

DAFTAR PUSTAKA

- Apfia Ferawati, 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Cahaya Indo Persada Surabaya*. Skripsi. Universitas Kristen Petra Surabaya.
- Berto Kristanto Purba, 2017. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT Capella Dinamik Nusantara Cab*. Kandis. Journal FISIP. Volume 4. Nomer 1. Universitas Riau.
- Desiana Dian, Soe'oad Hakam, 2013. *Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Administrasi Bisnis. Volume 1 No.2. Universitas Brawijaya Malang.
- Dessler, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 14, Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Edy, Sutrisno, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 9. Jakarta: Kencana.
- Ghozali, Imam, 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 25 edisi 9*. Cetakan ke IX. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Mangkunegara, 2009. *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Nela Pima, Arik Prasetya, 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada karyawan kantor pelayanan pajak pratama malang utara)*. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 8 No.2. Universitas Brawijaya Malang.

- Notoatmodjo, S, 2012. *Metodelogi Peneliti Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Nitisemito, Alex, 2002. *Manajemen Personalia*, Erlangga, edisi revisi, Jakarta.
- Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 85 tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Jawa Timur. 2016. Berita Daerah Provinsi Jawa Timur.
- Rowen, 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai CV Tirta Agung Jaya Mandiri*. Skripsi. Universitas Sanata Dharma. Yogyakarta.
- Rivai, Veirhzal, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sinambela, Lijan Poltak, 2019. *Manajemen kinerja, pengelolaa, pengukuran dan implikasi kerja*. Depok : PT Raja Grafindo Persada.
- Sudimin, Theo, 2003. *Dilemma Loyalitas dan Tanggung Jawab Publik Manajemen dan Usahawan Indonesia*, Jakarta: Whitsleblowing.
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Sedarmayanti, 2017. *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kompetensi, kinerja, dan produktivitas kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Ulfa Purnama Sari, 2016. *Pengaruh fasilitas, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai di kantor camat sangata selatan kabupaten kutai timur*. Journal pemerintah integratife.

Volume 4, Nomor 4, ISSN:2337-8670 (8662). Universitas Mulawarman.

Vannencia Marchelle S, Sutanto Edy, 2013. *Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan PT. surya timur sakti jatim*. Jurnal manajemen bisnis, Volume. 1 No. 1. Universitas Kristen Petra.

Wicaksono, Andri Yusuf, 2018, *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Krembong di Sidorjo*. Skripsi. Universitas PGRI AdiBuana Surabaya.
















<https://www.seputarpengetahuan.co.id/2017/08/pengertian-insentif-jenis-bentuk-tujuan-prinsip-indikator-insentif.html>

<http://duwiconsultant.blogspot.com/2011/11/uji-autokorelasi.html?m=1>

Lampiran 1 Berita Acara Bimbingan Skripsi

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

1. Nama Mahasiswa : Masfiah Aini Rohmah
2. NIM : 161500191
3. Program Studi : Manajemen
4. Tanggal Pengajuan Skripsi : 30 September 2019
5. Judul Skripsi : Pengembangan Sumber Daya Manusia, Insentif dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Jawa Timur
6. Dosen Pembimbing : Dra. Martha Suhardiyah
.,SE.,M.Ak
7. Konsultasi :

No	Tanggal	Paraf Pembimbing	Uraian/Kegiatan
1	02-10-2019		Pengajuan judul
2	03-10-2019		Judul Acc
3	08-10-2019		Matrik Acc
4	08-10-2019		Bab I Revisi
5	21-10-2019		Bab I Acc
6	09-11-2019		Bab II Revisi
7	11-11-2019		Bab II Acc
8	13-11-2019		Bab III Revisi
9	19-11-2019		Bab III Acc
10	13-12-2019		Ujian Proposal
11	11-02-2020		Bab IV Revisi
12	10-03-2020		Bab IV Acc
13	29-03-2020		Bab IV Acc
14	9-04-2020		Bab V Revisi
15	20-04-2020		Bab V Acc

8. Tanggal Selesai Menulis Skripsi : 20 April 2020

9. Telah diuji dengan nilai :

Surabaya, 05 Mei 2020
Dosen Pembimbing



Martha Suhardiyah, Dra., SE., M.AK
NPP : 8602112/DY

Lampiran 2 Berita Acara Bimbingan Revisi Skripsi



UNIVERSITAS PGRI ADI BUANA SURABAYA FAKULTAS EKONOMI

Kampus : Jl. Dukuh Menanggal XII/4, Telp- Fax. 031-8281183 Surabaya 60234
Website : <http://www.unipasby.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN REVISI SKRIPSI

Nama : Masfiah Aini Rahmah
 NIM / Program Studi : 161500191, Manajemen
 Judul Skripsi : Pengaruh pengembangan Sumber Daya Manusia, Insentif dan Lingkungan kerja terhadap Loyalitas Kerja pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan pangan prov. Jatim
 Tanggal Ujian Skripsi : 10 Juni 2020
 Penguji : 1. Drs. H. Subakir, M.M
 2. Tri Anprabowo, S.E., M.Si

No	Tanggal	Materi Konsultasi	Paraf Penguji
1			
2	15/20	Pemjajian data	Ace
3	16	Pengujian hipotesis	
4		kesimpulan	
5			
6			
7			
8			

Penguji I,

Surabaya, 15 Juni 2020
 Penguji II,



UNIVERSITAS PGRI ADI BUANA SURABAYA
FAKULTAS EKONOMI

Kampus : Jl. Dukuh Menanggal XII/4 , Telp- Fax. 031-8281183 Surabaya 60234
Website : <http://www.unipasby.ac.id>

BERITA ACARA
BIMBINGAN REVISI SKRIPSI

Nama : Masryah Aini Rohmah.
NIM / Program Studi : 161506191, Manajemen,
Judul Skripsi : pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Insentif dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Kerja pegawai Dinas pertanian dan ketahanan pangan prov. Jatim
Tanggal Ujian Skripsi : 10 Juni
Penguji : 1. Drs. H. Subakir, M.M
2. Tri Aripriabowo, S.E., M.Si

No	Tanggal	Materi Konsultasi	Paraf Penguji
1			
2	23/20	laran dan hasil analisis	
3	6	hasil wawancara	
4			
5			
6			
7			
8			

Penguji I,

Surabaya, 23 Juni 2020
Penguji II,

Tri A.P.

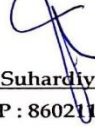
Lampiran 3 Lembar Persetujuan Skripsi

LEMBAR PERSETUJUAN

Skripsi ini telah disetujui oleh dosen pembimbing dan layak
untuk diuji pada:

Tanggal : 20 April 2020

Dosen Pembimbing,



Dra. Martha Suhardiyah, S.E, M.Ak

NPP : 8602112/DY

Lampiran 4 Surat Persetujuan Penelitian



PEMERINTAH PROVINSI JAWA TIMUR
DINAS PERTANIAN DAN KETAHANAN PANGAN
Jl. Jend. A. Yani No. 152 Telp. 8290177 (Fax). 8290407 Kotak Pos 149/SBS
SURABAYA KODE POS 60235

Surabaya, 12 Desember 2019

Kepada

Yth. Sdr. Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas PGRI Adi Buana
Surabaya

Nomor : 521/7718 /110.12/2019
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Perihal : Keterangan Pengambilan Data
Penelitian

Di
TEMPAT

Menindaklanjuti Surat Saudara pada tanggal 7 Oktober 2019 dengan Nomor : 190497/01/FE/X/2019 perihal ijin penelitian dan pengambilan data di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Jawa Timur, dengan ini disampaikan bahwa mahasiswa yang berketerangan di bawah ini :

Nama : Masfiah Aini Rohmah
NIM : 161500191
Jurusan : Manajemen – Fakultas Ekonomi
Universitas PGRI Adi Buana Surabaya

Dapat melakukan penelitian dan pengambilan data di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Jawa Timur.

Demikian surat ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya, dan atas perhatiannya disampaikan terima kasih.

KEPALA DINAS PERTANIAN
DAN KETAHANAN PANGAN
PROVINSI JAWA TIMUR



Ir. HADI SULISTYO, M.Si
Pembina Utama Muda
NIP. 19621115 198801 1 002



UNIVERSITAS PGRI ADI BUANA SURABAYA
FAKULTAS EKONOMI

Kampus : Jl. Dukuh Menanggal XII/4 , Telp- Fax. 031-8281183 Surabaya 60234

Website : <http://www.fe.unipasby.ac.id>

Nomor : 190497/01/FE/X/2019
Lampiran : -
Perihal : Ijin Penelitian dan Pengambilan Data

Kepada Yth:
Bapak/Ibu Pimpinan
Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Jawa Timur
Jl. Ahmad Yani No.152, Gayungan, Jawa Timur
di -
Surabaya

Sesuai kurikulum Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya, maka mahasiswa wajib menulis Skripsi/Tugas Akhir dalam bentuk Laporan Penelitian dan Artikel Ilmiah. Berkaitan dengan hal tersebut mohon perkenan Bapak/Ibu untuk memberikan ijin penelitian kepada mahasiswa kami yang tersebut dibawah ini :

Nama : Masfiah Aini Rohmah
NIM : 161500191
Prodi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Jawa Timur

Demikian atas perkenan serta kebijaksanaan Bapak/Ibu kami sampaikan terima kasih.

Surabaya, 7 oktober 2019
Dik a n,

Dra. Siti Istikhoroh, M.Si
NIP. 19671019.199203.2001



Lampiran 5 Surat Rekomendasi Penelitian



PEMERINTAH PROVINSI JAWA TIMUR
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
JALAN PUTAT INDAH NO.1 TELP. (031) - 5677935, 5681297, 5675493
SURABAYA - (60189)

Surabaya, 22 Nopember 2019

Nomor : 070/ 12099/209.4/2019
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Perihal : Penelitian/Survey/Research.

K e p a d a
Yth. Kepala Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan
Provinsi Jawa Timur
di - **SURABAYA**

Menunjuk surat : Dekan Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya
Nomor : 190948/01/FE/X/2019
Tanggal : 7 Oktober 2019

Bersama ini memberikan Rekomendasi kepada :

Nama : Masfiyah Aini Rohmah
A l a m a t : Jl. Sawo RT.014/007 Dukun Gresik
Pekerjaan : Mahasiswa PGRI Adi Buana
Kebangsaan : Indonesia

bermaksud mengadakan penelitian/survey/research :

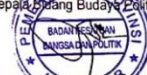
Judul : "Pengaruh Pengembangan Sumber daya Manusia, intensif dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Provinsi Jawa Timur"
Tujuan/Bidang : Pengambilan Data wawancara, Skripsi/Manajemen
Dosen Pembimbing : Dra. Martha Suhardiyah, SE., M. Ak.
Peserta : -
Waktu : 3 Bulan
Lokasi : Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Provinsi Jawa Timur

Sehubungan dengan hal tersebut, diharapkan dukungan dan kerjasama pihak terkait untuk memberikan bantuan yang diperlukan. Adapun kepada peneliti agar memperhatikan hal-hal sebagai berikut :

1. Berkewajiban menghormati dan menaati peraturan dan tata tertib yang berlaku di daerah setempat;
2. Pelaksanaan penelitian/survey/research agar tidak disalahgunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu kestabilan keamanan dan ketertiban di daerah setempat;
3. Melaporkan hasil penelitian dan sejenisnya kepada Bakesbangpol Provinsi Jawa Timur.

Demikian untuk menjadi maklum.

a.n. KEPALA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
PROVINSI JAWA TIMUR
Kepala Bidang Budaya Politik



DR. E. SUBEKTI, MM
Pembina Tk. I

NIP. 19620116 198903 1 006

Tambahan :

- Yth 1. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Adi Buana
Surabaya - di Surabaya;
2. Yang bersangkutan.

Lampiran 6 Matrik

MATRIK PENELITIAN KUANTITATIF
PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA, INSENTIF DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KERJA
PEGAWAI DINAS PERTANIAN DAN KETAHANAN PANGAN PROVINSI JAWA TIMUR

RUMUSAN MASALAH	KONSEP	VARIABLE PENELITIAN	INDIKATOR	HIPOTESIS	POPULASI DAN SAMPEL	PENGUMPULAN DATA	ANALISIS DATA	DAFTAR PUSTAKA
1. Apakah Pengembangan Sumber Daya Manusia Berpengaruh Terhadap Loyaltias Kerja Pegawai ? 2. Apakah Insentif Berpengaruh Terhadap Loyaltias Kerja Pegawai ? 3. Apakah Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap	1. Loyaltias kerja adalah kesetiaan karyawan terhadap perusahaan yang akan menimbulkan rasa tanggung jawab. 2. Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan kerja melalui pendidikan	Variabel Independen : X1 : Pengembangan Sumber Daya Manusia X2 : Insentif X3: Lingkungan Kerja	1. Pengembangan SDM meliputi : (Pendidikan formal, Penilaian kerja, umpan balik) 2. Insentif • Insentif material meliputi: (Uang dan jaminan sosial) • Non material meliputi (pemberian gelar secara resmi, pemberian tanda jasa atau penghargaan medali, pemberian piagam penghargaan, memberikan pujian secara	1. Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap loyaltias kerja 2. Insentif berpengaruh terhadap loyaltias kerja 3. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyaltias kerja 4. Pengembangan sumber daya, manusia, insentif dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap	Populasi : Seluruh pegawai Dinas pertanian dan ketahanan pangan provinsi jawa timur sebanyak 165 pegawai Sampel : 62 pegawai dengan menggunakan rumus slovin	1. Dokumentasi 2. Kuisoner	1. Analisis Regresi Linier Berganda 2. Uji T 3. Uji F	1. Sugiyono 2016, Metodologi Penelitian 2. Hasbuan 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia Fauzan 3. Akbar(2017), Pengaruh Insentif Terhadap Loyaltias Kerja Karyawan Bank BRI Kantor Wilayah Pekanbaru 4. Ghozzali

<p>Loyalitas Kerja Pegawai ?</p> <p>4. Apakah Pengembangan Sumber Daya Manusia, Insentif dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai ?</p>	<p>dan pelatihan.</p> <p>3. Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar.</p> <p>4. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menyelesaikan tugas tugas yang diberikan kepadanya</p>	<p>lisan atau tulisan)</p> <p>3. Lingkungan kerja meliputi : (Penerangan, suhu udara, suara bising, keamanan kerja, hubungan karyawan)</p> <p>4. Loyalitas kerja meliputi : (Taati pada Peraturan, tanggung jawab pada perusahaan, kemandirian untuk bekerja sama, rasa memiliki terhadap perusahaan, hubungan antar pribadi, kesukaan terhadap pekerjaan)</p>	<p>loyaltias kerja</p>			<p>Imam. 2018 <i>Aplikasi Analisis Multivaria te dengan program IBM/SPSS 25 edisi 9, Cetakan ke IX.</i> Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.</p>
--	--	--	------------------------	--	--	--

Surabaya, 08 Oktober 2019
Dosen Herbjunbing,


Dra. Martha Suhardiyah, SE, M.Ak
NNP : 86021 12 / DY

Pemulis

Mastiyah Aini Rohmah
NIM : 161500191

Lampiran 7 Kuesioner

Kuisisioner Penelitian

Kepada Yth,

Bapak/Ibu responden

Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan

Provinsi Jawa Timur

Di tempat

Dalam rangka penyelesaian studi skripsi, Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas PGRI AdiBuana Surabaya, bersama ini saya memohon bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu untuk menjadi responden dalam pengisian kuisisioner ini. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk studi skripsi dengan judul “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Insentif dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Jawa Timur”.

Penelitian ini merupakan salah satu syarat kelulusan di jenjang S1. Sehubungan dengan ini, semua informasi yang didapatkan akan menjadi bahan penelitian secara akademis dan dan semua jawaban akan dijamin kerahasiaannya. Atas bantuan dan kesediaan waktu Bapak/ibu, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Masfiah Aini Rohmah

Kuesioner Penelitian

Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Insentif dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Jawa Timur

1. Identitas Responden

Nama :
Jenis Kelamin : Laki-Laki/Perempuan
Umur :
Masa Kerja :
Pendidikan Terakhir :

2. Petunjuk pengisian

1. Pernyataan dibawah ini hanya untuk data penelitian dalam rangka menyusun skripsi.
2. Pilihlah satu jawaban yang paling sesuai menurut persepsi Bapak/Ibu dengan cara memberi tanda centang (√).
3. Pilihan jawaban yaitu:
 - a. SS : Sangat Setuju
 - b. S : Setuju
 - c. RR : Ragu-Ragu
 - d. TS : Tidak Setuju
 - e. STS : Sangat Tidak Setuju
4. Mohon setiap pertanyaan dapat diisi seluruhnya.

KUESIONER VARIABEL PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA (SDM)

No	Indikator	SS	S	R	TS	STS
Pendidikan Formal						
1	Pendidikan yang berkelanjutan dapat meningkatkan pengetahuan dan keahlian untuk menyelesaikan pekerjaan kantor.					
2	Pegawai yang berpendidikan akan memiliki moral baik dan berkepribadian dalam perusahaan untuk mencapai keharmonisan.					
Penilaian Kerja						
3	Membangun loyalitas dan memiliki rasa kejujuran dilakukan pegawai agar mewujudkan kepedulian dan kejujuran terhadap perusahaan.					
4	Penilaian kerja dapat mempengaruhi loyalitas kerja pegawai.					
Umpan Balik						
5	kepribadian mempunyai peran aktif bagi pegawai dalam proses pengembangan karir pegawai					
6	Perusahaan memberikan umpan balik berupa informasi dan evaluasi kerja kepada seluruh pegawai					

KUESIONER VARIABEL INSENTIF

No	Indikator	SS	S	R	TS	STS
Balas Jasa						
1	Balas jasa yang saya terima sesuai dengan kemampuan kinerja kerja yang saya miliki.					
2	Gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan ketentuan standart UMR					
Jaminan Sosial						
3	Jaminan sosial dapat mengurangi beban karyawan dalam hal pemenuhan kebutuhan kesehatan.					
4	Jaminan sosial yang diberikan pegawai dapat mempengaruhi loyalitas kerja.					
Pemberian Gelar Secara Resmi						
5	Promosi diberikan perusahaan untuk pegawai yang berprestasi.					
6	Pemberian gelar secara resmi akan menciptakan loyalitas kerja pegawai.					
Pemberian Tanda Jasa atau Piagam Penghargaan						
7	Pemberian tanda jasa dapat mempengaruhi loyalitas kerja pegawai.					

8	Piagam penghargaan diberikan kepada karyawan berkinerja baik di perusahaan.					
Ucapan Terima Kasih secara Resmi						
9	Pemimpin selalu memberikan ucapan terima kasih kepada pegawai atas pekerjaan yang telah diselesaikannya.					
10	Ucapan terima kasih dapat menciptakan komitmen pegawai pada perusahaan.					
Pemberian Pujian						
11	Pimpinan selalu memberikan pujian kepada pegawai yang berprestasi.					
12	Pemimpin memberikan pujian dapat mempengaruhi loyalitas dan semangat kerja pegawai.					

KUESIONER VARIABEL LINGKUNGAN KERJA

No	Indikator	SS	S	R	TS	STS
Penerangan						
1	Pencapaian di area kerja saya sangat membantu dalam penyelesaian pekerjaan.					
2	Pencapaian ditempat kerja saya cukup baik sehingga saya merasa puas dan nyaman bekerja ditempat itu.					
Suhu Udara						

3	Suhu udara ditempat kerja saya dapat mempengaruhi suhu tubuh saya.					
4	Saya dapat menyesuaikan diri dengan suhu udara dilingkungan tempat kerja saya.					
Suara Bising						
5	Dalam bekerja saya dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari suara bising.					
6	Suasana yang tenang dan tentram akan membuat pegawai berkonsentrasi dalam bekerja.					
Keamanan Kerja						
7	Adanya petugas keamanan di lingkungan kantor dapat membuat saya bekerja sangat baik.					
8	Perusahaan telah menentukan standart keamanan kerja yang baik.					
Hubungan Karyawan						
9	Saya selalu membangun hubungan kerja baik dengan pimpinan maupun dengan sesama rekan kerja.					
10	Hubungan antar unit kerja di kantor dinas ini berjalan dengan harmonis.					

KUESIONER VARIABEL LOYALITAS KERJA

No	Indikator	SS	S	R	TS	STS
Taat pada Peraturan						
1	Saya memenuhi setiap tata tertib dan peraturan yang ada di perusahaan.					
2	Pegawai yang melanggar peraturan dan kesalahan akan dikenakan sanksi.					
Tanggung Jawab pada Perusahaan						
3	Saya selalu bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya.					
4	Setiap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya selalu saya kerjakan dengan senang hati.					
Kemauan untuk Bekerja Sama						
5	Saya mengutamakan kerja sama dengan rekan kerja saya dalam menyelesaikan tugas yang saya kerjakan.					
6	Adanya rasa kemauan yang tinggi untuk bekerja sama dengan pegawai.					
Rasa Memiliki Terhadap Perusahaan						
7	Saya mempunyai rasa loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan.					
8	Saya bertahan bekerja diperusahaan ini karena bentuk kesetiaan dan pengabdian.					

Hubungan antar Pribadi					
9	Saya selalu menjaga hubungan baik dengan sesama karyawan dan atasan				
10	Saya selalu bekerja sama dengan sesama karyawan Dinas				
Kesukaan Terhadap Pekerjaan					
11	Saya menyukai tugas yang diberikan oleh perusahaan dalam pekerjaan				
12	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu.				

Lampiran 8 Daftar Hadir Seminar Proposal



UNIVERSITAS PGRI ADI BUANA SURABAYA FAKULTAS EKONOMI

Kampus : Jl. Dukuh Menanggal XII/4, Telp- Fax. 031-8281183 Surabaya 60234
Website : <http://www.fe.unipasby.ac.id>

BERITA ACARA UJIAN PROPOSAL SKRIPSI

Pada hari ini Jumat tanggal 13 bulan Desember tahun 2019 bertempat di Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya telah dilaksanakan Ujian Proposal Skripsi Semester Ganjil / Genap*) Tahun Akademik 20 19 /2020

Nama Mahasiswa	: Masfiah Aini Rohmah
NIM	: 161500191
Program Studi	: Manajemen
Judul Proposal	: Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Insentif dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Jawa Timur

Dihadiri oleh :

No	NIM	Nama Mahasiswa	Tanda Tangan
1	161600097	Erike Hendy Luane	<i>[Signature]</i>
2	161600099	RIA KACHMADANE	<i>[Signature]</i>
3	161600199	Purriana Eka puspta sari	<i>[Signature]</i>
4	161600109	Novia Ayu Nurmeidayati	<i>[Signature]</i>
5	161600099	Riza Ilma Ulmanuha	<i>[Signature]</i>
6	161600200	Soffy Aprilia S.	<i>[Signature]</i>
7	161600197	Aar Nurvella I	<i>[Signature]</i>
8	161600169	Akhana Maratus Sholikhah	<i>[Signature]</i>
9	161600101	Novitasari Lethana P.P.	<i>[Signature]</i>
10	161600025	Mochamad Amiruddin	<i>[Signature]</i>
11	161600031	Irfan Affrian. I	<i>[Signature]</i>
12	161600212	Maria Adhara Anand Putra	<i>[Signature]</i>
13	161600057	Dinda Ayu Diti-f.	<i>[Signature]</i>
14	161600082	Iman Renaldi Putra	<i>[Signature]</i>
15	161600112	Cawilina D.S.W	<i>[Signature]</i>

Surabaya, 13. Desember 2019

Penguji : Drs. H. Subakti., M.M.

Pembimbing : Dra. Martha S., SE.MAT

Lampiran 9 Tabulasi Data

**Tabel Tabulasi Responden Variabel Pengembangan Sumber
Daya Manusia (X1)**

Resp_X1	X1.1_1	X1.1_2	X1.2_1	X1.2_2	X1.3_1	X1.3_2	Total X1
Resp_1	4	4	4	3	5	5	25
Resp_2	4	4	5	5	5	5	28
Resp_3	5	5	4	5	4	5	28
Resp_4	5	5	5	4	4	3	26
Resp_5	3	4	4	4	4	5	24
Resp_6	5	5	5	5	5	5	30
Resp_7	5	5	5	4	4	5	28
Resp_8	5	5	5	5	5	5	30
Resp_9	3	4	4	5	5	5	26
Resp_10	4	4	4	4	4	3	23
Resp_11	4	5	5	2	4	4	24
Resp_12	4	5	5	5	4	5	28
Resp_13	5	4	4	3	5	5	26
Resp_14	5	5	4	4	4	4	26
Resp_15	4	4	4	4	4	4	24
Resp_16	4	4	4	4	4	4	24
Resp_17	4	4	5	4	4	4	25
Resp_18	4	4	5	4	5	5	27
Resp_19	4	4	4	5	5	5	27
Resp_20	5	5	4	4	4	4	26
Resp_21	5	5	4	4	4	4	26
Resp_22	4	3	4	4	5	4	24
Resp_23	5	4	4	4	5	4	26
Resp_24	4	3	5	5	4	5	26

Resp_25	5	5	5	4	4	5	28
Resp_26	4	5	4	4	5	5	27
Resp_27	5	5	5	5	3	4	27
Resp_28	4	4	4	5	5	4	26
Resp_29	5	5	4	4	4	4	26
Resp_30	5	5	4	5	5	5	29
Resp_31	4	4	4	5	5	5	26
Resp_32	5	5	5	5	5	5	30
Resp_33	4	4	5	4	5	4	26
Resp_34	5	5	5	5	5	5	30
Resp_35	5	5	5	5	5	5	30
Resp_36	5	4	5	5	5	5	29
Resp_37	5	4	4	4	4	5	26
Resp_38	4	4	4	5	5	5	27
Resp_39	4	4	3	4	5	5	25
Resp_40	4	4	5	4	4	5	26
Resp_41	4	4	3	4	5	4	24
Resp_42	4	5	4	4	3	4	24
Resp_43	4	4	4	4	5	5	26
Resp_44	4	3	4	5	5	5	26
Resp_45	5	3	4	4	4	4	24
Resp_46	5	4	5	5	5	5	29
Resp_47	5	4	5	4	5	4	27
Resp_48	4	4	4	5	4	4	25
Resp_49	5	5	5	4	4	5	28
Resp_50	5	5	5	5	5	5	30
Resp_51	5	5	5	4	5	5	29
Resp_52	5	4	4	4	5	4	26
Resp_53	5	4	5	4	4	4	26
Resp_54	5	5	5	5	5	5	30

Resp_55	5	5	5	5	5	5	30
Resp_56	4	4	3	3	4	4	22
Resp_57	4	3	4	4	3	4	22
Resp_58	5	5	5	5	5	5	30
Resp_59	5	5	5	5	5	5	30
Resp_60	4	3	4	4	2	2	19
Resp_61	5	5	4	5	5	5	29
Resp_62	5	4	5	5	5	5	29
Resp_63	4	4	3	4	2	3	20

Tabel Tabulasi Responden Variabel Insentif (X2)

	X2.1_1	X2.1_2	X2.2_1	X2.2_2	X2.3_1	X2.3_2	X2.4_1	X2.4_2	X2.5_1	X2.5_2	X2.6_1	X2.6_2	Total X2
Resp_1	3	3	3	4	4	5	5	4	5	3	4	3	44
Resp_2	4	4	3	2	5	4	5	4	3	4	3	3	44
Resp_3	5	4	3	3	4	5	3	4	4	5	4	5	49
Resp_4	5	3	4	4	5	3	5	3	4	3	3	4	46
Resp_5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	50
Resp_6	3	4	3	4	4	4	2	3	5	4	4	4	44
Resp_7	4	4	3	4	4	3	4	4	2	4	5	4	44
Resp_8	4	2	4	5	4	4	4	4	5	4	5	3	48
Resp_9	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	50
Resp_10	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	43
Resp_11	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	47
Resp_12	5	4	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	50
Resp_13	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	48
Resp_14	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	49
Resp_15	4	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	44
Resp_16	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	5	5	51
Resp_17	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	50
Resp_18	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	52

Resp_19	5	4	4	5	3	5	4	5	5	5	4	5	54
Resp_20	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	53
Resp_21	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	51
Resp_22	5	4	3	5	5	4	4	4	5	5	5	4	53
Resp_23	4	5	5	3	4	4	4	5	4	4	5	5	52
Resp_24	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	51
Resp_25	5	4	3	5	5	5	4	4	3	5	4	4	51
Resp_26	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	56
Resp_27	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	55
Resp_28	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	51
Resp_29	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	56
Resp_30	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
Resp_31	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	56
Resp_32	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	56
Resp_33	4	3	5	4	5	4	4	5	3	4	4	4	49
Resp_34	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	55
Resp_35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	57
Resp_36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
Resp_37	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	55
Resp_38	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	57
Resp_39	4	4	5	3	5	3	4	4	3	4	5	5	49

Resp_40	5	4	5	4	4	3	4	5	3	5	5	5	52
Resp_41	5	5	3	4	4	5	5	4	5	4	5	4	53
Resp_42	5	5	4	3	4	5	3	5	4	5	4	4	51
Resp_43	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	53
Resp_44	3	4	4	4	4	3	4	4	2	4	5	5	46
Resp_45	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	54
Resp_46	4	4	5	4	3	5	5	4	4	4	4	5	51
Resp_47	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
Resp_48	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	50
Resp_49	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	55
Resp_50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
Resp_51	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	55
Resp_52	4	4	4	3	4	5	4	5	5	5	5	5	53
Resp_53	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	54
Resp_54	4	3	3	4	2	4	4	4	2	2	3	4	39
Resp_55	2	3	4	2	4	4	3	3	3	2	4	2	36
Resp_56	4	3	2	4	5	4	1	3	4	2	4	4	40
Resp_57	4	4	3	1	3	4	2	3	5	1	4	3	38
Resp_58	4	4	3	3	5	3	4	4	4	4	4	4	46
Resp_59	4	3	2	4	4	2	5	4	4	3	4	2	41
Resp_60	3	2	2	3	4	5	4	4	3	4	3	3	40

Resp_61	3	2	4	4	4	3	5	2	4	2	2	4	39
Resp_62	4	3	4	4	2	3	4	3	4	3	4	4	42
Resp_63	4	5	1	2	3	3	2	3	3	2	5	3	36

Tabel Tabulasi Responden Variabel Lingkungan Kerja (X3)

	X3.1_1	X3.1_2	X3.2_1	X3.2_2	X3.3_1	X3.3_2	X3.4_1	X3.4_2	X3.5_1	X3.5_2	Total X3
Resp_1	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	40
Resp_2	4	3	4	3	5	4	4	4	4	3	38
Resp_3	3	4	5	3	3	4	4	3	3	4	36
Resp_4	4	3	4	3	4	3	5	4	4	4	38
Resp_5	3	4	4	4	3	5	4	4	4	5	40
Resp_6	5	5	4	4	4	5	5	4	3	5	44
4Resp_7	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	41
Resp_8	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	38
Resp_9	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	45
Resp_10	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	44
Resp_11	3	4	2	5	3	4	4	4	4	4	37
Resp_12	3	4	5	4	4	4	5	3	4	4	40
Resp_13	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	37
Resp_14	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	41
Resp_15	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	39
Resp_16	5	4	5	3	5	4	4	4	5	4	43

Resp_36	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	48
Resp_37	5	3	4	5	5	4	3	5	5	5	44
Resp_38	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	48
Resp_39	5	4	4	5	4	5	5	4	3	4	43
Resp_40	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	47
Resp_41	4	5	5	3	5	4	4	3	5	5	43
Resp_42	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	46
Resp_43	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	43
Resp_44	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	45
Resp_45	5	5	4	4	4	3	4	5	5	4	41
Resp_46	4	5	5	3	5	5	5	4	5	5	46
Resp_47	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	46
Resp_48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
Resp_49	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	43
Resp_50	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	47
Resp_51	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	46
Resp_52	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	41
Resp_53	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	45
Resp_54	2	2	4	4	4	3	3	4	4	4	34

Resp_55	3	4	2	3	4	4	4	4	3	4	35
Resp_56	4	4	1	3	3	4	4	4	5	2	34
Resp_57	3	3	4	4	3	2	3	2	3	4	31
Resp_58	3	3	5	4	3	4	4	4	4	2	36
Resp_59	4	4	5	4	4	4	3	5	3	5	41
Resp_60	4	4	3	4	4	4	2	5	4	4	38
Resp_61	4	4	4	4	2	4	3	5	3	4	35
Resp_62	2	3	4	2	4	4	2	5	4	5	35
Resp_63	4	4	4	5	3	3	4	2	4	5	38

Tabel Tabulasi Responden Variabel Loyalitas Kerja (Y)

	Y1.1_1	Y1.1_2	Y1.2_1	Y1.2_2	Y1.3_1	Y1.3_2	Y1.4_1	Y1.4_2	Y1.5_1	Y1.5_2	Y1.6_1	Y1.6_2	Total Y
Resp_1	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	3	4	46
Resp_2	4	4	3	4	3	4	4	4	5	5	4	3	47
Resp_3	4	4	5	3	5	4	4	4	4	5	5	4	51
Resp_4	4	4	3	4	5	4	4	3	3	4	4	3	45
Resp_5	4	4	5	4	3	3	3	4	5	5	4	4	48
Resp_6	4	4	3	3	4	4	5	3	4	2	4	4	44
Resp_7	3	3	4	5	4	4	4	4	5	4	3	2	45
Resp_8	4	4	3	4	4	3	5	4	4	4	5	4	48
Resp_9	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	53
Resp_10	4	5	5	4	2	3	2	4	4	4	4	4	45
Resp_11	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	51
Resp_12	4	4	4	4	3	3	4	4	3	5	4	3	49
Resp_13	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	51
Resp_14	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	49
Resp_15	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	45
Resp_16	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	53
Resp_17	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	51
Resp_18	5	5	4	4	3	4	5	5	4	4	5	4	52

Resp_19	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	54
Resp_20	4	4	5	4	3	4	4	5	5	4	4	5	51
Resp_21	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	51
Resp_22	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	49
Resp_23	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	53
Resp_24	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	57
Resp_25	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	51
Resp_26	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	51
Resp_27	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	51
Resp_28	4	5	5	5	5	4	4	4	3	5	4	4	52
Resp_29	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	51
Resp_30	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	51
Resp_31	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	58
Resp_32	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	55
Resp_33	4	5	3	3	4	4	2	4	5	4	3	3	44
Resp_34	5	4	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	55
Resp_35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
Resp_36	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	58
Resp_37	5	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	48
Resp_38	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	57
Resp_39	4	5	3	4	5	4	3	4	5	5	4	3	49

Resp_40	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	56
Resp_41	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	54
Resp_42	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	54
Resp_43	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	49
Resp_44	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	53
Resp_45	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	51
Resp_46	5	4	4	4	3	4	4	5	5	4	5	4	51
Resp_47	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	57
Resp_48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
Resp_49	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	57
Resp_50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
Resp_51	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	58
Resp_52	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	58
Resp_53	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	54
Resp_54	4	4	4	3	4	4	3	3	4	2	4	3	42
Resp_55	4	3	3	3	3	4	3	2	4	4	4	4	41
Resp_56	4	2	4	4	2	3	4	3	4	5	3	3	41
Resp_57	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	46
Resp_58	3	4	4	2	4	3	3	3	4	4	5	2	41
Resp_59	4	4	4	5	5	4	2	4	4	3	4	4	47
Resp_60	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	5	4	44

Resp_61	3	2	3	4	4	2	4	3	4	4	4	2	39
Resp_62	4	4	5	4	3	3	5	4	3	4	4	2	45
Resp_63	4	4	3	3	5	4	4	3	2	5	3	5	45

Lampiran 10 Lampiran Output Spss Pengolahan Data

1. Frekuensi Jawaban Responden

a. Frekuensi Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X₁)

X1.1_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	3,2	3,2	3,2
	4	28	44,4	44,4	47,6
	5	33	52,4	52,4	100,0
Total		63	100,0	100,0	

X1.1_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	9,5	9,5	9,5
	4	29	46,0	46,0	55,6
	5	28	44,4	44,4	100,0
Total		63	100,0	100,0	

X1.2_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	6,3	6,3	6,3
	4	31	49,2	49,2	55,6
	5	28	44,4	44,4	100,0
Total		63	100,0	100,0	

X1.2_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1,6	1,6	1,6
	3	3	4,8	4,8	6,3
	4	32	50,8	50,8	57,1
	5	27	42,9	42,9	100,0
Total		63	100,0	100,0	

X1.3_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3,2	3,2	3,2
	3	3	4,8	4,8	7,9
	4	23	36,5	36,5	44,4

5	35	55,6	55,6	100,0
Total	63	100,0	100,0	

X1.3_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1,6	1,6	1,6
	3	3	4,8	4,8	6,3
	4	23	36,5	36,5	42,9
	5	36	57,1	57,1	100,0
Total		63	100,0	100,0	

b. Frekuensi Variabel Insentif (X_2)

X2.1_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1,6	1,6	1,6
	3	6	9,5	9,5	11,1
	4	35	55,6	55,6	66,7
	5	21	33,3	33,3	100,0
Total		63	100,0	100,0	

X2.1_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	6,3	6,3	6,3
	3	11	17,5	17,5	23,8
	4	34	54,0	54,0	77,8
	5	14	22,2	22,2	100,0
Total		63	100,0	100,0	

X2.2_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1,6	1,6	1,6
	2	4	6,3	6,3	7,9
	3	11	17,5	17,5	25,4
	4	27	42,9	42,9	68,3
	5	20	31,7	31,7	100,0
Total		63	100,0	100,0	

X2.2_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1,6	1,6	1,6
	2	3	4,8	4,8	6,3
	3	7	11,1	11,1	17,5
	4	32	50,8	50,8	68,3
	5	20	31,7	31,7	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

X2.3_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	4,8	4,8	4,8
	3	5	7,9	7,9	12,7
	4	30	47,6	47,6	60,3
	5	25	39,7	39,7	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

X2.3_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1,6	1,6	1,6
	3	10	15,9	15,9	17,5
	4	32	50,8	50,8	68,3
	5	20	31,7	31,7	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

X2.4_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1,6	1,6	1,6
	2	3	4,8	4,8	6,3
	3	5	7,9	7,9	14,3
	4	30	47,6	47,6	61,9
	5	24	38,1	38,1	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

X2.4_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1,6	1,6	1,6
	3	8	12,7	12,7	14,3
	4	31	49,2	49,2	63,5
	5	23	36,5	36,5	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

X2.5_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	4,8	4,8	4,8
	3	10	15,9	15,9	20,6
	4	28	44,4	44,4	65,1
	5	22	34,9	34,9	100,0
Total		63	100,0	100,0	

X2.5_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1,6	1,6	1,6
	2	5	7,9	7,9	9,5
	3	4	6,3	6,3	15,9
	4	29	46,0	46,0	61,9
	5	24	38,1	38,1	100,0
Total		63	100,0	100,0	

X2.6_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1,6	1,6	1,6
	3	4	6,3	6,3	7,9
	4	28	44,4	44,4	52,4
	5	30	47,6	47,6	100,0
Total		63	100,0	100,0	

X2.6_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3,2	3,2	3,2
	3	7	11,1	11,1	14,3
	4	30	47,6	47,6	61,9
	5	24	38,1	38,1	100,0
Total		63	100,0	100,0	

c. Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja (X_3)**X3.1_1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3,2	3,2	3,2
	3	7	11,1	11,1	14,3

	4	25	39,7	39,7	54,0
	5	29	46,0	46,0	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

X3.1_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1,6	1,6	1,6
	3	7	11,1	11,1	12,7
	4	35	55,6	55,6	68,3
	5	20	31,7	31,7	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

X3.2_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1,6	1,6	1,6
	2	2	3,2	3,2	4,8
	3	3	4,8	4,8	9,5
	4	30	47,6	47,6	57,1
	5	27	42,9	42,9	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

X3.2_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1,6	1,6	1,6
	3	10	15,9	15,9	17,5
	4	34	54,0	54,0	71,4
	5	18	28,6	28,6	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

X3.3_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1,6	1,6	1,6
	3	9	14,3	14,3	15,9
	4	26	41,3	41,3	57,1
	5	27	42,9	42,9	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

X3.3_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1,6	1,6	1,6
	3	8	12,7	12,7	14,3
	4	25	39,7	39,7	54,0
	5	29	46,0	46,0	100,0
Total	63	100,0	100,0		

X3.4_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3,2	3,2	3,2
	3	6	9,5	9,5	12,7
	4	34	54,0	54,0	66,7
	5	21	33,3	33,3	100,0
Total	63	100,0	100,0		

X3.4_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3,2	3,2	3,2
	3	5	7,9	7,9	11,1
	4	35	55,6	55,6	66,7
	5	21	33,3	33,3	100,0
Total	63	100,0	100,0		

X3.5_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	12,7	12,7	12,7
	4	36	57,1	57,1	69,8
	5	19	30,2	30,2	100,0
Total	63	100,0	100,0		

X3.5_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3,2	3,2	3,2
	3	5	7,9	7,9	11,1
	4	36	57,1	57,1	68,3
	5	20	31,7	31,7	100,0
Total	63	100,0	100,0		

d. Frekuensi Variabel Loyalitas Kerja (Y)

Y1.1_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	6,3	6,3	6,3
	4	35	55,6	55,6	61,9
	5	24	38,1	38,1	100,0
Total		63	100,0	100,0	

Y1.1_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3,2	3,2	3,2
	3	2	3,2	3,2	6,3
	4	35	55,6	55,6	61,9
	5	24	38,1	38,1	100,0
Total		63	100,0	100,0	

Y1.2_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	15,9	15,9	15,9
	4	31	49,2	49,2	65,1
	5	22	34,9	34,9	100,0
Total		63	100,0	100,0	

Y1.2_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1,6	1,6	1,6
	3	8	12,7	12,7	14,3
	4	34	54,0	54,0	68,3
	5	20	31,7	31,7	100,0
Total		63	100,0	100,0	

Y1.3_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3,2	3,2	3,2
	3	11	17,5	17,5	20,6
	4	27	42,9	42,9	63,5
	5	23	36,5	36,5	100,0
Total		63	100,0	100,0	

Y1.3_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1,6	1,6	1,6
	3	8	12,7	12,7	14,3
	4	34	54,0	54,0	68,3
	5	20	31,7	31,7	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Y1.4_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	4,8	4,8	4,8
	3	7	11,1	11,1	15,9
	4	35	55,6	55,6	71,4
	5	18	28,6	28,6	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Y1.4_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1,6	1,6	1,6
	3	9	14,3	14,3	15,9
	4	39	61,9	61,9	77,8
	5	14	22,2	22,2	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Y1.5_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1,6	1,6	1,6
	3	5	7,9	7,9	9,5
	4	30	47,6	47,6	57,1
	5	27	42,9	42,9	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Y1.5_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3,2	3,2	3,2
	3	3	4,8	4,8	7,9
	4	38	60,3	60,3	68,3
	5	20	31,7	31,7	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Y1.6_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	11,1	11,1	11,1
	4	35	55,6	55,6	66,7
	5	21	33,3	33,3	100,0
Total		63	100,0	100,0	

Y1.6_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	6,3	6,3	6,3
	3	8	12,7	12,7	19,0
	4	28	44,4	44,4	63,5
	5	23	36,5	36,5	100,0
Total		63	100,0	100,0	

2. Pengujian Instrumen

a. Uji Validitas

Uji Validitas Pengembangan Sumber Daya Manusia (X₁)

		Correlations						
		X1.1_1	X1.1_2	X1.2_1	X1.2_2	X1.3_1	X1.3_2	TOTALX1
X1.1_1	Pearson Correlation	1	,490**	,433**	,183	,164	,160	,596**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,151	,199	,210	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63
X1.1_2	Pearson Correlation	,490**	1	,351**	,126	,142	,303*	,610**
	Sig. (2-tailed)	,000		,005	,325	,267	,016	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63
X1.2_1	Pearson Correlation	,433**	,351**	1	,311*	,193	,325**	,655**
	Sig. (2-tailed)	,000	,005		,013	,131	,009	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63
X1.2_2	Pearson Correlation	,183	,126	,311*	1	,310*	,377**	,601**
	Sig. (2-tailed)	,151	,325	,013		,013	,002	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63
X1.3_1	Pearson Correlation	,164	,142	,193	,310*	1	,630**	,663**
	Sig. (2-tailed)	,199	,267	,131	,013		,000	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63
X1.3_2	Pearson Correlation	,160	,303*	,325**	,377**	,630**	1	,743**
	Sig. (2-tailed)	,210	,016	,009	,002	,000		,000

X2.4_1	Pearson Correlation	,295*	,131	,467**	,424**	,225	,143	1	,378**	,176	,439**	,112	,285*	,569**
	Sig. (2-tailed)	,019	,307	,000	,001	,076	,262		,002	,169	,000	,382	,024	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X2.4_2	Pearson Correlation	,440**	,443**	,480**	,386**	,370**	,348**	,378**	1	,287*	,693**	,460**	,389**	,763**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,002	,003	,005	,002		,022	,000	,000	,002	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X2.5_1	Pearson Correlation	,307*	,273*	,268*	,277*	,260*	,350**	,176	,287*	1	,351**	,218	,170	,545**
	Sig. (2-tailed)	,014	,030	,034	,028	,040	,005	,169	,022		,005	,086	,182	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X2.5_2	Pearson Correlation	,490**	,388**	,432**	,513**	,394**	,444**	,439**	,693**	,351**	1	,406**	,499**	,816**
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,005		,001	,000	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X2.6_1	Pearson Correlation	,282*	,465**	,293*	,228	,229	,161	,112	,460**	,218	,406**	1	,403**	,559**
	Sig. (2-tailed)	,025	,000	,020	,072	,071	,209	,382	,000	,086	,001		,001	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X2.6_2	Pearson Correlation	,291*	,313*	,564**	,364**	,136	,357**	,285*	,389**	,170	,499**	,403**	1	,642**
	Sig. (2-tailed)	,021	,012	,000	,003	,288	,004	,024	,002	,182	,000	,001		,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
TOTAL X2	Pearson Correlation	,600**	,560**	,681**	,614**	,482**	,525**	,569**	,763**	,545**	,816**	,559**	,642**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Validitas Lingkungan Kerja (X₃)

Correlations

	X3.1_1	X3.1_2	X3.2_1	X3.2_2	X3.3_1	X3.3_2	X3.4_1	X3.4_2	X3.5_1	X3.5_2	TOTALX3
--	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	---------

X3.1_1	Pearson Correlation	1	,501**	,250*	,409**	,413**	,340**	,414**	,273*	,284*	,140	,703**
	Sig. (2-tailed)		,000	,048	,001	,001	,006	,001	,031	,024	,275	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X3.1_2	Pearson Correlation	,501**	1	,229	,197	,285*	,458**	,422**	,063	,410**	,235	,646**
	Sig. (2-tailed)	,000		,071	,122	,024	,000	,001	,625	,001	,063	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X3.2_1	Pearson Correlation	,250*	,229	1	,175	,376**	,281*	,241	-,006	,185	,304*	,553**
	Sig. (2-tailed)	,048	,071		,171	,002	,026	,057	,960	,147	,015	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X3.2_2	Pearson Correlation	,409**	,197	,175	1	,074	,216	,216	,059	,105	,062	,440**
	Sig. (2-tailed)	,001	,122	,171		,566	,089	,090	,647	,412	,627	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X3.3_1	Pearson Correlation	,413**	,285*	,376**	,074	1	,454**	,296*	,206	,407**	,216	,681**
	Sig. (2-tailed)	,001	,024	,002	,566		,000	,018	,105	,001	,090	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X3.3_2	Pearson Correlation	,340**	,458**	,281*	,216	,454**	1	,313*	,310*	,258*	,202	,687**
	Sig. (2-tailed)	,006	,000	,026	,089	,000		,013	,013	,041	,113	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X3.4_1	Pearson Correlation	,414**	,422**	,241	,216	,296*	,313*	1	-,003	,246	,065	,574**
	Sig. (2-tailed)	,001	,001	,057	,090	,018	,013		,982	,052	,614	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X3.4_2	Pearson Correlation	,273*	,063	-,006	,059	,206	,310*	-,003	1	,209	,156	,372**
	Sig. (2-tailed)	,031	,625	,960	,647	,105	,013	,982		,100	,221	,003
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X3.5_1	Pearson Correlation	,284*	,410**	,185	,105	,407**	,258*	,246	,209	1	,146	,551**
	Sig. (2-tailed)	,024	,001	,147	,412	,001	,041	,052	,100		,253	,000

N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X3.5_2 Pearson Correlation	,140	,235	,304*	,062	,216	,202	,065	,156	,146	1	,441**	
Sig. (2-tailed)	,275	,063	,015	,627	,090	,113	,614	,221	,253		,000	
N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
TOTAL Pearson Correlation	,703**	,646**	,553**	,440**	,681**	,687**	,574**	,372**	,551**	,441**	1	
X3 Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,003	,000	,000		
N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Validitas Loyalitas Kerja (Y)

Correlations

	Y1.1_1	Y1.1_2	Y1.2_1	Y1.2_2	Y1.3_1	Y1.3_2	Y1.4_1	Y1.4_2	Y1.5_1	Y1.5_2	Y1.6_1	Y1.6_2	TOTALY
Y1.1_1 Pearson Correlation	1	,452**	,402**	,344**	,083	,383**	,476**	,458**	,302*	,318*	,239	,594**	,689**
Sig. (2-tailed)		,000	,001	,006	,520	,002	,000	,000	,016	,011	,059	,000	,000
N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Y1.1_2 Pearson Correlation	,452**	1	,327**	,275*	,312*	,444**	,141	,472**	,147	,080	,224	,438**	,595**
Sig. (2-tailed)	,000		,009	,029	,013	,000	,272	,000	,252	,533	,078	,000	,000
N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Y1.2_1 Pearson Correlation	,402**	,327**	1	,535**	,042	,269*	,305*	,440**	,242	,328**	,270*	,423**	,623**
Sig. (2-tailed)	,001	,009		,000	,742	,033	,015	,000	,056	,009	,033	,001	,000
N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Y1.2_2 Pearson Correlation	,344**	,275*	,535**	1	,219	,309*	,336**	,403**	,261*	,305*	,246	,344**	,627**
Sig. (2-tailed)	,006	,029	,000		,085	,014	,007	,001	,039	,015	,052	,006	,000
N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Y1.3_1 Pearson Correlation	,083	,312*	,042	,219	1	,531**	,216	,200	-,073	,128	,226	,255*	,477**
Sig. (2-tailed)	,520	,013	,742	,085		,000	,089	,117	,570	,319	,075	,043	,000

N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	
Y1.3_2	Pearson Correlation	,383**	,444**	,269*	,309*	,531**	1	,366**	,368**	,161	,202	,246	,530**	,700**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,033	,014	,000		,003	,003	,208	,112	,052	,000	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Y1.4_1	Pearson Correlation	,476**	,141	,305*	,336**	,216	,366**	1	,375**	,073	,248	,295*	,400**	,591**
	Sig. (2-tailed)	,000	,272	,015	,007	,089	,003		,002	,568	,051	,019	,001	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Y1.4_2	Pearson Correlation	,458**	,472**	,440**	,403**	,200	,368**	,375**	1	,285*	,304*	,245	,388**	,683**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,001	,117	,003	,002		,023	,015	,053	,002	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Y1.5_1	Pearson Correlation	,302*	,147	,242	,261*	-,073	,161	,073	,285*	1	,030	,168	,183	,383**
	Sig. (2-tailed)	,016	,252	,056	,039	,570	,208	,568	,023		,815	,189	,151	,002
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Y1.5_2	Pearson Correlation	,318*	,080	,328**	,305*	,128	,202	,248	,304*	,030	1	,193	,209	,458**
	Sig. (2-tailed)	,011	,533	,009	,015	,319	,112	,051	,015	,815		,131	,100	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Y1.6_1	Pearson Correlation	,239	,224	,270*	,246	,226	,246	,295*	,245	,168	,193	1	,278*	,517**
	Sig. (2-tailed)	,059	,078	,033	,052	,075	,052	,019	,053	,189	,131		,027	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Y1.6_2	Pearson Correlation	,594**	,438**	,423**	,344**	,255*	,530**	,400**	,388**	,183	,209	,278*	1	,710**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,006	,043	,000	,001	,002	,151	,100	,027		,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
TOTAL	Pearson Correlation	,689**	,595**	,623**	,627**	,477**	,700**	,591**	,683**	,383**	,458**	,517**	,710**	1
Y	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,002	,000	,000	,000	
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

b. Uji Reliabilitas

Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_1)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	63	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	63	100,0

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,718	6

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Variabel Insentif (X_2)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	63	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	63	100,0

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,849	12

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Variabel Lingkungan Kerja (X_3)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	63	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	63	100,0

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,767	10

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

c. Uji Autokorelasi

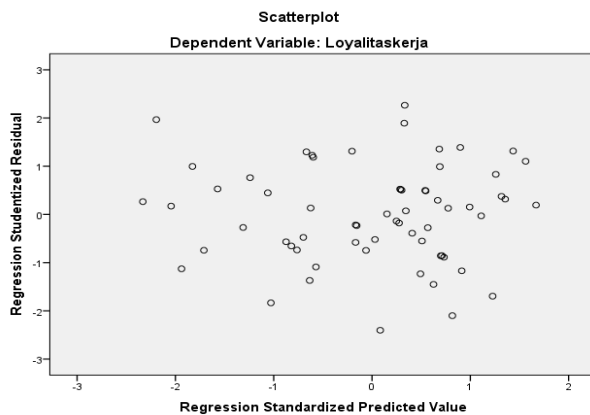
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,842 ^a	,709	,694	2,819	2,107

a. Predictors: (Constant), Lingkungankerja, PSDM, Insentif

b. Dependent Variable: Loyalitaskerja

d. Uji Heteroskedastisitas



Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	12,847	4,762		2,698	,009		
	PSDM	-,114	,148	-,056	-,769	,445	,936	1,069
	Insentif	,525	,094	,617	5,576	,000	,403	2,482
	Lingkungankerja	,343	,132	,284	2,594	,012	,413	2,421

a. Dependent Variable: Loyalitaskerja

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji T

Coefficients^a						
		Unstandardized		Standardized		
		Coefficients		Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	12,847	4,762		2,698	,009
	PSDM	-,114	,148	-,056	-,769	,445
	Insentif	,525	,094	,617	5,576	,000
	Lingkungankerja	,343	,132	,284	2,594	,012

a. Dependent Variable: Loyalitaskerja

b. Uji F

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1140,866	3	380,289	47,862	,000 ^b
	Residual	468,785	59	7,946		
	Total	1609,651	62			

a. Dependent Variable: Loyalitaskerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungankerja, PSDM, Insentif