

---

## **Efek Moderasi Loyalitas pada Hubungan antara Disiplin Kerja dan Insentif terhadap Kinerja**

**Prima Utama Wardoyo Putro**

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Timur

e-mail: primautama28@gmail.com

***Abstract** – Performance is an important aspect that is always a concern of organizational management. In service organizations such as hospitals, employee performance will impact on customer satisfaction. This research wants to know the effect of work discipline, incentives, and loyalty on performance which is motivated by the decline in employee performance due to low work discipline and the lack of incentives given to employees. This research was conducted at a private hospital in Magetan Regency, East Java by taking a sample of 60 respondents. This type of research is quantitative by using hypothesis analysis through t test and MRA. The results of the study show that work discipline and incentives have a positive effect on performance, while loyalty does not moderate the relationship between work discipline and incentives.*

***Keyword:** Incentive; Performance; Loyalty, Work Discipline*

**Abstrak** – Kinerja merupakan salah satu aspek penting yang selalu menjadi perhatian manajemen organisasi. Dalam organisasi jasa seperti rumah sakit, kinerja karyawan akan berimbas pada kepuasan pelanggan. Penelitian ini ingin mengetahui pengaruh disiplin kerja, insentif, dan loyalitas terhadap kinerja yang dilatarbelakangi oleh menurunnya kinerja karyawan akibat rendahnya disiplin kerja dan minimnya insentif yang diberikan kepada karyawan. Penelitian ini dilakukan pada salah satu rumah sakit swasta di Kabupaten Magetan Jawa Timur dengan mengambil sampel 60 responden. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan analisis hipotesis melalui uji t dan MRA. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan insentif berpengaruh positif terhadap kinerja, sementara loyalitas tidak memoderasi hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja dan insentif terhadap kinerja

**Kata kunci:** Disiplin Kerja; Insentif; Kinerja; Loyalitas

### **I. PENDAHULUAN**

Kualitas sumber daya manusia masih menjadi salah satu kunci berhasilnya suatu organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas akan memudahkan organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Sebaik apapun sarana dan prasarana serta fasilitas yang dimiliki oleh organisasi, tidak akan berguna jika karyawan yang dimilikinya

tidak memiliki kualitas yang baik. Berbagai cara digunakan organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya, salah satunya adalah melalui aturan-aturan terkait kedisiplinan karyawan.

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang penting, karena semakin disiplin

pekerja akan berdampak pada tingginya prestasi kerja (Pereira & Said, 2019). Prestasi kerja yang tinggi akan membuat perusahaan mudah dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Tyas & Sunuharyo, 2018) Memaparkan bahwa manfaat dari disiplin kerja tidak hanya pada tercapainya tujuan perusahaan saja, akan tetapi juga akan mendorong gairah kerja dan semangat kerja bagi karyawan itu sendiri. Penelitian yang dilakukan oleh (Pangarso & Susanti, 2016) menemukan bukti bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi kedisiplinan karyawan, maka semakin tinggi kinerja yang dicapai. (Meutia & Ismail, 2012) Mengatakan bahwa disiplin kerja hendaknya ditanamkan sejak dini pada diri karyawan, karena bisa menguntungkan diri sendiri dan lingkungan perusahaan.

Selain faktor disiplin kerja, faktor lain yang diduga memengaruhi kinerja adalah insentif karyawan. Insentif adalah sebuah bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan (Utama, 2021). Insentif bisa menjadi alat motivasi bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. (Fengky et al., 2011) Menjelaskan bahwa insentif merupakan perangsang produktivitas kerja agar karyawan mau meningkatkan kinerjanya. Penelitian yang dilakukan oleh (Rochmat et al., 2013) menemukan hasil bahwa insentif berpengaruh secara langsung

dan tidak langsung terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Haeruddin, 2017) yang menemukan bahwa insentif berpengaruh positif terhadap kinerja.

Penelitian ini dilakukan pada salah satu rumah sakit swasta di Kabupaten Magetan. Sebagian besar karyawan rumah sakit adalah warga sekitar, akan tetapi dekatnya tempat tinggal mereka dengan tempat bekerja tidak membuat disiplin kerja mereka meningkat. Bahkan berdasarkan data yang diperoleh, jumlah angka keterlambatan masuk kerja masih cukup tinggi. Padahal majamenen perusahaan telah memberikan aturan sanksi potong gaji sebesar Rp 1000, - untuk setiap 5 menit keterlambatan.

Dari sisi insentif yang diberikan, pihak rumah sakit telah memberikan insentif berdasarkan jenjang pendidikan karyawan. Selain itu ada juga insentif tunjangan jabatan dan insentif masa jabatan. Akan tetapi dimasa pandemi sekarang ini, karyawan tidak mendapatkan insentif tambahan bagi mereka yang bekerja lembur untuk menangani pasien yang isolasi. Turunnya kinerja karyawan disebabkan oleh rendahnya kedisiplinan karyawan serta masih minimnya insentif yang diberikan. Hal ini tentu akan berdampak pada motivasi kerja karyawan. Dibutuhkan loyalitas tinggi dari karyawan untuk menopang kinerja mereka yang menurun. Loyalitas karyawan bukan lagi sekedar

kemampuan karyawan menyelesaikan tugas dan kewajibannya sesuai *job description*, namun juga bagaimana karyawan melaksanakan tugas seoptimal mungkin untuk mendapat hasil terbaik bagi rumah sakit.

Loyalitas dipengaruhi oleh kepuasan dari karyawan. (Pranita et al., 2016) menyatakan bahwa loyalitas berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Loyalitas kepada pekerjaan tercermin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggung jawab, jujur dalam bekerja, hubungan kerja yang baik dengan atasan, kerja sama yang baik dengan rekan kerja, disiplin, menjaga citra perusahaan dan adanya kesetiaan untuk bekerja dalam waktu yang lebih panjang. Kepuasan bisa menjadi cerminan sikap seseorang dari pekerjaannya, misalkan tingkat presensi, keluhan-keluhan, semangat kerja dan masalah personalia lainnya. Kepuasan pada setiap individu akan memiliki kriteria atau tingkat yang berbeda-beda, namun pada umumnya kepuasan kerja individu dipengaruhi oleh besar kecilnya gaji, kepuasan terhadap supervisi, rekan dan pekerjaan itu sendiri. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian (Tamba et al., 2018) yang menyatakan bahwa disiplin kerja dan loyalitas karyawan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Menjaga keseimbangan dalam hubungan timbal balik antara karyawan dan perusahaan bukanlah hal yang mudah. Perusahaan harus mampu mengelola karyawan sehingga karyawan memiliki kualitas, kompetensi, dan loyalitas terhadap perusahaan. Mempertahankan loyalitas merupakan hal yang paling rumit. Tidak semua karyawan memiliki loyalitas tinggi, terkadang loyalitas karyawan bisa menurun. Turunnya loyalitas bisa dilihat dengan kinerja yang semakin tidak produktif, absensi meningkat atau adanya tuntutan dan lain sebagainya. Begitupun sebaliknya jika loyalitas karyawan tinggi, karyawan tersebut akan lebih produktif, kinerja semakin baik dan mampu memberikan sumbangsih terhadap maju dan berkembangnya perusahaan. Berdasarkan uraian penjelasan diatas, peneliti ingin mengetahui pengaruh dari disiplin kerja dan insentif terhadap kinerja dengan loyatitas sebagai moderasi. Penelitian ini dilakukan pada salah satu rumah sakit swasta di Kabupaten Magetan Jawa Timur.

## **II. TINJAUAN PUSTAKA**

### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja diartikan sebagai sebuah ketaatan pada organisasi beserta apa yang menjadi ketentuan di dalamnya yang dilandaskan pada kesadaran bahwa tanpa adanya ketaatan tujuan organisasi tidak akan tercapai (Patmarina, H., & Erisna, 2018).

(Angelia & Suryaningsih, 2015) menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu tindakan manajemen untuk menegakkan standar-standar dalam organisasi. Menurut (Salim, 2016) ada beberapa hal yang bisa memengaruhi disiplin kerja karyawan, yaitu:

- a. Jumlah Kompensasi. Gaji atau kompensasi merupakan sebuah penghargaan atau balas jasa yang diterima karyawan dari perusahaan atas kinerja yang telah dilakukan. Jika kompensasi yang diberikan sebanding dengan apa yang dilakukan karyawan, maka mereka akan melakukan yang terbaik bagi organisasi. Akan tetapi jika tidak sebanding, mereka akan melakukan hal yang sebaliknya.
- b. Keteladanan. Hal ini berkaitan dengan contoh yang diberikan oleh atasan mereka. Jika atasan berperilaku disiplin dalam bekerja tentu akan memengaruhi karyawan yang ada dibawahnya untuk berperilaku disiplin.
- c. Aturan tertulis. Ini penting bagi karyawan untuk dijadikan pedoman. Melalui aturan tertulis karyawan bisa memahami koridor kedisiplinan yang diinginkan oleh perusahaan. Disini juga memuat sanksi yang akan diberikan bagi pelanggar kedisiplinan.

Dalam mengukur disiplin kerja, terdapat beberapa indikator yang bisa memengaruhi disiplin kerja karyawan. Menurut (Tyas &

Sunuharyo, 2018) terdapat delapan indikator yang memengaruhi disiplin kerja, yaitu:

- a. Tujuan dan kemampuan, ini terkait dengan rencana karyawan agar bisa bekerja lebih baik
- b. Teladan pimpinan, berkaitan dengan contoh dari atasan
- c. Timbal jasa, perilaku timbal balik kepada organisasi
- d. Keadilan, persepsi karyawan antara hak dan kewajiban dalam organisasi
- e. Pengawasan melekat, berkaitan dengan pengawasan oleh perusahaan
- f. Sanksi hukum
- g. Ketegasan, terkait dengan penegakan aturan perusahaan
- h. Hubungan kemanusiaan

### **Insentif**

Insentif adalah bentuk balas jasa yang diberikan oleh perusahaan yang bisa dinilai dengan uang dan cenderung diberikan secara tetap (Danang, 2019). Program insentif berkaitan antara bayaran dengan kinerja sebagai imbalan atas kinerja diatas rata-rata dan sebagai cara memperkuat hubungan serta memotivasi karyawan (Candrawati, 2013). Sementara itu (Rendi Fitriadi, 2015) berpendapat bahwa pemberian insentif merupakan sebuah cara untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan.

Menurut (Candrawati, 2013), insentif bisa digolongkan menjadi dua, yakni materil

dan non materil. Insentif dalam bentuk materiil meliputi: 1) Dalam bentuk uang seperti bonus, komisi, *profit sharing*, kompensasi; 2) Dalam bentuk jaminan sosial meliputi: rumah dinas, pengobatan cuma-cuma, pemberian cuti, beasiswa, dan lain sebagainya. Sementara itu untuk insentif non materil bisa berupa: pemberian penghargaan, pemberian pujian, pemberian promosi, dan lain sebagainya.

Setiap organisasi memiliki acuan dalam menentukan besarnya kompensasi yang diberikan kepada pegawai. Secara garis besar faktor kemampuan organisasi dan kebijakan manajemen adalah hal yang utama (Kadarisman, 2018). Berikut adalah faktor penentu besarnya kompensasi:

- a. Tingkat upah dan gaji yang berlaku, hal ini bisa merujuk dari aturan atau regulasi dari pemerintah terkait upah kepada karyawan atau kebijakan perusahaan
- b. Tuntutan serikat pekerja, biasanya para pekerja menuntut kenaikan upah untuk meningkatkan kesejahteraan mereka
- c. Produktifitas, insentif merupakan alat motivasi bagi pekerja untuk meningkatkan produktivitasnya
- d. Kebijakan organisasi, berkaitan dengan kemampuan perusahaan dalam memberikan insentif
- e. Peraturan perundang-undangan, dibuat oleh pemerintah selaku regulator untuk melindungi pekerja dari upah yang murah

## **Kinerja**

Kinerja merupakan rangkuman dalam lingkup kualitas, kuantitas, jam kerja, dan juga kolaborasi untuk mencapai sebuah tujuan yang akan dicapai oleh organisasi (Japutra & Situmorang, 2021). Sementara itu (Tamba et al., 2018) menjelaskan bahwa kinerja adalah jawaban berhasil atau gagalnya pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Setiap anggota organisasi hendaknya didorong untuk memiliki perilaku produktif guna memaksimalkan pencapaian kinerja. (Wanasaputra & Dewi, 2017) menjelaskan bahwa kinerja didorong oleh faktor-faktor yang berasal baik dari internal maupun eksternal organisasi. Faktor-faktor tersebut adalah:

- a. Otoritas (wewenang), hal ini berkaitan dengan perintah dari atasan kepada anggota organisasi untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu
- b. Disiplin, merupakan sikap yang mendukung tercapainya kinerja yang baik
- c. Inisiatif, berkaitan dengan daya kreatifitas seseorang dalam merencanakan sesuatu
- d. Lingkungan kerja, lingkungan kerja yang baik turut membantu karyawan dalam pencapaian kinerja

Mengukur baik buruknya kinerja tidaklah mudah. Dibutuhkan sebuah ukuran yang tepat untuk menyimpulkan apakah kinerja karyawan termasuk dalam kategori

baik atau buruk. (Prihono, 2018) menyatakan ada beberapa indikator yang bisa digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu:

- a. Kecepatan, hal ini berkaitan dengan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan
- b. Kualitas, hal ini berkaitan dengan hasil kinerja yang sesuai dengan standar
- c. Layanan, pemberian layanan yang baik sesuai dengan standar
- d. Ketrampilan interpersonal
- e. Mental sukses, adanya kemauan untuk menambah wawasan
- f. Terbuka dengan perubahan
- g. Kreativitas, cara yang digunakan dalam menyelesaikan masalah

### **Loyalitas**

Loyalitas bisa dimaknai sebagai kesetiaan, pengabdian, dan kepercayaan yang diberikan seseorang kepada organisasi (Syaputra, 2017). Sementara itu (Kurniawan, 2019) mengatakan bahwa kepatuhan seorang karyawan terhadap atasan bisa dimaknai sebagai loyalitas. Loyalitas memiliki makna yang hampir sama dengan komitmen organisasi, dimana setiap karyawan akan melakukan hal yang diinginkan oleh organisasi secara sukarela tanpa paksaan.

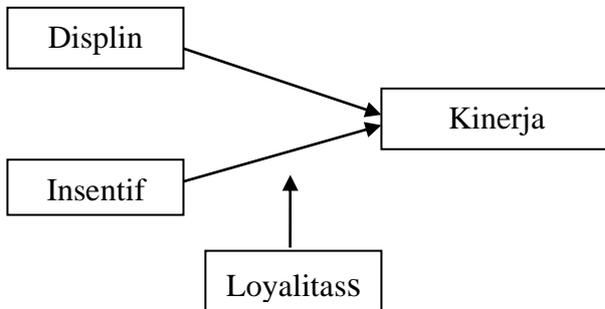
(Soeghandi, 2013) mengungkapkan ada beberapa aspek dalam loyalitas karyawan terhadap organisasi. Aspek-aspek tersebut adalah:

- 1) Taat aturan, karyawan mematuhi aturan-aturan yang ditetapkan oleh organisasi
- 2) Tanggung jawab terhadap organisasi, berkaitan dengan kesanggupan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan organisasi
- 3) Kemauan untuk bekerja sama
- 4) Rasa memiliki, karyawan yang merasa memiliki perusahaan akan berusaha menjaga organisasi dengan baik
- 5) Menjaga hubungan interpersonal dengan baik
- 6) Menyukai pekerjaan

Untuk mengukur tingkat loyalitas karyawan terhadap organisasi, ada beberapa indikator yang bisa digunakan. Berikut indikator loyalitas menurut (Wilianto et al., 2019):

- 1) Kepatuhan, adalah kemampuan untuk taat pada aturan, melaksanakan tugas dengan baik, dan tanggung jawab.
- 2) Tanggung jawab, adalah kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan benar, tepat waktu, serta berani menanggung konsekuensi.
- 3) Dedikasi, merupakan kontribusi gagasan dan tenaga yang diberikan karyawan
- 4) Integritas, adalah kemampuan untuk mengabdikan kepada organisasi. Semakin tinggi integritas maka semakin tinggi pula loyalitas yang dimiliki.

Berdasarkan paparan yang telah dijelaskan, maka kerangka konseptual dalam penelitian ini bisa digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 1. Kerangka Penelitian**

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
- H2: Insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
- H3: Loyalitas memoderasi hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
- H4: Loyalitas memoderasi hubungan antara insentif dan kinerja karyawan

### III. METODE PENELITIAN

Objek penelitian ini adalah salah satu rumah sakit swasta yang berada di Kabupaten Magetan Jawa Timur. Jenis penelitian adalah kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan rumah sakit yang berjumlah 60 orang, sehingga teknik sampling dalam penelitian ini adalah sampel jenuh dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Teknik pengambilan data menggunakan kuesioner yang diisi oleh karyawan rumah sakit.

Uji instrument penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Setelah dilakukan uji instrument, dilakukan pula uji asumsi klasik dari hasil data yang diperoleh sebelum dilakukannya uji hipotesis. Adapun uji asumsi klasik yang dilakukan meliputi: normalitas, multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas. Selanjutnya dilakukan uji hipotesis melalui uji t untuk mengetahui pengaruh variabel X terhadap variabel Y dan uji moderasi (MRA).

### IV. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner diperoleh bahwa jumlah responden yang dihimpun sebanyak 60 orang, dimana terdiri dari 24 laki-laki dan 36 perempuan. Uji instrument pertama yang dilakukan adalah uji validitas, dimana diperoleh nilai r hitung sebesar 0,284. Berdasarkan analisis data maka disimpulkan bahwa hasil pengujian valid. Selanjutnya adalah uji reliabilitas dimana diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Alpha Hitung	Cronbach Alpha
Disiplin Kerja	0,782	0,70
Insentif	0,758	0,70
Loyalitas	0,728	0,70
Kinerja	0,779	0,70

Sumber: data diolah, 2021

Dari tabel diatas diperoleh kesimpulan bahwa semua variabel reliabel dan bisa

dilakukan uji selanjutnya. Uji selanjutnya adalah asumsi klasik, dimana diperoleh hasil:

- 1) Uji normalitas diperoleh hasil nilai Asymp Sig 0,88 > 0,05 yang berate berdistribusi normal
- 2) Uji autokorelasi diperoleh hasil Asymp Sig (2-tailed) 0,775 > 0,05 yang berate terbebas dari autokorelasi
- 3) Uji multikolinearitas ditemukan hasil nilai VIF < 10 yang artinya terbebas dari masalah multikolinearitas
- 4) Uji heteroskedastisitas yang ditemukan hasil Sig (2-tailed) untuk masing-masing variabel diatas 0,05 yang artinya tidak terjadi masalah

Berdasarkan keempat uji asumsi klasik diatas disimpulkan bahwa penelitian ini terbebas dari asumsi klasik. Dikarenakan penelitian ini terbebas dari asumsi klasik, maka pengujian dilanjutkan pada uji hipotesis yakni uji t dan uji moderasi (MRA). Berdasarkan olah data yang dilakukan diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 2. Hasil Uji Regresi Persamaan 1**

Model	Unstandr. Coefficient	Standar di. coefficient		t	sig
		B	Std. Error		
1. Constant	5.80	6.99		.830	.41
Disiplin Kerja	3	6	.066	.534	1
Kerja	.086	.161	.658	.532	.00
Insentif	.740	.139		8	7
					.03
					3

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai sig untuk disiplin kerja adalah 0.007 < 0.05

yang berarti disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Artinya setiap kenaikan disiplin kerja akan diikuti dengan kenaikan kinerja, begitu pula sebaliknya. Sementara itu untuk variabel insentif memiliki nilai sig 0.033 < 0.05 yang bermakna bahwa insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Maknanya jika nilai insentif naik maka akan diikuti dengan naiknya kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya.

**Tabel 3. Hasil Uji Regresi Persamaan 2**

Model	Unstandr. Coefficient	Standar di. coefficient		t	sig
		B	Std. Error		
1. Constant	17.77	102.04		.174	.86
Disiplin kerja	3	3	2.752	1.35	3
Insentif	3.580	2.644	-1.906	4	.18
Loyalitas	-	2.263	-.183	-	3
DisiplinXloyalitas	2.141	3.176	-5.209	.946	.34
insentifXloyalitas	-.279	.085	5.160	-	9
	-.113	.071		.088	.93
	.091			-	0
				1.33	.18
				8	8
				1.28	.20
				0	7

Dependent variable: Kinerja  
Sumber: data diolah, 2021

Tabel 3 diatas merupakan uji persamaan 2 yang digunakan untuk menguji pengaruh moderasi. Berdasarkan uji yang dilakukan diperoleh nilai signifikansi untuk disiplin kerja terhadap loyalitas sebesar 0,188 > 0,05 yang berarti variabel loyalitas tidak memoderasi hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja. Sementara itu untuk uji moderasi dengan variabel insentif diperoleh bahwa loyalitas tidak memoderasi hubungan antara insentif terhadap kinerja (nilai sig 0,207 > 0,05).

Berikutnya adalah pembahasan dari hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini

1) Hipotesis 1: Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil olah data yang telah dilakukan diatas menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin tinggi kesadaran karyawan akan pentingnya disiplin kerja, maka akan meningkat pula kinerja yang mereka miliki, begitu pula sebaliknya. Hasil temuan ini sejalan dengan penelitian (Patmarina, H., & Erisna, 2018) yang menemukan adanya hubungan positif antara disiplin kerja dan kinerja. Temuan ini dikarenakan disiplin kerja merupakan salah satu fungsi operatif penting dari manajemen sumber daya manusia yang akan berdampak pada prestasi kerja (Pereira & Said, 2019).

Selain fungsi operatif, adanya disiplin kerja juga mendorong gairah kerja dan semangat kerja karyawan (Tyas & Sunuharyo, 2018). Berdasarkan observasi lapangan menunjukkan bahwa kinerja karyawan rumah sakit masih tergolong rendah, hal ini diakibatkan salah satunya karena masih belum sadarnya karyawan akan pentingnya kedisiplinan dalam bekerja. Ini dibuktikan dengan tingkat keterlambatan karyawan masih cukup tinggi.

2) Hipotesis 2: Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan

Hasil olah data diatas menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif terhadap kinerja. Artinya semakin tinggi jumlah insentif yang dibayarkan, maka akan semakin meningkat kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya. Insentif bisa dikatakan sebagai alasan dasar seseorang bekerja. Dengan bekerja mereka akan mendapatkan bayaran untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, maka semakin tinggi insentif yang mereka terima akan semakin besar mereka bisa memenuhi kehidupan hidupnya.

Kondisi tersebut berkaitan dengan teori motivasi yang disampaikan oleh Maslow. Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Haeruddin, 2017) dan (Utama, Prima & Risma, Ananda, 2021) yang menemukan korelasi positif antara insentif dan kinerja. Dalam teori keadilan organisasi, juga menyebutkan bahwa karyawan akan memberikan kinerjanya sesuai dengan balas jasa yang diberikan oleh organisasi. Artinya semakin besar balas jasa dari organisasi yang diterima karyawan, maka mereka akan meningkatkan jumlah pengorbanan untuk organisasi melalui kinerja yang baik.

3) Hipotesis 3: Loyalitas memoderasi hubungan antara disiplin kerja dan kinerja

Berdasarkan hasil olah data ditemukan bukti bahwa loyalitas tidak

memoderasi hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan. Artinya hipotesis ketiga dalam penelitian ini ditolak. Melalui observasi yang dilakukan terhadap sampel penelitian menunjukkan bahwa belum puasnya karyawan akan kompensasi atau insentif yang mereka terima menjadikan karyawan tidak memiliki loyalitas terhadap organisasi. Mereka beranggapan bahwa apa yang mereka kerjakan dalam bekerja adalah tanggung jawab semata tanpa memerlukan loyalitas di dalamnya.

4) Hipotesis 4: Loyalitas memoderasi hubungan antara insentif dan kinerja

Hasil olahan data menunjukkan bahwa loyalitas tidak memoderasi hubungan antara insentif dan kinerja. Ini menunjukkan bahwa hipotesis empat dalam penelitian ini ditolak. Seperti yang dijelaskan sebelumnya bahwa karyawan belum memiliki loyalitas terhadap organisasi salah satunya dikarenakan jumlah insentif yang diberikan organisasi masih belum memuaskan. Ini sejalan dengan temuan lapangan bahwa insentif yang diberikan belum mampu mendorong kinerja karyawan.

## V. SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil uji data dan Analisa yang dilakukan, maka bisa diambil simpulan penelitian sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja
2. Insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
3. Loyalitas tidak memoderasi hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja
4. Loyalitas tidak memoderasi hubungan antara insentif terhadap kinerja.

Saran yang bisa diberikan oleh objek penelitian adalah agar manajemen sumber daya manusia bisa lebih memerhatikan insentif yang diberikan kepada karyawannya untuk memacu kinerja. Selain itu sistem kedisiplinan yang saat ini digunakan perlu dievaluasi lagi agar tingkat kedisiplinan pegawai meningkat. Organisasi juga perlu menumbuhkan loyalitas pegawai melalui pemberian stimulus-stimulus kepada karyawan. Sedangkan Saran untuk penelitian selanjutnya adalah dengan menambah variabel lain yang bisa digunakan untuk mengukur kinerja pegawai. Selain itu penelitian pada objek rumah sakit pemerintah juga perlu dilakukan sebagai pembandingan antara rumah sakit swasta dan pemerintah sehingga bisa diketahui faktor-faktor penentu kinerja pegawai rumah sakit.

## DAFTAR PUSTAKA

- Angelia, D., & Suryaningsih, R. (2015). The Effect of Environmental Performance And Corporate Social Responsibility Disclosure Towards Financial Performance (Case Study to Manufacture, Infrastructure, And Service Companies That Listed At Indonesia Stock Exchange). *Procedia* -

- Social and Behavioral Sciences*, 211(September), 348–355. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.11.045>
- Candrawati, D. D. (2013). *Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan*. 1(2), 150–157. <https://e-resources.perpusnas.go.id:2153/media/publications/64657-ID-kemampuan-musikal-musical-ability-dan-pe.pdf>
- Haeruddin, M. I. M. (2017). Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan dan Organisational Citizenship Behaviour (OCB) pada Hotel Grand Clarion di Makassar. *Aplikasi Manajemen Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 11–21.
- Japutra, A., & Situmorang, R. (2021). The repercussions and challenges of COVID-19 in the hotel industry: Potential strategies from a case study of Indonesia. *International Journal of Hospitality Management*, 95(February), 102890. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2021.102890>
- Kadarisman, (2018). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang). *Parameter*, 4(2), 1–9. <https://doi.org/10.37751/parameter.v4i2.41>
- Kurniawan, I. S. (2019). Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan. <http://Journal.Feb.Unmul.Ac.Id/Index.Php/KINERJA>, 16(1), 85–97.
- Meutia, & Ismail, T. (2012). The Development of Entrepreneurial Social Competence and Business Network to Improve Competitive Advantage and Business Performance of Small Medium Sized Enterprises: A Case Study of Batik Industry in Indonesia. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 65(ICIBSoS), 46–51. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.11.089>
- Pangarso, A., & Susanti, P. I. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan/ Journal of Theory and Applied Management*, 9(2), 145–160. <https://doi.org/10.20473/jmtt.v9i2.3019>
- Patmarina, H., & Erisna, N. (2012). The Influence Of Works Dicipline On The Employee Performance Mediated By Company Working Productivity CV. Laut Selatan Jaya In Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 19–37.
- Pereira, S., & Said, S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2(2), 47–59.
- Pranita, N. M. R., Pascarani, N. N. D., & Supriyanti, N. W. (2016). Pengaruh Loyalitas Pegawai Terhadap Kinerja Lembaga Perkreditan Desa (Studi Kasus Lpd Desa Adat Kedongan). *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 1(1), 1–12.
- Prihono, (2018). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi pada Agen PT. Jiwasraya Kantor Cabang Malang Kota). *Manajemen Bisnis*, 7(2), 139–148. <https://doi.org/10.22219/jmb.v7i2.7008>
- Rochmat, K. B., Hamid, D., & Hakam, M. S. (2013). Pengaruh Insentif terhadap Motivasi dan Kinerja (Studi pada Karyawan Tidak Tetap/Agen AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Batu). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(1), 19–27.
- Salim, A. (2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Guru. *Pendas Mahakam*, 1(1), 69–79.
- Soeghandi. (2013). Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap organizational citizenship behavior. *Agora*, 1(1), 808–819.
- Tamba, A., Pio, R., & Sambul, S. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Columbindo Perdana Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 7(001), 33–41.

<https://doi.org/10.35797/jab.7.001.2018.21124.33-41>

- Tyas, R. D., & Sunuharyo, B. S. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 62(1), 172–180.
- Utama, Prima & Risma. (2021). Pengaruh Status Pekerja terhadap Kinerja dengan Kompensasi sebagai Moderasi. *Widya Cipta Jurnal Sekretaria dan Manajemen*, 5(1), 9-15.
- Wanasaputra, S., & Dewi, L. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Anggota Yayasanpek. *Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis*, 2(4), 494–503.
- Wilianto, H., Sutanto, E. M., & Perdana, M. (2019). Pemetaan Loyalitas Karyawan PT. Mitra Tritunggal Sakti. *Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Petra*, 7(1), 121–131.