

PENGARUH LOYALITAS DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA DOSEN PADA INSTITUT PARAHIKMA INDONESIA

Niluh Anik Sapitri

Institut Parahikma Indonesia ograrn Studi Ekonomi Syariah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk: (1) mengetahui pengaruh signifikan loyalitas terhadap kinerja dosen Institut Parahikma Indonesia, (2) mengetahui pengaruh signifikan insentif terhadap kinerja dosen Institut Parahikma Indonesia, (3) mengetahui pengaruh signifikan loyalit an insentif terhadap kinerja dosen Institut Parahikma Indonesia.

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. metode penelitian berupa metode survey, instrument penelitian menggunakan kuesioner. data yang digunakan y data primer yang didapat dengan menyebar kuesioner kepada 30 responden dengan teknik *non prrobability sampling* yaitu sampel jenuh. Pengelolaan data dilakukan dengan SPSS 20 dengan teknik analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) loyalitas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen Institut Parahikma Indonesia (2) insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen Institut Parahikma Indonesia (3) loyalitas dan insentif bersama-sama secara signifikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen Institut Parahikma Indonesia. **Kota kunci:** loyalitas, insentif dan kinerja dosen

ABSTRAK

This research aims to: (1 j determine the significant effect of loyalty on the lecturers' performance of the Parahima Indonesia Institute , (2) to determine the significant effect incentives on the lecturers' performance of the Parahikma Indonesia Institute, (3) to determine the significant effect of loyalty and incentives on the lecturers' performance of the Parahikma Indonesia Institute.

This research uses descriptive quantitative research with a quantitative approx. The research method is a method survey, the research instrument uses a questionnaire. The data used are primary data obtained by distributing questionnaires to 30 respondents using non-probability sampling techniques, namely saturated samples. Data management was performed using SPSS 20 with multiple regression analysis techniques.

The results showed that. (1) loyalty does not have a significant effect on the lecturers' performance of the Parahima Indonesia Institute (2) incentives have a significant effect on the lecturers' performance of the Parahima Indonesia Institute (3) Loyalty and incentives together have a significant effect on the lecturers' performance of the Parahikma Indonesia Institute.

Keywords : *Loyalty, Incentives and Lecturer Performance*

PENDAHULUAN

Organisasi, instansi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya memerlukan Sumber Daya Manusia (SDM). Peran SDM memang sangat penting untuk keberhasilan dan kesuksesan sebuah lembaga. Agar dapat menjalankan tanggung jawab dan tugas dengan baik maka SDM juga harus memiliki kompetensi dan kinerja yang mumpuni. Dewasa ini, instansi tidak hanya memerlukan hal tersebut. SDM perlu meningkatkan kemampuan yang dimiliki dan berkembang secara terus-menerus sehingga mampu membantu dalam kondisi apapun. Dengan demikian, instansi juga dapat memberikan kepercayaan kepada para dosen (SDM).

Menurut Afandi (2018:83), Seseorang atau kelompok orang yang memiliki capaian kerja dalam sebuah lembaga atau perusahaan dengan tanggung jawab dan wewenang yang dimiliki dalam usaha mencapai tujuan lembaga, tidak bertentangan dengan moral dan etika serta tidak melanggar hukum disebut kinerja.

Menurut Wibowo (2010:4), penjabaran atas rencana yang telah disusun oleh SDM yang mempunyai kepentingan organisasi, kompetensi, kemampuan, dan motivasi kerja mengenai bagaimana organisasi atau lembaga memperlakukan dan menghargai SDM sehingga mempengaruhi perilaku dan sikap dalam menjalankan kerja

disebut kinerja.

Berdasarkan pernyataan tersebut, maka disimpulkan bahwa kinerja pegawai atau dosen yaitu hasil kerja dari beberapa besar kontribusi mereka bagi instansi sehingga tercapai tujuan yang sudah dirancangnya untuk kualitas dan kuantitas yang memuaskan.

Pada hakikatnya manusia memiliki keinginan dan kebutuhan yang berbeda setiap waktu dan kompleks untuk lembaga atau instansi harus menyadari hal tersebut dengan mernperhatikan kemakmuran (kesejahteraan) karyawannya dengan memberikan *reward* baik dalam bentuk material maupun nonrnaterial, dengan perlakuan tersebut diharapkan dapat meningkatkan kesetiaan pekerja (loyalitas karyawan). Menurut Hasibuan (20 I I), menyatakan bahwa kesediaan karyawan dalam membela dan menjaga organisasi baik dalam lingkup internal maupun eksternal pekerjaan akibat gangguan orang yang tidak bertanggung jawab disebut loyalitas karyawan.

Berkembang atau tidaknya perusahaan dimasa yang akan datang ditentukan oleh loyalitas karyawan-karyawannya. Instansi atau perusahaan perlu memberikan dorongan yang dapat meningkatkan motivasi karywannya yaitu dengan memberikan insentif yang memadai. Namun, upaya tersebut perlu didukung dengan kemauan atau keinginan dari karyawan itu sendiri. Upah atau *income* tambahan yang perusahaan berikan kepada karyawan karena prestasi kerja dan kesetiannya (loyalitas) merupakan pendorong atau perangsang bagi karyawan agar semakin bergairah (memilki daya kompetitif) dalam meningkatkan kinerjanya disebut insentif (Ruky, 2006).

Melihat hal ini, peneliti tertarik rnelakukan penelitian di Institut Parahikma

Indonesia dengan meneliti kelayalitan dan insentif para dosen. Dimana kampus ini merupakan kampus baru yang baru berjalan sekitar kurang lebih 4 tahun. Judul yang diangkat dalam penelitian ini yaitu **“Pengaruh Loyalitas dan Insentif Dosen pada Institut Parahikma Indonesia”**.

TUJUAN PENELITIAN

Untuk mengetahui pengaruh loyalitas terhadap kinerja dosen Institut Parahikma Indoneisa dan pengaru h insentif terhadap konerja dosen Institut Parahikma Indonesia.

LANDASAN TEORI

Penelitian ini menggunakan teori yang merujuk pada teori manajemen SDM (Sumber Daya Manusia). Menurut Tulus (1992) manajemen SDM merupakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, penginterpretasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan tenaga kerja dengan maksud untuk membantu mencapai tujuan perusahaan, individu dan masyarakat.

Kinerja

Kinerja seseorang dapat diukur dari waktu yang digunakan pegawai pada saat mengerjakan suatu tugas ataupun tanggungjawab (Wirawan, 2009). Perbandingan capaian yang dihasilkan sesuai dengan kerja persatuan waktu yang digunakan (Kusriyanto, 1991). Menurut Robbins (2006) indikator kinerja yaitu :

- a. Kualitas kerja
- b. Kuantitas
- c. Efektivitas
- d. Kemandirian
- e. Komitmen kerja

Kesediaan mengorbankan kepentingan pribadi atas dasar keinginan bekerja sama dengan bersedia melakukan pengawasan diri dan kemauan untuk menonjolkan diri sendiri disebut loyalitas (kesetiaan) (Muhyadi, 1989).

Tunggal (2007) Karyawan yang memberikan *support* (dukungan) terhadap instansi dengan tindakan yang di harapkan dapat meningkatkan kesuksesan (keberhasilan) dan keberlangsungan hidup, walaupun perilaku tersebut berkontradiksi dengan aspirasi karyawan disebut loyalitas.

Munculnya loyalitas kerja disebabkan adanya beberapa penyebab yang dikemukakan oleh Streers dan Porter (1953) yaitu sebagai berikut:

- a. Karakteristik pribadi, yang termasuk dalam cangkupannya yaitu masa kerja, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, usia

- karyawan, jenis kelamin, sifat kepribadian dan ras.
- b. Karakteristik pekerjaan, meliputi hal yang berhubungan dengan internal perusahaan seperti: identifikasi tugas, umpan balik, kecocokan tugas dan tantangan kerja yang diberikan.
 - c. Karakteristik desain perusahaan, juga meliputi hal yang berkaitan dengan internal perusahaan yang dapat dilihat dari tingkat formalitas, sentralisasi dan tingkat keikutsertaan dalam pengambilan keputusan.
 - d. Pengalaman yang diperoleh dari perusahaan, yaitu internalisasi individu/perorangan terhadap perusahaan setelah menjalankan pekerjaan di instansi atau lembaga sehingga dapat menciptakan rasa dan merasakan keputusan pribadi yang dipenuhi perusahaan.

Insentif

Hasibuan (2017) dalam Hanin (2018) mengatakan bahwa insentif merupakan pemberian upah sebagai imbalan kepada para pekerja baik karyawan, dosen dan lain- lain atas jasa yang telah diberikan.

Nawawi (2008) dalam Ratnasari (2013) insentif merupakan suatu bentuk penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memberikan dukungan ataupun dorongan kepada karyawan supaya tingkat produktivitas kerjanya tinggi dan sifatnya tidak konstan atau berubah-ubah.

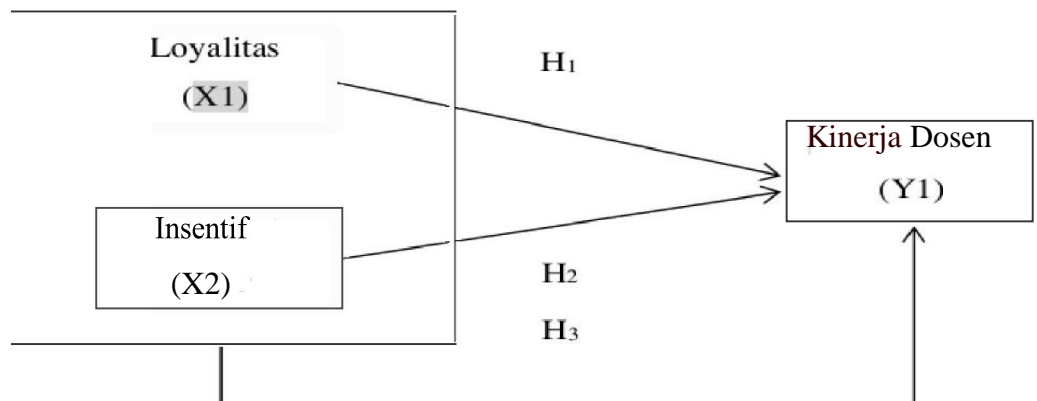
Ada beberapa faktor yang mempengaruhi besarnya insentif menurut Suwatno dan Doni (2011) diantaranya:

- a. Kedudukan atau jabatan, dalam perusahaan seseorang yang memiliki kedudukan yang tinggi dalam lingkup kerjanya memiliki tanggung jawab dan tugas yang besar dan berpengaruh terhadap keberlangsungan hidup perusahaan. Dalam pemberian insentif tersebut perusahaan harus melihat seberapa besar tugas dan tanggung jawab yang dilakukan oleh pekerjanya jika posisi yang dimiliki pekerja lebih besar atau lebih tinggi maka instansi atau lembaga harus memberikan insentif lebih besar dari karyawan lainnya.
- e. Prestasi kerja, Pemberian insentif kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik dan lebih besar dibandingkan karyawan yang mempunyai
- f. prestasi yang kurang dibidangnya. Tenaga kerja yang mempunyai prestasi kerja kurang menonjol akan bersenang dan giat dalam

menjalankan suatu pekerjaan agar organisasi bisa memberikan insentif yang lebih besar dan lebih baik pula.

Kerangka Konseptual

Penelitian ini memiliki kerangka konseptual yang digunakan untuk menjelaskan atau menarnpilkan secara tingkat pandangan mengenai keterhubungan antara variabel-variabel yang akan diteliti sesuai dengan rumusan masalah dengan merujuk pada kajian teori atau landasan teori yang ada. Ada tiga komponen penting atau variabel dalam penelitian ini yaitu: loyalitas (X1), insentif (X2) dan kinerja (Y1) maka kerangka konseptualnya :



Gambar 1 Kerangka Konseptua

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada bulan Oktober-November 2020 di Kab. Gowa dengan subjek penelitian yaitu dosen Institut Parahikma Indonesia. Seluruh dosen Institut Parahikma Indonesia adalah populasi dalam penelitian ini. Jumlah dosen Insitut Parahikma Indonesia yaitu 30 terdiri dari 21 Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, serta 9 Fakultas Ekonoini dan Bisnis Islam. Penentuan sampel sendiri menggunakan sampel jenuh dengan teknik non probability sampling, yaitu mengambil keseluruhan jumlah populasi sebagai sampel karena jumlah populasinya hanya 30.

Penelitian ini menggunakan jenis data primer dimana datanya didapatkan dari peneliti yang memberikan langsung kuesioner kepada responden. Responden disini yaitu men Institut Parahikma Indonesia dengan menjawab kuesioner yang diberikan. Metode survey digunakan untuk mengumpulkan data penelitian melalui pembagian kuesioner kepada responden. Teknik pengelolaan serta menganalisis data maka peneliti menggunakan teknik statistik deskriptif, di mana dalam penganalisisan hasil penelitin menggunakan program SPSS (Statical Package For Social Sciences).

1. Uji validitas

Pengukuran atas sah atau valid tidaknya hasil penelitian dalam bentuk kuesioner harus menggunakan uji validitas, jika kuesioner dapat membuktikan sesuatu yang diukur maka dikatakan valid. Teknik uji validitas item dengan korelasi Pearson dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor item dengan skor total item, kemudian

pengujian signifikansi dilakukan dengan kriteria r tabel pada tingkat signifikansi 0,05 dengan uji dua sisi (2-tailed) . Jika nilainya positif dan r hitung $>$ r tabel, maka item dapat dinyatakan valid (demikian pula sebaliknya) (Dwi Priyanto, 2012).

2. Uji reabilitas

Uji reabilitas agar dapat diketahui apakah data yang diteliti reliabel atau handal, maka perlu dibandingkan nilai cronbach alpha dengan nilai hasil perhitungan spss. Sesuai ketentuan maka ketentuan nilai cronbach alpha 0,6. yang berarti apabila nilainya lebih besar dari perhitungan spss maka kuesioner tersebut dinyatakan reliabel, begitupun sebaliknya.

3. Uji asumsi klasik

a. Uji normalitas

Menurut Ghazali (2013), agar mengetahui apakah semua variabel yang diteliti berdistribusi normal dengan ketentuan probabilitas $>$ 0,05 dan apabila probabilitas $<$ 0,05 maka data tidak berdistribusi normal disebut uji normalitas.

b. Uji multikolinearitas

Ghazali (2013) menyatakan bahwa pengujian multikolinearitas berfungsi untuk menguji apakah model regresi memiliki korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Uji multikolinearitas dalam penelitian ini dengan menggunakan dasar pengambilan keputusan. Jika nilai Variance Inflation Factor (VIF) \geq 10 dan nilai Tolerance \leq 0,1, maka model dapat dikatakan terbebas dari

multikolinearitas.

c. Uji heterokedastisitas

Ghozali (2013) menyatakan bahwa untuk mendeteksi ada tidaknya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi serta syarat yang harus dipenuhi dalam model regresi dengan tidak adanya gejala pada penelitian yaitu menggunkan uji heterokedastisitas. Deteksi analisisnya jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y pada uji ini melalui scatterplot maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

4. Analisis regresi linear berganda

Analisis ini sering digunakan dalam penelitian dengan variabel lebih dari satu. Tujuannya untuk mengetahui beberapa berpengaruh variabel yang diteliti.

5. Uji koefisien determinasi

Kuadrat dari koefisien korelasi (r) merupakan nilai determinasi. Kualitas persamaan regresi dilihat dari nilai R^2 . Beberapa perangkat lunak statistik akan menghitung R^2 yang korelasi (adjusted R^2) sebab nilai R^2 sering over estimate. Adjusted R^2 menjelaskan informasi seberapa besar keterhubungan variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai R^2 antara 0% sampai dengan 100%. Semakin mendekati 100% semakin baik determinasi dari persamaan regresi (Dahlan, 2012).

6. Uji Hipotesis

a. Uji t (Uji partial)

Uji statistik t bertujuan mengetahui tingkatan keberpengaruhan satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikan 0,05 ($\alpha=5\%$). Dasar pengambilan keputusan uji ini yaitu jika nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis ditolak dan jika nilai signifikan $< 0,05$ maka hipotesis diterima, Ghozali (2013).

b. Uji f (Uji simultan)

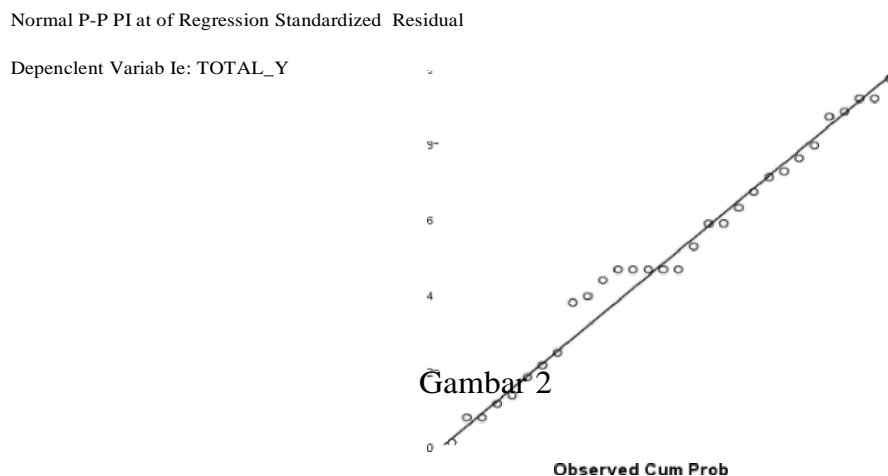
Penganalisisan data menggunakan pengujian ini dapat membuktikan apakah secara keseluruhan data variabel penjelas atau bebas mempunyai pengaruh simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat atau dependen dengan dasar pengambilan keputusan $F_{hitung} < F_{tabel}$ dengan signifikansi 0,05 atau dengan taraf signifikan 5 %, Ghozali (2013).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Setiap pernyataan dalam indikator variabel akan dinyatakan valid jika data hasil analisis uji validitas dengan nilai Pearson Correlation $> R_{tabel}$ yaitu 0,3610. Jika nilai Pearson Correlationnya $< R_{tabel}$ maka dinyatakan tidak valid/gugur (Sugiyono,2015). Berdasar dari hasil analisis yang diperoleh dari setiap pernyataan variabel loyalitas, insentif dan kinerja dosen nilai pearson correlationnya $> 0,3610$, maka hal ini sesuai dengan kriteria dalam pengujian validitas data artinya setiap butir pernyataan dalam kuesioner ini diasumsikan valid. Uji reabilitas data pada program SPSS dilihat pada Cronbach's Alpha dengan syarat Cronbach's Alpha harus diatas 0,60, jika nilai Cronbach's Alpha $>$ dari 0,60 maka dinyatakan realibel (Sugiyono,201

5). Hasil analisis data yang didapatkan pada masing-masing variabel loyalitas, insentif dan kinerja dosen mendapatkan nilai $> 0,60$ maka semua variabel dinyatakan realibel

Berdasarkan pengujian normalitas yang merujuk pada uji asumsi klasik dalam data hasil penelitian diagram gambar Normal Probability plot sebagai berikut:



Uji Normalitas

Gambar 2 pada diagram diatas memperlihatkan dengan jelas bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis lurus yang berarti grafik menunjukkan pola distribusi normal dan model regresi ini memenuhi asumsi normalitas.

Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini:

Tabel 1
Uji Multikolenieritas Coefficients

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
¹ (Constant)		
TOTAL X 1	.747	1.339
TOTAL X2	.747	1.339

Berdasarkan tabel 2 pada hasil uji analisis diatas menunjukkan nilai toleransi dan *v I F* bahwa tidak ada satu variabel bebas yang memiliki nilai VIF > 10 dan tidak ada nilai toleransi

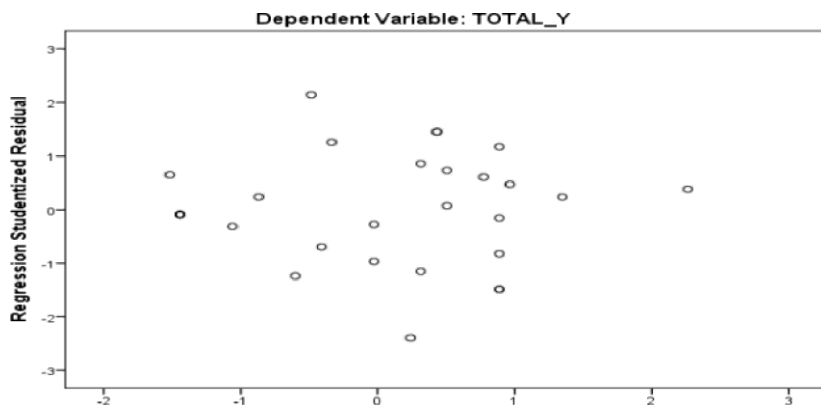
variabel independen (penjelas) yang memenuhi kriteria dengan nilai toleransi yaitu < 0,10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar 3 dibawah ini

Gambar 3

Uji Heteroskedastisitas

Regression ZitanOarOlzeO PredlottedValue



Hasil analisis pada gambar diatas menunjukkan tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka pada sumbu Y artinya tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model persamaan regresi sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja dosen berdasarkan variabel yang mempengaruhinya yaitu loyalitas dan insentif terhadap kinerja dosen.

Analisis linear berganda dengan pengujian hipotesis difungsikan dalam mengukur besarnya tingkat pengaruh variabel penjelas (bebas) yaitu variabel loyalitas (X1) dan insentif (X2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja dosen (Y), maka hasil analissinya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2
Hasil Analisis Linear Berganda
Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.732	4.717		.579	.567
TOTAL X1	.173	.177	.187	.978	.337
TOTAL X2	.414	.200	.395	2.071	.048

Sumber data diolah 2020

Persamaan regresi berdasarkan tabel diatas :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 2,732 + 0,173 X_1 + 0,414 X_2 + e$$

Nilai konstanta sebesar 2,732 berarti jika variabel loyalitas dan insentif dalam keadaan konstan, maka kinerja dosen sebesar 2,732.

Nilai koefisien regresi X1 sebesar 0,173 menyatakan bahwa setiap kenaikan satu satuan pada variabel loyalitas, maka akan menaikkan nilai kinerja dosen sebesar 0,173 begitupun sebaliknya. Nilai koefisien regresi X2 sebesar 0,414 menyatakan bahwa setiap kenaikan satu satuan pada variabel insentif, maka akan menaikkan nilai kinerja dosen sebesar 0,414 begitu pun sebaliknya.

Tabel 3 Uji T (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.732	4.717		.579	.567
TOTAL_X1	.173	.177	.187	.978	.337
TOTAL_X2	.414	.200	.395	2.071	.048

Sumber: Data diolah 2020

Nilai T hitung > a tabel yaitu $0,978 > 2,051$ dan sig. $0,337 < 0,05$ maka H diterima dan H0 ditolak. Nilai T hitung > T tabel yaitu $2,071 > 2,051$ dan sig. $0,048 < 0,05$ maka H2 diterima dan H0 ditolak. Berdasar dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel loyalitas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen dan variabel insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen.

Tabel 4

Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	23.704	2	11.852	4.874	.016
Residual	65.662	27	2.432		
Total	89.367	29			

Sumber: Data diolah 2020

Dilihat dari uji ANOVA atau F pada tabel 4 secara simultan didapatkan nilai F hitung > F tabel yaitu $4,874 > 3,35$ dan sig. $0,016 <$

0,05 maka H3 diterima dan H0 ditolak. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Nilai *Adjusted R square* adalah 0,612 artinya 61,8% variabel terikat kinerja dosen (Y) diterangkan oleh variabel bebas terdiri dari loyalitas dan insentif dan sisanya 0,382 sebesar 38,2% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Loyalitas Terhadap Kinerja Dosen pada Institut Parahikma Indonesia

Parameter untuk menguji X1 terhadap Y tidak memenuhi syarat sehingga hipotesis H1 tidak terbukti, artinya tidak ada pengaruh signifikan. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Marjanuardi dan Ratnas (2019) dengan Judul Pengaruh Disiplin Kerja, Loyalitas, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Raudlatul Qur'an Batam. Memberikan kesimpulan bahwa loyalitas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan yayasan raudlatul qur'an batam. Berdasarkan penjelasan dapat disimpulkan bahwa variabel loyalitas (X1) tidak memberi pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja dosen pada Institut Parahikma Indonesia.

2. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Dosen pada Institut Parahikma Indonesia

Parameter estimasi untuk menguji X2 terhadap Y memenuhi syarat sehingga hipotesis H2 terbukti, artinya ada pengaruh signifikan dan H0 ditolak. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Shalikhah (2018) dengan judul Pengaruh Insentif dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nasmoco Bahana Motor Yogyakarta menemukan bahwa insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Nasrnoco Bahana Motor Yogyakarta. Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel insentif (X2)

secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Institut Parahikma Indonesia.

3. Pengaruh Loyalitas dan Insentif Terhadap Kinerja Dosen pada Institut Parahikma Indonesia

Parameter estimasi untuk menguji X1 dan X2 terhadap Y memenuhi syarat sehingga hipotesis H3 terbukti, artinya ada pengaruh signifikan dan H0 ditolak. Hal ini sejalan dengan peneliti sebelumnya yaitu Ekatriyanti (2019) dengan judul Pengaruh Insentif dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan menemukan bahwa insentif dan loyalitas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pernyataan tersebut, dapat disimpulkan bahwa loyalitas dan insentif memberi pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja dosen pada Institut Parahikma Indonesia.

PENUTUP

Simpulan

Berdasar hasil penelitian dan pembahasan maka peneliti berkesimpulan :

1. Loyalitas tidak berpengaruh positif atau signifikan terhadap kinerja dosen pada Institut Parahikma Indonesia
2. Insentif memiliki pengaruh positif atau signifikan terhadap kinerja dosen pada Institut Parahikma Indonesia
3. Loyalitas dan insentif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen Institut Parahikma Indonesia.

Saran

Loyalitas Dosen Institut Parahikma Indonesia belum berjalan sesuai yang diharapkan, sebaiknya kampus memberikan perhatian dan perbaikan kesejahteraan agar para dosen lebih semangat lagi dalam melaksanakan tugasnya, dengan demikian maka dapat meningkatkan

kinerja dosen. Insentif sangat dibutuhkan oleh setiap dosen karena ini merupakan suatu apresiasi yang diberikan kampus atas jasa yang telah diberikan oleh dosen Institut Parahikma Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, R. (2006). Sistem Manajemen Kinerja. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Ekatriyanti, M.N. (2019). Pengaruh Insentif dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT BPR Shinta Daya Yogyakarta). Yogyakarta: Universitas Shanata Darma.
- Ghozali, I. (2013) . Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PL gresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro .
- Hasibuan, M.S. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya.
- Kusriyanto, B. (1991). Meningkatkan Produktivitas Karyawan. Jakarta: Pt. Pustaka Binama Pressindo.
- Marjanuardi, L. & Ratnasari, S.L. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Loyalitas, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Raudlatul Qur'an Batam. Jurnal Benefia: Ekonomik Pembangunan, Manajemen Bisnis & Akuntansi, 4(3), 560-569.
- Muhyadi. (1989). Sumbangan Karyawan untuk Perusahaan. Yogyakarta: Penerbit Liberty.
- Nawawi, H. (2008). Perencanaan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Priyanto, D (2012). Cara Kilat Belajar Analisis dengan SPSS 20. Yogyakarta: Andi Offset.
- Robbins, P.S. (2006). Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs.

Beny Molan. Jakarta: Erlangga.

Shalikhah, R. (2018). Pengaruh Insentif Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan R. Nasmoco Bahana Motor Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia (JMB1)*, 7(2), 219-230.

Streers, R.M & Porter, L.W. (1983). *Motivation and Behaviour*. New York: Academic Press.

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta. Tulus, M.A. (1992). *Manajemen Sumber Daya MANusia*. Jakarta: Grainedia Pustaka Utama.

Tunggal, A.W. (2007) *udit Manajemen*. Jakarta: Rineka Cipta.

Wibowo, S. (2010). *Manajemen Kinerja-Edisi ketiga*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*.