

## Table Of Content

<b>Journal Cover</b>	2
<b>Author[s] Statement</b>	3
<b>Editorial Team</b>	4
<b>Article information</b>	5
Check this article update (crossmark)	5
Check this article impact	5
Cite this article	5
<b>Title page</b>	6
Article Title	6
Author information	6
Abstract	6
<b>Article content</b>	7

**ISSN (ONLINE) 2598-9936**



**INDONESIAN JOURNAL OF INNOVATION STUDIES**  
PUBLISHED BY  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO

## Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

## Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

## Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>

## EDITORIAL TEAM

### Editor in Chief

Dr. Hindarto, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

### Managing Editor

Mochammad Tanzil Multazam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

### Editors

Fika Megawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Mahardika Darmawan Kusuma Wardana, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Wiwit Wahyu Wijayanti, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Farkhod Abdurakhmonov, Silk Road International Tourism University, Uzbekistan

Bobur Sobirov, Samarkand Institute of Economics and Service, Uzbekistan

Evi Rinata, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

M Faisal Amir, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Dr. Hana Catur Wahyuni, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

## Article information

**Check this article update (crossmark)**



**Check this article impact (\*)**



**Save this article to Mendeley**



(\*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

**The Effect of Allowances, Work Bonuses and Performance  
Improvements on Employee Loyalty**

*Pengaruh Tunjangan, Bonus Kerja dan Peningkatan Kinerja Terhadap  
Loyalitas Kerja Karyawan*

**Nisaul Chusna, nisaulchusna123@gmail.com, (0)**

*Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia*

**Kumara Adji Kusuma, adji@umsida.ac.id, (1)**

*Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia*

<sup>(1)</sup> Corresponding author

**Abstract**

This study aims to determine the effect of allowances, work bonuses and performance improvements on employee work loyalty at PT. Sinerga Lintas Indonesia, either partially or simultaneously whether they affect employee work loyalty at PT. Sinerga Lintas Indonesia. And describe the benefits, work bonuses and performance improvements. The approach method in this research is a quantitative approach. Data was collected by distributing questionnaires, observations, and interviews as data reinforcement. The sampling technique in this study uses a total sampling technique to take a sample of all members of the population being sampled. According to Sugiyono (2018), the quantitative approach is a research approach used to measure the variables and the level of influence between one variable and another. Based on the results of the study, allowances, work bonuses and increased performance have a significant effect on work loyalty. Bonus is an employee's right to the labor and services provided to the company. Employee performance improvement is an employee who has a high commitment to the company tends to show good quality, more totality in work and the employee turnover rate for the company is also low.

Published date: 2022-07-31 00:00:00

## Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu sumber daya dalam suatu organisasi yang melibatkan semua orang dalam pelaksanaan kegiatan SDM. Semua SDM yang berpotensi terkait erat dengan pengupayaan organisasi dalam mencapai tujuannya, sehingga ada talenta organisasi dan individu yang tidak dapat dipisahkan. Sumber daya manusia sendiri merupakan modal terpenting suatu perusahaan, dengan pengelolaan SDM yang baik maka perusahaan akan terus berkembang dengan baik [1] SDM memegang peranan penting, yaitu mendukung perusahaan dalam mencapai tujuannya dan menentukan keberhasilan suatu perusahaan

Dalam perusahaan yang diteliti, sumber daya manusianya kurang memiliki inisiatif dan kurangnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Pada divisi tertentu para pekerja tidak melaksanakan tugas mereka dengan baik sesuai SOP yang ada diperusahaan yakni PT.Sinerga Lintas Indonesia. Pada saat turun kelapangan yang seharusnya mengantar surat jalan yang disebut dengan manifest, dan meninjau langsung proses pemuatan limbah dari customer menuju tempat pembuangan dengan diangkut kedalam truk container hingga selesai pemuatan. Namun, sebagian karyawan yang turun kelapangan tidak menuntaskan pekerjaannya dengan baik dan meminta hasil laporan setelah muatan dari sopir.

Tunjangan atau alokasi merupakan variabel yang berpengaruh sangat dominan terhadap motivasi kinerja karyawan [2]. Unsur motivasi pegawai untuk berprestasi salah satunya ialah tunjangan kerja, Handoko pada masa kini yang menjadi pokok persoalan ialah, apakah tunjangan dan bonus kerja dapat meningkatkan loyalitas kerja karyawan serta apakah tunjangan dan bonus dapat memberikan kontribusi yang tinggi untuk memotivasi kerja pegawai atau tidak.

Di PT. Sinerga Lintas Indonesia karyawan mendapatkan tunjangan berupa tunjangan makan dan tunjangan kesehatan. Tunjangan tersebut diberikan kepada karyawan dengan waktu yang berbeda. Dimana tunjangan makan diterima oleh karyawan PT.Sinerga Lintas Indonesia disetiap jam makan siang diwaktu jam kerja, dan tunjangan kesehatan diterima karyawan PT.Sinerga Lintas Indonesia berupa kartu kesehatan yaitu BPJS

Bonus merupakan kompensasi atau fee berupa uang yang dibayarkan perusahaan kepada karyawan atau pekerja atas pekerjaan yang telah dilakukannya dengan baik dan bermanfaat bagi perusahaan untuk mendongkrak motivasi dan loyalitas karyawan. Bonus dapat digunakan untuk mencapai tujuan perusahaan tertentu atau sebagai imbalan atas komitmen mereka terhadap perusahaan. Bonus umumnya diberikan dalam bentuk fisik yaitu berupa uang untuk meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan. [3] Bonus atau sistem kompensasi variabel yang datang dalam berbagai bentuk, tetapi secara khusus ditugaskan kedalam sistem kompensasi variabel tahunan berdasarkan pencapaian tujuan tertentu atau sasaran kinerja

Salah satu jenis kompensasi finansial yang diterima oleh karyawan PT. Sinerga Lintas Indonesia ialah berupa bonus. Bonus yang diberikan kepada karyawan bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja dan semangat para pekerja. Bonus tersebut diberikan oleh PT. Sinerga Lintas Indonesia kepada karyawannya yang memiliki profitabilitas dalam bekerja. Untuk besarnya pemberian bonus, biasanya ditentukan oleh perusahaan, yang merupakan kebijakan dari perusahaan, dan tidak ada yang pasti mengenai ketetapan bonus yang diberikan.

Bonus ialah pembayaran berupa uang tunai yang diberikan oleh perusahaan atau atasan kepada seseorang atau karyawan atas prestasinya". Sementara itu, "Bonus ialah insentif atau dana tambahan secara individual yang merupakan imbalan yang diberikan atas usaha dan kinerja yang baik dalam bekerja". Pesatnya perkembangan industri berdampak pada persaingan bisnis yang semakin kuat. Kondisi demikian menuntut perusahaan agar mempunyai keunggulan dalam persaingan, bereaksi cepat dan tanggap untuk dapat bersaing dengan perusahaan lainnya dalam bidang yang sama. Keutamaan dalam persaingan tersebut dapat dicapai melalui SDM yang berkualitas dan tingkat loyalitas yang tinggi pada perusahaan sehingga dapat menggunakannya secara efisien, efektif dan produktif

Peningkatan kinerja merupakan hal utama dan terpenting dalam suatu perusahaan, setiap perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Berbagai program dan cara yang digunakan perusahaan agar dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Keuntungan merupakan salah satu indikator perusahaan untuk meningkatkan kinerja pada karyawan perusahaan dengan memilih kinerja karyawan yang terbaik

Agar PT.Sinerga Lintas Indonesia mampu bertahan di lingkungan bisnis, perusahaan melakukan berbagai cara seperti: memperluas jangkauan dalam pasar transporter, meningkatkan kualitas pelayanan, perbaikan dalam sistem perusahaan, dan melakukan penghematan dalam biaya.

Dalam penelitian ini juga untuk melihat loyalitas kerja karyawan yang terjadi pada PT.Sinerga Lintas Indonesia, apakah karyawan dalam PT.Sinerga Lintas Indonesia sudah melakukan loyalitas tersebut sesuai dengan tunjangan, bonus dan peningkatan kinerja yang diberikan. Sehingga loyalitas mereka semakin baik, atau malah semakin menurun. Adapun sekilas penjelasan tentang PT. Sinerga Lintas Indonesia yakni sebuah perusahaan yang bergerak dibidang jasa yaitu perdagangan dan pengangkutan Limbah B3, terutama dalam transporter yang merupakan pemanfaatan, pengolahan dan transportasi angkut Limbah Bahan Berbahaya dan Beracun (LB3). PT.Sinerga Lintas Indonesia sendiri berdiri pada tahun 2015 yang pada saat ini merupakan perusahaan dalam fase

berkembang.

Berberapa tindakan karyawan PT.Sinerg Lintas Indonesia yang menunjukkan loyalitas karyawan, menimbulkan rasa penasaran akan gambaran sebenarnya dari loyalitas karyawan di PT.Sinerg Lintas Indonesia. Lonjakan rasa ingin tahu tersebut memicu minat peneliti untuk menggunakannya sebagai bahan pokok dalam penelitian dengan judul "Pengaruh Tunjangan, Bonus Kerja, dan Peningkatan Kinerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT.Sinerg Lintas Indonesia".

## Metode Penelitian

### A. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, menggunakan penelitian kuantitatif dimana pendekatan penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel dan tingkat hubungan yang berpengaruh antara variabel yang satu terhadap variabel yang lain.

### B. Lokasi Penelitian

Penelitian menggunakan objek dalam penelitian yang dilakukan di PT.Sinerg Lintas Indonesia yang berlokasi di Komplek Industri dan Pergudangan Safe'n Lock Blok V2 / 3325, Desa Rangkah Kidul, Kecamatan Sidoarjo, Kabupaten Sidoarjo.

### C. Definisi Operasional, Identifikasi Variabel, dan Indikator Variabel

#### 1) *Dependent Variabel*

*Dependent Variabel* atau yang disebut dengan variabel bebas ialah variabel yang dapat berpengaruh pada munculnya variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini meliputi:

##### 1. Tunjangan (X1)

Tunjangan ialah imbalan tidak langsung yang diberikan kepada karyawan atau sekelompok karyawan sebagai bagian dari keanggotaannya dalam perusahaan [4].

##### 2. Bonus Kerja (X2)

Bonus merupakan salah satu bentuk pemberian dari perusahaan atau pimpinan kepada karyawan yang bertujuan untuk mendorong tercapainya keuntungan perusahaan yang tinggi [5].

##### 3. Peningkatan Kinerja (X3)

Kepuasan kerja yang karyawan yang mengarah pada peningkatan kerja karyawan sehingga melakukan pekerjaan dengan lebih baik dalam memenuhi kewajiban pekerja [6].

#### 2) *Independent Variabel*

*Independent Variabel* atau yang disebut dengan variabel terikat ialah variabel yang telah dipengaruhi dengan adanya variabel bebas. Variabel terikat yang terdapat pada penelitian ini yaitu loyalitas kerja karyawan. Loyalitas kerja karyawan merupakan sikap dan perilaku karyawan yang terlihat selama bekerja pada perusahaan [7].

### D. Populasi dan Sampel

1. Populasi: Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.Sinerg Lintas Indonesia sebanyak 70 orang.
2. Sampel: Metode pengumpulan sampel menggunakan *nonprobability sampling*. Teknik penarikan sampel menggunakan teknik *totalsampling* dengan sampel sebanyak 70 responden.

### E. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis data: penelitian ini menggunakan data kuantitatif. Kuantitatif adalah analisis berupa angka- angka yang mana analisisnya menggunakan statistik.
2. Sumber data: penelitian ini menggunakan data primer dengan menyebarkan kuesioner dan menggunakan data sekunder dari perusahaan.

### F. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penggunaan pendekatan ini dengan memasukan kerangka



positivis/empiris [8]. Dalam penelitian ini membuktikan bahwa adanya pengaruh variabel Tunjangan, Bonus Kerja, dan Peningkatan Kinerja Terhadap Loyalitas Kerja pada Karyawan PT. Sinerga Lintas Indonesia. Angket atau kuesioner digunakan sebagai teknik pengumpulan data. Responden menjawab beberapa pertanyaan atau pernyataan yang diajukan peneliti untuk dilakukan pengujian. Kuesioner dapat berupa pertanyaan / pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos, atau internet. Jawaban yang diperoleh dari responden akan diukur dengan menggunakan skala pengukuran skala *Likert*. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial [9].

## G. Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis linier berganda dengan menggunakan aplikasi *software SPSS.18*. Didalam penelitian ini terdapat pengujian uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

### 1. Uji Validitas

Uji Validitas yaitu menghitung validitas menggunakan *Correlation Pearson Moment* [10]. Dengan cara mengkorelasikan jumlah skor faktor dengan skortotal, yaitu dengan membandingkan nilai koefisien korelasi (rhitung) dengan 0,30. Suatu instrumen penelitian dapat dikatakan valid apabila nilai rhitung  $\geq 0,30$ . Demikian pula sebaliknya, maka dikatakan tidak valid.

### 2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas untuk mengukur reliabel dapat diukur dengan membandingkan *AlphaCronbach* atau alpha hitung dengan alpha tabel. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach'sAlpha*  $\geq 0,60$ . Demikian pula sebaliknya, maka dikatakan tidak reliabel.

### 3. Uji Asumsi Klasik

#### a) Uji normalitas

Uji normalitas secara grafik dapat dilakukan apabila *partresidual* menunjukkan sebaran titik- titik yang mendekati garis diagonal.

#### b) Uji linearitas

Uji linearitas pada penelitian ini menggunakan *Testforlinearity* dengan taraf signifikansi sebesar 0,10.

#### c) Uji auto korelasi

Uji auto korelasi dapat dilakukan dengan uji *Durbin-Watson*, uji *LangrageMultiplier(LM)*, *UjistatisticQ*, dan uji *RunTest*[11].

#### d) Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik yaitu tidak terjadi heteroskedastisitas. Adapun cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat scatter plot. Jika didalam Scatter plot titik-titik menyebar secara acak, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### e) Uji Multikolinieritas

Agar dapat mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dalam regresi adalah sebagai berikut[12]:

1. Jika angka tolerance diatas ( $>$ ) 0,1
2. Jika nilai VIF dibawah ( $<$ ) 10 maka tidak terjadi gejala multikolinieritas diantara variabel bebas

### 4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi merupakan suatu analisis yang digunakan untuk mengukur pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat[13]. Metode analisis yang digunakan untuk menjawab hipotesis yang tertuang dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y= Loyalitas Kerja Karyawan

a= Konstanta

b1-3= Koefisien regresi masing-masing variabel X1= Tunjangan

X2= Bonus Kerja

X3= Peningkatan Kinerja

e= Error variabel lainnya tidak dijelaskan

## H. Uji Hipotesis

Analisis regresi linier berganda digunakan dalam pengujian hipotesis. Analisis regresi linear berganda dilakukan dengan uji t (Parsial), uji F (Simultan) dan uji koefisien determinasi.

### 1. Uji t (Parsial)

Pengujian secara parsial dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai thitung dengan ttabel. Apabila thitung lebih besar dari ttabel, artinya hipotesis satu (H1) diterima dan menolak hipotesis nol (H0), demikian sebaliknya. Selain itu dapat pula dengan menggunakan uji signifikan. Dengan ketentuan jika nilai signifikan lebih dari  $\alpha$  0,05, maka artinya terdapat alasan untuk hipotesis satu (H1) diterima dan menolak hipotesis nol (H0), dan sebaliknya.

### 2. Uji F (Simultan)

Untuk pengujian hipotesis secara simultan dapat dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai Fhitung dengan Ftabel. Apabila nilai Fhitung lebih besar dari pada Ftabel, maka terdapat alasan yang kuat dari hipotesis satu (H1) untuk diterima dan menolak hipotesis nol (H0), demikian sebaliknya.

### 3. Koefisien korelasi berganda (R)

Digunakan untuk menghitung tingkat keeratan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Jangkauan nilai R berkisar antara 0 dan 1, dimana semakin mendekati angka 1 berarti semakin kuat hubungan antara variabel bebas secara bersama-sama dan variabel terikat.

### 4. Koefisien Determinasi Berganda ( $R^2$ )

Nilai koefisien determinasi berganda adalah antara nol dan satu (0-1). Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat sangat terbatas[10].

## Hasil dan Pembahasan

### A. Uji Validitas dan Reabilitas

#### 1) Uji Validitas

Variabel	ItemVariabel	Correlation(r-hitung)	r-kritis	Sig	Keterangan
Tunjangan(X1)	X1.1	.859	0,3	0,000	Valid
	X1.2	.876	0,3	0,000	Valid
	X1.3	.902	0,3	0,000	Valid
	X1.4	.874	0,3	0,000	Valid
	X1.5	.872	0,3	0,000	Valid
Bonus Kerja(X2)	X2.1	.801	0,3	0,000	Valid
	X2.2	.577	0,3	0,000	Valid
	X2.3	.677	0,3	0,000	Valid
	X2.4	.623	0,3	0,000	Valid
	X2.5	.671	0,3	0,000	Valid
Peningkatan Kinerja(X3)	X3.1	.826	0,3	0,000	Valid
	X3.2	.816	0,3	0,000	Valid

	X3.3	.820	0,3	0,000	Valid
	X3.4	.817	0,3	0,000	Valid
	x3.5	.818	0,3	0,000	Valid
Loyalitas(Y)	Y.1	.810	0,3	0,000	Valid
	Y.2	.837	0,3	0,000	Valid
	Y.3	.817	0,3	0,000	Valid
	Y.4	.819	0,3	0,000	Valid
	Y.5	.835		0,000	

**Table 1.** Uji Validitas

Berdasarkan tabel2 diatas, diketahui bahwa semua pertanyaan pada indikator variabel Tunjangan(X1), Bonus(X2), Peningkatan kinerja(X3), dan Loyalitas(Y) menghasilkan nilai rhitung $>0,30$ , dengan demikian pernyataan kuesioner yang mengukur variabel penelitian dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

## 2) Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach'sAlpha	NilaiKritis	Keterangan
Tunjangan	0.899	0,6	Reliabel
Bonus Kerja	0.723	0,6	Reliabel
Peningkatan Kinerja	0.850	0,6	Reliabel
Loyalita	0.854	0,6	Reliabel

**Table 2.** Uji Reliabilitas

Berdasarkan table 3 di atas, diketahui bahwa variabel tunjangan sebesar 0,623, bonus sebesar 0,743, Peningkatan kinerja sebesar 0,883, dan *Loyalitaskerjasebesar* 0,894 memiliki nilai *Cronbach'sAlpha* $>0,6$ . Sehingga kuesioner yang mengukur variabel penelitian dapat dikatakan reliabel.

## B. Uji Analisis Data

### 1. Uji Asumsi Klasik

#### a) Uji Normalitas

*Supplementary Files*

#### **Gambar 1.** Uji Normalitas

Berdasarkan gambar1 diatas, diketahui titik-titik menyebar mendekati garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

#### b) Uji Linieritas

Variabel	F	Sig. Linearity	Keterangan
Loyalitas Kerja Karyawan*Tunjangan	1.750	0.801	Linier
Loyalitas Kerja Karyawan*Bonus Kerja	0.975	0.482	Linier
Loyalitas Kerja Karyawan*PeningkatanKinerja	1.818	0.080	Linier

**Table 3.** Uji Linieritas

Darihasilpengujiandiperolehnilai $f_x$  hitung1.750untukvariabelLoyalitasKerja Karyawan dengan Tunjangan dengan tingkat sig.Linearity sebesar (0,801 $>0,05$ ), maka model regresimemilikihubunganlinierantaraturangandenganloyalitaskerjakaryawan. Kemudian  $f_x$  hitung 0.975 dengan tingkat sig.Liearity sebesar (0,482 $>0,05$ ) maka model regresi memiliki hubungan linier antara Loyalitas Kerja Karyawan dengan Bonus Kerja. Selanjutnya nilai  $f$  hitung 1.818 dengan tingkat signifikan 0,080 maka model regresi memiliki hubungan linier antara Loyalitas Kerja Karyawan dengan Peningkatan Kinerja.

#### c) Uji Autokorelasi

Model	R	RSquare	Adjusted RSquare	Std.Error of the Estimate	Durbin Watson
	.785a	.616	.604	.1763	1.786

**Table 4.** Uji Autokorelasi

Pada tabel5 diatas dapat dinyatakan bahwa nilai Durbin-Watson 1.786 maka tidak terjadi autokorelasi.

d) Uji Heterosekedastisitas

*Supplementary Files*

**Gambar 2.** Uji Heterosekedastisitas

Variabel Dependen: Loyalitas

Berdasarkan hasil dari scatterplot pada gambar 2, diketahui bahwa plot residual menyebar tidak beraturan (acak) dan tidak memiliki pola tertentu. Dengan demikian disimpulkan bahwa tidak terjadi heterosekedastisitas.

e) Uji Multikolinieritas

Collinearity Statistics		
Model	Tolerance	VIF
Tunjangan	0.969	1.032
Bonus Kerja	0.988	1.012
Peningkatan Kinerja	0.970	1.075

**Table 5.** Uji Multikolinieritas Data diolah menggunakan SPSS

Tabel 6 menunjukkan bahwa hasil perhitungan nilai VIF lebih kecil dari 10 (<10) dan toleransi lebih besar dari 0,1 (>0,1), maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel penjelas yang satu dengan variabel lainnya tidak saling berkolinieritas.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	
(Constant)	3.183	1.450		
Tunjangan	.252	.100	.228	
Bonus Kerja	.390	.062	.602	
Peningkatan Kinerja	.014	.085	.012	

**Table 6.** Analisis Regresi Linier Berganda Data diolah menggunakan SPSS

Pada tabel 7 diatas, berdasarkan persamaan regresi linier berganda dengan rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 \quad Y = 3.183 + 0,252X_1 + 0,390X_2 + 0,014X_3$$

C. Pengujian Hipotesis

1. Uji t (parsial)

Untuk pengujian hipotesis secara parsial dapat dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai thitung dengan ttable. Apabila thitung > ttable, artinya terdapat alasan yang kuat untuk hipotesis satu (H1) diterima dan menolak hipotesis nol (H0), demikian sebaliknya. Selain itu dapat pula dengan menggunakan uji signifikan. Dengan ketentuan jika nilai signifikan lebih dari  $\alpha = 0,05$ , maka artinya terdapat alasan untuk hipotesis satu (H1) diterima dan menolak hipotesis nol (H0), dan sebaliknya.

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized
-------	-----------------------------	--------------

	Coefficients			
	B	Std.Error	Beta	t
(Constant)	3.183	1.450		2.195
Tunjangan	.252	.100	.228	2.517
Bonus Kerja	.390	.062	.602	6.275
Peningkatan Kinerja	.014	.085	.012	.164

**Table 7.** Hasil Uji t ( Parsial) Data diolah menggunakan SPSS

Derajat keabsahand  $f=(n-k-1)=70-3-1=36$  dan tingkat tarafx kepercayaan 5% atau 0.05, maka nilai t tabel adalah sebesar1.665, maka dapat disimpulkan:

a) Pengaruh Tunjangan terhadap loyalitas kerja Karyawan

H0: variabel tunjangan secara parsial tidak berpengaruh terhadap loyalitas kerja. H1: variabel tunjangan secara parsial berpengaruh terhadap loyalitas kerja.

Variabel Tunjangan sebesar 2,362 dengan nilai signifikan sebesar 0,008. Dimana diketahui t- tabel sebesar 1,665. Sehingga  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ,  $6.275 > 1.665$  dengan nilai signifikan  $0,021 > 0,05$ .

b) Pengaruh Bonus terhadap loyalitas kerja Karyawan

H0: variabel bonus kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan.

H1:variabel bonus kerja secara parsial berpengaruh terhadap loyalitas kerja.

Bonus kerja sebesar 5,371 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Dimana diketahui t-tabel sebesar 1,665. Sehingga  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ,  $2.517 > 1.666$  dengan nilai signifikan 0,000

< 0,05

c) Pengaruh Peningkatan terhadap loyalitas kerja Karyawan

H0: variabel peningkatan secara parsial tidak berpengaruh terhadap loyalitas kerja. H1: variabel peningkatan secara parsial berpengaruh terhadap loyalitas kerja.

Variabel Peningkatan sebesar 2,443 dengan nilai signifikan sebesar 0,017. Dimana diketahui t-tabel sebesar 1,665. Sehingga  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ ,  $0.614 < 1.666$  dengan nilai signifikan  $0,017 > 0,05$ .

## 2. Uji F(Simultan)

Model		Sumof Squares	Df	Mean Square		
					F	Sig.
1	Regression	4.154	3	1.039	2.568	.045a
	Residual	70.333	75	.704		
	Total	34.488	78			

**Table 8.** Uji F(Simultan) Data diolah menggunakan SPSS

Pada tabel 9 diatas disajikan hasil uji F atau secara simultan, Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh simultan dari ketiga variabel Tunjangan, Bonus Kerja, Peningkatan Kinerja terhadap Loyalitas Kerja Karyawan. Hal ini dapat ditunjukkan dengan nilai  $\text{sig}.0.045 < 0.05$  maka  $H_0$  diterima dengan ketentuan bahwa  $F \text{ hitung} > F_{\text{tabel}} 2.558 < 2.370$

### 3. Koefisien Korelasi Berganda (R)

Model	R	RSquare
	.785a	.616

**Table 9.** Hasil Korelasi Berganda (R) dan Korelasi Determinasi Berganda ( $R^2$ ) Data diolah menggunakan SPSS

Berdasarkan tabel 10 diatas menunjukkan nilai R sebesar 0,78.5 atau (78.5%). Nilai R bernilai positif, menandakan jika hubungan variabel dependen dan variabel independen cukup kuat karena nilainya lebih dari (50%).

### 4. Koefisien Korelasi Determinasi ( $R^2$ )

Berdasarkan analisis yang dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program statistic SPSS versi 18 diperoleh nilai koefisien determinasi (RS quare) Sebesar 0,61,6. Hal ini menunjukkan bahwa variable tunjangan, bonus kerja, dan peningkatan kinerja dapat mempengaruhi loyalitas sebesar 61,6% sedangkan 38,4% dipengaruhi oleh variabel bebas lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

### Pembahasan

Hasil dari penelitian yang ada diatas dapat diketahui seberapa besar pengaruh tunjangan, bonus kerja, dan peningkatan kinerja terhadap loyalitas dengan menggunakan aplikasi pengolahan data SPSS statistik versi 18.0.

#### 1. Tunjangan Berpengaruh Signifikan Terhadap Loyalitas Kerja

Hasil analisis data membuktikan bahwa Tunjangan berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas kerja dengan demikian dapat dinyatakan bahwa semakin Baik Tunjangan akan memperbesar Loyalitas kerja dan memberikan dampak positif terhadap Loyalitas kerja..

Tunjangan meliputi suasana kerja, hubungan sesama rekan kerja, hubungan karyawan dan pimpinan, tersedianya fasilitas untuk karyawan dan penerangan atau cahaya ditempat kerja berpengaruh terhadap loyalitas kerja. Menurut Nitisemito (2012) menyatakan bahwa tunjangan adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Dalam mencapai tujuan perusahaan, faktor tunjangan merupakan salah satu faktor terpenting yang harus diperhatikan. Suatu perusahaan meskipun ditunjang dengan penggunaan teknologi baru, jika lingkungan kerjanya tidak nyaman, maka usaha pencapaian tujuan perusahaan dapat terhambat. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Mamiharisoa (2015) yang menyatakan ada pengaruh tunjangan terhadap loyalitas kerja dan sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu tunjangan berpengaruh terhadap loyalitas kerja.

#### 2. Bonus Berpengaruh Signifikan Terhadap Loyalitas Kerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Bonus kerja terbukti mampu membangun Loyalitas kerja secara positif dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa nilai hasil uji t negative dan nilai sig lebih kecil dari taraf signifikan yang ditentukan. Artinya Bonus kerja mampu mempengaruhi tingkat Loyalitas kerja. Maka jika semakin tinggi Bonus kerja karyawan pada akan mampu meningkatkan tingkat Loyalitas kerja karyawan.

Seperti yang dikatakan oleh Munandar (2008), setiap bonus kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang baik terhadap kemampuan fisik, kemampuan kognitif, maupun keterbatasan manusia yang menerima beban tersebut. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Yannik Ariyati dan Andi Mahera (2018) yang berjudul "Pengaruh Kompensasi, Penempatan Kerja dan Bonus kerja terhadap Loyalitas kerja Karyawan PT.Matahari Departement Store Nagoya Hill Batam." Menunjukkan hasil bahwa Variabel Bonus kerja berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas kerja.

#### 3. Peningkatan Berpengaruh Signifikan Terhadap Loyalitas Kerja

Hasil Analisis data membuktikan bahwa Peningkatan Kinerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap

Loyalitas kerja. Dengan demikian dapat dinyatakan jika Peningkatan kinerja pada karyawan tinggi Loyalitas kerja akan semakin kecil pada perusahaan. Sehingga bisa dikatakan bahwa Peningkatan kinerja yang tinggi bisa memberikan dampak bagi Loyalitas kerja.

Peningkatan kinerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap Loyalitas kerja karena Peningkatan kinerja merupakan sikap atau ungkapan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya apabila ia merasa apabila apa yang mereka kerjakan sesuai dengan harapannya. Penelitian ini bisa didukung oleh penelitian Handoko (2014) menyatakan peningkatan merupakan suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan tentang bagaimana karyawan memandang pekerjaan mereka. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Jimmy Susilo dan I Gusti Bagus Honor Satrya (2019) yang berjudul "Pengaruh Peningkatan Terhadap Loyalitas kerja Yang Dimediasi Oleh Bonus kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Loyalitas kerja

#### 4. Tunjangan, Bonus Kerja dan Peningkatan Kinerja Secara Simultan Berpengaruh Signifikan Terhadap Loyalitas Kerja.

Hasil analisis Data membuktikan bahwa Tunjangan, Bonus kerja, dan Peningkatan Kinerja Secara Simultan Berpengaruh Signifikan Terhadap Loyalitas Kerja. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa setiap peningkatan nilai variabel Tunjangan, Bonus Kerja, dan Peningkatan Kinerja secara bersama-sama, maka akan meningkatkan Loyalitas kerja. Tunjangan, Bonus Kerja dan Peningkatan Kinerja yang tidak terlalu memberatkan karyawan akan memperkecil loyalitas kerja dengan adanya Lingkungan yang nyaman akan memberikan peningkatan kinerja kepada karyawan dan keinginan karyawan akan keluar dari perusahaan semakin kecil.

Hubungan antara variabel bebas dengan terikat Loyalitas kerja pada penelitian ini sangat kuat dan searah antara variabel bebas yang meliputi Tunjangan, Bonus Kerja, dan Peningkatan Kinerja dengan variabel terikat yaitu Loyalitas kerja. Artinya jika variabel bebas yang meliputi Tunjangan, Bonus Kerja, dan Peningkatan Kinerja ditingkatkan, maka variabel terikat yaitu loyalitas kerja akan menurun, demikian pula sebaliknya.

Tunjangan, Bonus Kerja, dan Peningkatan Kinerja secara simultan berpengaruh positif terhadap Loyalitas kerja karena tunjangan yang nyaman, bonus kerja yang tidak memberatkan karyawan akan memberikan kepuasan dapat bekerja dan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan akan semakin kecil.

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan berikut. Dari hasil penelitian membuktikan bahwa Tunjangan berpengaruh signifikan terhadap *Loyalitaskerja*. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa semakin baik Tunjangan akan memperbesar *Loyalitaskerja*, bonus kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Loyalitas kerja. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa dimana bonus kerja yang tinggi dapat mendorong Loyalitas kerja semakin tinggi. Sehingga bisa dikatakan bahwa Bonus kerja yang tinggi bisa memberikan dampak bagi Loyalitas kerja, Peningkatan kinerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap *Loyalitas kerja*. Dengan demikian dapat dinyatakan jika Peningkatan kinerja pada karyawan tinggi *Loyalitaskerja* akan semakin besar pada perusahaan. Tunjangan, Bonus kerja, dan Peningkatan Kinerja Secara Simultan Berpengaruh Signifikan Terhadap *Loyalitas kerja*. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa setiap peningkatan nilai variabel Tunjangan, Bonus kerja, dan Peningkatan secara bersama-sama, maka akan meningkatkan *Loyalitaskerja*.

## References

1. x Ariyati, x Y., x & x Mahera, x A. x (2018). x Pengaruh x Kompensasi, x Penempatan x Kerja x dan x Bonus x kerja x Terhadap x Loyalitas x kerja x Karyawan x PT. x Matahari x Departement x Storex Nagoyax Hillx Batam. x Jurnalx Beningx Prodigx Manajemen.
2. x Bagus, x I. x G., x & x Satrya, x H. x (2019). x Pengaruh x Peningkatan x Terhadap x Loyalitas x kerja x Karyawan x Kontrak x Fakultas x Ekonomix dan x Bisnis x Universitas x Udayanax , x Balix , x Indonesia.
3. x Haholongan, x R. x (2018). x Stresx Kerja, x Tunjanganx Terhadapx Loyalitasx kerja x Perusahaan. x Jurnalx Manajemenx Indonesia. x
4. x Hesarika, x A. x (2018). x Pengaruhx Stresx Kerja x Danx Kepuasanx Kerjaterhadapx Loyalitasx kerja. x Jurnalx Ilmiahx Simantek.
5. x Garnita, x M., x & x Suana, x I. x (2014). x Pengaruhx Jobx Embeddednessx danx Peningkatanx Terhadapx Loyalitasx kerja. x E-Jurnalx Manajemenx Universitasx Udayana.
6. x Oktaviani, x R. x M., x & x Nurhayati, x I. x (2014). x Pengaruhx Komitmenx Profesix terhadapx Loyalitasx kerja x Denganx Peningkatanx Sebagai Variabelx Pemediasi. x Jurnalx Bisnisx Danx Ekonomix (JBE).
7. x Putra, x I., x & x Wibawa, x I. x (2015). x Pengaruhx Peningkatanx Terhadapx Loyalitasx kerja x Denganx Komitmenx Organisasix Sebagai Variabelx Interveningx Pada x Pt. x Autobagusx Rentx Carx Bali. x E-Jurnalx Manajemenx Universitasx Udayana.
8. x Putra, x I. x D. x G. x D., x & x Utama, x W. x M. x (2017). x Pengaruhx Tunjanganx Danx Peningkatanx Terhadapx Loyalitasx kerja x Dix Mayalokax Villasx Seminyak. x E-Jurnalx Manajemenx Unud.
9. x Riani, x N. x L. x T., x & x Madex Suryax Putra. x (2017). x Pengaruhx Stresx Kerja x , x Bonusx kerja x danx

# Indonesian Journal of Innovation Studies

Vol. 19 (2022): July

DOI: 10.21070/ijins.v19i.686 . Article type: (Innovation in Social Science)

Tunjangan Non Fisik Terhadap Loyalitas kerja Karyawan Pada Hotel Amanusa di Nusa Dua Bali.

10. Rivai, V. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori ke praktik. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
11. Tadampali, A. C. T., Hadi, A., & Salam, R. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas kerja Melalui Peningkatan Sebagai Variabel Intervening Pada PT Bank Sulselbar. Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik.
12. Waspo, A. A., Handayani, N. C., & Paramita, W. (2013). Pengaruh Peningkatan Dan Stres Kerja terhadap Loyalitas kerja Pada Karyawan PT Fulix Semitexjaya. Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI).