menyelesaikan Masalah Yang Berkaitan Dengan Waktu, Jarak Dan Kecepatan Untuk Siswa Kelas V.” *Jurnal Penelitian* 20, no. 2 (2016).
- Puspita Sipayung, Melani Eka. “Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Di Puskesmas Bandar Lampung” (2021).
- Putra, Arif Rahman. “Pengawasan Dan Koordinasi Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.” *AKUNTABILITAS: Jurnal Ilmiah Ilmu-Ilmu Ekonomi* 10, no. 2 (2017): 12–24.
- Ratnasari, Maharani Dwi, and Ni Made. “Pengaruh Insentif Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PT. SIER Persero, Surabaya).” *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol 2* (2013).
- Roflin, Eddy, and Iche Andriyani Liberty. *Populasi, Sampel, Variabel Dalam Penelitian Kedokteran*. Penerbit NEM, 2021.
- Sari, Yunita. “Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Karyawan PT Pertamina Geothermal Energy Kantor Pusat Jakarta)” (2018).
- Soegandhi, Vannecia Marchelle. “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Pt. Surya Timur Sakti Jatim” 1, no. 1 (2013): 12.

- Suleman, Dede. "Disiplin: Sikap Dan Perilaku Taat." *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business* 3, no. 1 (January 1, 2020): 11–20.
- Sutriniasih, Komang Sri. "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan Pada Pt. Plasa Telkom Group Singaraja." *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha* 10, no. 1 (September 3, 2019): 156.
- Wellyanto, Sieny Carolina, and Grace Angelica Halim. "Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Hotel X Bali" (n.d.): 14.
- Zulkarnaen, Wandy, and Asep Suwarna. "Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Bagian Mekanik PT. Erlangga Aditya Indramayu." *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)* 1, no. 1 (2017): 33–52.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A