



SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, INSENTIF DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP LOYALITAS KERJA KARYAWAN PT.
DASAPLAST NUSANTARA**

Diajukan dalam rangka Penyelesaian Studi Strata 1
untuk mencapai Gelar Sarjana Manajemen

Oleh:

Ambar Tri Wahyuningsih

18810115

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PGRI SEMARANG**

2022

HALAMAN PENYELESAIAN BIMBINGAN

Kami selaku pembimbing skripsi I dan II dari mahasiswa Universitas PGRI Semarang :

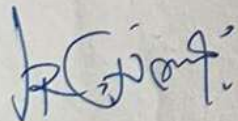
Nama : Ambar Tri Wahyuningsih

NPM : 18810115

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Judul Skripsi : “Pengaruh Lingkungan Kerja, Insentif, Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT. Dasaplast Nusantara”

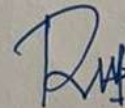
Pembimbing I



Ira Setiawati, S.E., M.Si

NPP.197801548

Pembimbing II



Rita Meiriyanti, S.E., MM.

NPP. 218601571

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja, Insentif, dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT. Dasaplast Nusantara".

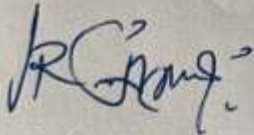
Telah dipertahankan dihadapan dewan penguji skripsi dan disahkan oleh panitia ujian skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang:

Pada hari : Senin

Tanggal : 3 Oktober 2022

Dewan Penguji

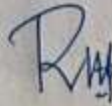
Penguji I



Ira Setiawati, S.E., M.Si

NPP.197801548

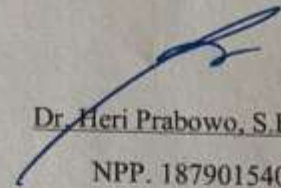
Penguji II



Rita Meiriyanti, S.E., MM.

NPP. 218601571

Penguji III



Dr. Heri Prabowo, S.E., MM

NPP. 187901540

Mengetahui

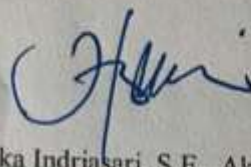
Dekan



Dr. Irv Efriyani Sumastuti., M.P

NPP. 146501457

Kaprodi



Ika Indriasari, S.E., Akt., M.Si

NIP. 197608232005012001

MOTTO

“Always spread kindness and be a useful for others”

Selalu menebarkan kebaikan dan menjadi manusia yang berguna untuk orang lain

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ambar Tri Wahyuningsih

NPM : 18810115

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Judul Skripsi : “Pengaruh Lingkungan Kerja, Insentif, Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT. Dasaplast Nusantara”

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang saya buat ini benar benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan merupakan pengambilalihan atau pikiran orang lain yang saya akui sebagai tulisan atau pikiran saya sendiri. Apabila pada kemungkinan hari terbukti atau dibuktikan skripsi ini hasil plagiasi, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan saya tersebut.

Semarang,

Yang membuat pernyataan



Ambar Tri Wahyuningsih

18810115

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja, Insentif, dan Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Kerja Karyawan pada PT. Dasaplast Nusantara. Objek penelitian ini berada di PT. Dasaplast Nusantara yang merupakan perusahaan dibidang produksi kemasan karung plastik, *inner bag & warring bag*. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan PT. Dasaplast Nusantara yang berjumlah 650 karyawan, sedangkan sampel pada penelitian ini sebanyak 248 karyawan. Penentuan besarnya sampel menggunakan metode *proportional random sampling* dengan rumus slovin. Analisis data pada penelitian ini menggunakan program SPSS versi 26. Teknik analisis data yang digunakan analisis regresi linear berganda. Hasil analisis dan pembahasan menunjukkan variabel Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Loyalitas Kerja, Insentif secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Loyalitas Kerja, Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Loyalitas Kerja, Lingkungan Kerja, Insentif dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap Loyalitas Kerja karyawan pada PT. Dasaplast Nusantara.

Kata kunci : Lingkungan Kerja, Insentif, Motivasi Kerja, Loyalitas Kerja.

ABSTRAK

This study aims to determine the effect of work environment, incentives, and work motivation on employee loyalty at PT. Dasaplast Nusantara. The object of this research is at PT. Dasaplast Nusantara which is a company in the production of plastic sack packaging, inner bags & warring bags. The population in this study were all employees of PT. Dasaplast Nusantara totaling 650 employees, while the sample in this study was 248 employees. Determination of the sample size using the proportional random sampling method with the slovin formula. Data analysis in this study used SPSS version 26. The data analysis technique used was multiple linear regression analysis. The results of the analysis and discussion show that the Work Environment variable partially has a significant positive effect on Work Loyalty, Incentives partially have a significant positive effect on Work Loyalty, Work Motivation partially has a significant positive effect on Work Loyalty, Work Environment, Incentives and Work Motivation simultaneously has a significant positive effect on the Loyalty of Employees at PT. Dasaplast Nusantara.

Keywords: *Work Environment, Incentives, Work Motivation, Work Loyalty.*

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran tuhan yang maha esa atas segala rahmat, karunia serta kasih sayangnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Insentif, Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT. Dasplast Nusantara”. Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari kesulitan serta kendala namun berkat bimbingan, dorongan, nasihat dan saran dari berbagai pihak, khususnya pembimbing segala kesulitan dapat teratasi dengan baik. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini dengan penulis sampaikan terima kasih kepada :

1. Dr. Sri Suciati, M. Hum Rektor Universitas PGRI Semarang yang telah memberikan kesempatan menimba ilmu di Universitas PGRI Semarang
2. Dr. Ir. Efriyani Sumastuti, M.P. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan izin penelitian
3. Ika Indriasari, S.E, Akt., M.Si. Ketua Program Studi Manajemen yang telah menyetujui skripsi
4. Ira Setiawati, S.E.,M.Si. selaku dosen pembimbing I yang telah membimbing saya dengan baik.
5. Rita Meiriyanti, S.E., MM. selaku dosen pembimbing II yang telah sabar dalam membimbing saya dengan baik.
6. Bapak Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis jurusan Manajemen yang memberikan bekal ilmu selama belajar di Universitas PGRI Semarang.
7. Bapak Slamet dan Alm ibu Irma tercinta yang selalu memberikan dukungan, baik secara moral, spiritual dan material.

8. Kakak Army Mahdiantoro, Nurul Ismiyanti, dan adik Shofia Nur yang selalu memberikan motivasi dan dukungan.
9. Sahabat Second fams, Mirza , Yuniar, Nisavinea, Geng Ciwis, Geng Lamis, Geng Rumpik, dan teman-teman yang tidak bisa saya sebutkan satu per satu yang juga selalu memberikan semangat kepada saya.

DAFTAR ISI

HALAMAN PENYELESAIAN BIMBINGAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iii
MOTTO.....	iii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I	1
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Pertanyaan Penelitian	7
D. Tujuan Penelitian	8
E. Manfaat penelitian.....	8
F. Sistematika Penulisan	9
BAB II.....	11
TINJAUAN PUSTAKA.....	11
A. Kajian Pustaka.....	11
B. Landasan Teori.....	15
1. Lingkungan Kerja	15
2. Insentif	19
3. Motivasi Kerja	24
4. Loyalitas Kerja.....	29
C. Kerangka berpikir	32
D. Pengembangan Hipotesis	33
E. Hipotesis Penelitian.....	36
BAB III.....	37
METODE PENELITIAN	37
A. Desain penelitian.....	37

B.	Populasi dan sampel.....	37
C.	Lokasi Penelitian.....	39
D.	Definisi operasional	40
E.	Instrumen pengumpulan data	42
F.	Uji instrumen.....	43
G.	Teknik analisis data.....	43
BAB IV	48
HASIL DAN PEMBAHASAN		48
A.	Deskripsi Umum Objek Penelitian.....	48
A.	Hasil Penyebaran Data	49
B.	Hasil Karakteristik Responden.....	50
C.	Hasil Uji Instrumen	53
D.	Hasil Analisis Data.....	56
E.	Pembahasan.....	78
BAB V	82
PENUTUP		82
A.	Kesimpulan	82
B.	Saran.....	83

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	4
Data Presensi Karyawan PT. Dasaplast Nusantara 2020	4
Tabel 1.2.....	4
Data <i>Turnover</i> Karyawan PT. Dasaplast Nusantara 2020.....	4
Tabel 2.1	11
Penelitian Terdahulu	11
Tabel 3.1	39
Perhitungan Penentuan Sampel Penelitian	39
Tabel 3.2.....	41
Definisi Oprasional	41
Tabel 4.1 Hasil Penyebaran Kuesioner	50
Tabel 4.2 Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia	50
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	51
Tabel 4.5 Klasifikasi Responden Berdasarkan Gaji.....	52
Tabel 4.6 Klasifikasi Responden Berdasarkan Jabatan.....	53
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas.....	54
Tabel 4. 8 Hasil Uji Reliabilitas	56
Tabel 4.9.....	56
Hasil Statistik Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja (X_1)	56
Tabel 4.10.....	58
Hasil Statistik Deskriptif Variabel Insentif (X_2)	58
Tabel 4.11	61
Hasil Statistik Deskriptif Variabel Motivasi Kerja (X_3)	61
Tabel 4.12.....	64
Hasil Statistik Deskriptif Variabel Loyalitas Kerja (Y).....	64
Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas	69
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinearitas.....	70
Tabel 4.15 Hasil Analisi Regresi Linier Berganda	72
Tabel 4.16 Hasil Uji T.....	74
Tabel 4.17 Hasil Uji F.....	77

Tabel 4.18 Hasil Uji Koefisien Determinasi	78
--	----

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	33
Gambar 3.1 Denah Lokasi PT. Dasaplast Nusantara	40
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas dengan Metode <i>P-Plot</i>	67
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas menggunakan Histogram	68
Gambar 4.3 Grafik <i>Scatterplot</i>	71

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner.....	Error! Bookmark not defined.
Lampiran 2. Data Responden.....	Error! Bookmark not defined.
Lampiran 3. Tabulasi Kuesioner	Error! Bookmark not defined.
Lampiran 4. Hasil Uji Instrumen	Error! Bookmark not defined.
Lampiran 5. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	Error! Bookmark not defined.
Lampiran 6. Hasil Uji Hipotesis	Error! Bookmark not defined.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pesatnya perkembangan industri mengakibatkan munculnya persaingan bisnis yang semakin ketat. Perusahaan perlu menyadari bahwa setiap orang memiliki kebutuhan yang berbeda-beda yang semakin kompleks dan berkembang, sehingga perusahaan perlu memperhatikan kesejahteraan karyawannya berupa pemberian material maupun non material, yang diharapkan dapat menimbulkan loyalitas kerja karyawan. Loyalitas karyawan merupakan suatu sikap yang menunjukkan kecenderungan karyawan untuk tetap tinggal di tempat ia bekerja dan enggan pindah ke tempat atau perusahaan yang lain (Siagian, 2014). Pada hakikatnya loyalitas adalah kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan, yang memiliki rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan yang terbaik. Proses penciptaan loyalitas kerja di perusahaan dikaitkan dengan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota perusahaan, keinginan untuk melakukan yang terbaik bagi perusahaan dengan kepercayaan tertentu dan penerimaan penuh terhadap nilai-nilai perusahaan (Porter, 2011).

Dalam menumbuhkan loyalitas kerja di perusahaan dapat ditemukan melalui lingkungan kerja. Faktor lingkungan kerja akan menjadi hal yang cukup berpengaruh dalam perusahaan. Lingkungan kerja yang nyaman akan

medorong karyawan untuk melakukan yang terbaik untuk perusahaan. Menurut Mardiana, (2005) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai lingkungan dimana pegawai atau karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Selain itu, memberikan insentif yang nyata merupakan salah satu cara untuk membuat karyawan tetap puas dengan pekerjaan mereka. Imbalan berupa insentif atas kinerja tinggi adalah pengakuan oleh organisasi atas hasil kerja karyawan dan kontribusinya terhadap organisasi. (Mangkunegara, 2017). Dalam pemberian sebuah motivasi juga merupakan cara untuk menjaga motivasi karyawan dan strategi untuk mempertahankan karyawan perusahaan. Menurut Swasto & Utami, (2014) Motivasi kerja adalah motivasi seseorang untuk melakukan tindakan tertentu guna mencapai tujuan perusahaan. Tindakan mempertahankan karyawan ini adalah salah satu dari empat fungsi inti manajemen sumber daya manusia karena karyawan adalah salah satu sumber daya paling berharga yang harus dimiliki perusahaan. Perusahaan yang baik harus tahu bagaimana menjaga loyalitas karyawannya sehingga mereka dapat memberikan hasil yang paling efektif seperti meningkatkan kinerja perusahaan.

PT. Dasaplast adalah perusahaan yang bergerak di bidang produksi kemasan kantong plastik, *inner bag & warring bag*. PT Dasaplast Nusantara sebelumnya bernama Pabrik Karung Petjangan (PK). Berbasis di Jepara, Jawa Tengah, perusahaan ini memiliki pengalaman lebih dari 18 tahun

dalam memproduksi karung goni untuk kemasan gula dan beras. Seiring dengan meningkatnya permintaan kantong plastik dan perubahan pasar di industri plastik, manajemen mengambil keputusan strategis untuk memasuki bisnis plastik melalui kemitraan dengan perusahaan swasta yang memproduksi kantong plastik anti slip. Berdasarkan akta Mohamad Dahlan Kosim, nomor SH 02 tanggal 10 Maret 2004. Perusahaan ini didirikan pada tahun 2004 sebagai perusahaan patungan antara PT Perkebunan Nusantara X (Persero) dan PT Surya Satria Sembada. Perseroan tersebut sudah berubah menjadi perusahaan industri plastik yang bertambah kuat, kokoh dan kompetitif dalam memenuhi kebutuhan pasar, termasuk captive marketnya seperti PT Perkebunan nusantara X (Persero) untuk gula kemasan dan *warring* untuk menutupi tanaman tembakau.

Fenomena gap yang melatar belakangi penelitian ini yaitu PT. Dasplast Nusantara. Dalam proses produksi barang, membutuhkan loyalitas kerja karyawan yang optimal agar tidak terjadi keterlambatan dalam pengiriman barang kepada konsumen. Namun fakta di lapangan menunjukkan bahwa loyalitas karyawan kurang maksimal, hal tersebut terlihat dalam tingkat ketidakhadiran karyawan selama tahun 2020 sebagaimana terlihat dalam tabel 1.1 berikut ini:

Tabel 1.1
Data Presensi Karyawan PT. Dasaplast Nusantara 2020

Bulan	Presensi Karyawan	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Karyawan (Orang)	Nilai Kehadiran	Datang Terlambat (Orang)	Nilai Keterlambatan
Januari	635	24	650	98%	30	1.92%
Februari	622	20	650	96%	33	2.53%
Maret	625	22	650	96%	28	1.95%
April	632	22	650	97%	36	2.51%
Mei	620	21	650	95%	18	1.31%
Juni	627	22	650	96%	28	1.95%
Juli	622	23	650	96%	36	2.40%
Agustus	615	21	650	95%	40	2.93%
September	633	22	650	97%	28	1.95%
Oktober	618	22	650	95%	15	1.04%
November	616	21	650	95%	32	2.34%
Desember	610	23	650	94%	38	2.54%

Sumber : Data PT. Dasaplast Nusantara, 2020

Berdasarkan dari hasil Tabel 1.1 di atas dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan terdapat 22,89% nilai ketidakhadiran karyawan dalam setahun serta terdapat 25,37% nilai keterlambatan karyawan dalam setahun. Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa masih kurangnya kesadaran serta motivasi setiap karyawan sehingga menunjukkan sikap dan aksi sangat kurangnya loyalitas terhadap perusahaan.

Tabel 1.2
Data Turnover Karyawan PT. Dasaplast Nusantara 2020

Bulan	Total Karyawan Awal	Masuk (orang)	Keluar (Orang)	Total Karyawan Akhir	Turnover %
Januari	1200	150	48	1302	7,1 %
Februari	1302	225	105	1422	7,7 %
Maret	1422	35	365	1092	29,0%
April	1092	75	167	1000	15,9%
Mei	1000	185	65	1120	6,1%
Juni	1120	50	175	995	16,5%

Juli	995	26	245	776	27,6%
Agustus	776	145	165	756	21,5 %
September	756	15	75	696	9,8 %
Oktober	696	48	94	650	13,9 %
November	650	45	45	650	6,9 %
Desember	650	5	55	600	8,8 %

Sumber : Data PT. Dasaplast Nusantara, 2020

Berdasarkan dari hasil observasi pada Tabel 1.2 di atas dapat disimpulkan bahwa total keseluruhan karyawan masuk sebanyak 1.004 karyawan, sedangkan total keseluruhan karyawan keluar sebanyak 1.604 karyawan dalam setahun. Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa tingginya tingkat *turnover* sangat berdampak negatif untuk perusahaan yang mengakibatkan turunnya produktivitas pada karyawan PT. Dasaplast Nusantara.

Hal tersebut merupakan salah satu indikasi kurangnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Kurang optimalnya loyalitas karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain yaitu kurang nyamannya karyawan dengan lingkungan kerja serta kurang puasnya karyawan karena tidak adanya promosi jabatan. Faktor lain yang juga mempengaruhi yaitu manajer yang memiliki sikap kurang empati terhadap karyawan. Aspek-aspek tersebutlah yang menyebabkan loyalitas karyawan menjadi menurun bahkan hilang.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, penulis mengidentifikasi adanya fenomena dan *research gap* dari masing - masing variabel independen terhadap variabel dependen, sebagai berikut :

Hasil penelitian dari Sianipar & Salim, (2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, berbeda halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra & Sriathi, (2018) dimana hasilnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan. Penelitian diatas terkait variabel lingkungan kerja menunjukkan adanya pengaruh yang berbeda dari hasil kedua penelitian tersebut.

Hasil penelitian dari Wirawan et al., (2019) menunjukkan bahwa Insentif berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas kerja Karyawan, berbeda halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Azzahra et al., (2021) dimana hasilnya menunjukkan bahwa Insentif tidak berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan. Penelitian diatas terkait variabel insentif menunjukkan adanya pengaruh yang berbeda dari hasil kedua penelitian tersebut.

Hasil penelitian dari Swadarma & Netra, (2020) menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan, berbeda halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Ariyanti, (2013) dimana hasilnya menunjukkan bahwa Motivasi tidak memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas kerja karyawan. Penelitian diatas terkait variabel insentif menunjukkan adanya pengaruh yang berbeda dari hasil kedua penelitian tersebut.

Berdasarkan pada uraian latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul penelitian mengenai **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Insentif, dan Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Kerja Karyawan pada PT. Dasplast Nusantara.”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah loyalitas kerja karyawan pada PT. Dasplast Nusantara belum optimal di tahun 2020. Berdasarkan data presensi karyawan 2020 masih banyak karyawan yang mengalami keterlambatan saat masuk kerja sehingga dapat disimpulkan bahwa masih kurangnya kesadaran serta motivasi kerja setiap karyawan sehingga menunjukkan sikap dan aksi sangat kurangnya loyalitas terhadap perusahaan, sedangkan masih banyak karyawan yang keluar masuk pada PT. Dasplast Nusantara di tahun 2020 hal tersebut mengakibatkan turunnya produktivitas pada karyawan. Hal tersebut merupakan salah satu indikasi kurangnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Banyak faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja karyawan sebagai variabel independen seperti lingkungan kerja, intensif, dan motivasi kerja.

C. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka muncul pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Dasplast Nusantara?

2. Apakah insentif berpengaruh positif terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Dasplast Nusantara?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Dasplast Nusantara?
4. Apakah lingkungan kerja, insentif, dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Dasplast Nusantara?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pertanyaan penelitian yang telah disampaikan diatas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Dasplast Nusantara.
2. Untuk menganalisis insentif berpengaruh positif terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Dasplast Nusantara.
3. Untuk menganalisis motivasi kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Dasplast Nusantara.
4. Untuk menganalisis lingkungan kerja, insentif, dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Dasplast Nusantara.

E. Manfaat penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian, diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pemahaman dan pengetahuan terkait masalah loyalitas karyawan yang disebabkan oleh lingkungan kerja, insentif dan motivasi kerja.

2. Manfaat Praktis

Perusahaan diharapkan dari hasil penelitian ini dapat memberikan saran dan pertimbangan bagi PT. Dasaplast Nusantara dalam mengembangkan strategi perbaikan lingkungan kerja, insentif dan motivasi kerja untuk meningkatkan loyalitas karyawan.

F. Sistematika Penulisan

Dalam penelitian yang sistematis diperlukan agar dapat memudahkan pemahaman penelitian. Secara umum sistematika tersebut dijelaskan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan pendahuluan yang memuat latar belakang, rumusan masalah, definisi masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan gambaran umum peneliti sebelumnya, latar belakang teori, pengembangan hipotesis, kerangka berfikir, dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang desain penelitian, populasi dan sampel, definisi operasional, metode dan alat pengumpulan data, alat pengujian dan metode analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini memberikan gambaran umum tentang objek penelitian, hasil pengolahan data, hasil karakteristik responden, hasil pengujian instrumen, hasil pengujian dan pembahasan hipotesis.

BAB V : PENUTUP

Bab ini menjelaskan kesimpulan atau hasil penelitian, keterbatasan penelitian, dan saran bagi pihak terkait dan peneliti selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Pustaka

Penelitian terdahulu yang membahas tentang Pengaruh Lingkungan Kerja, Insentif, dan Motivasi kerja terhadap Loyalitas Kerja Karyawan pada PT. Dasaplast Nusantara.

Berikut adalah uraian dari beberapa penelitian terdahulu :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Judul	Peneliti	Analisis data	Hasil & kesimpulan
1. FAKTOR ETOS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA DALAM MEMBENTUK “LOYALITAS KERJA” PEGAWAI PADA PT TIMUR RAYA ALAM DAMAI	Rohana Sianipar & Vania Salim, Vol.15, No.1, Mei 2019	Data yang dikumpulkan berupa data kualitatif dan kuantitatif. Salah satu data dalam penelitian ini adalah laporan masa kerja karyawan PT Timur Raya Alam Damai tahun 2018. Hal ini dilakukan melalui cara penulis melakukan dan menyebarkan beberapa kuesioner mengenai etos kerja, lingkungan	Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh etos kerja dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan di PT Timur Raya Alam Damai, dapat disimpulkan bahwa faktor etos kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan (Sianipar & Salim, 2019).

		kerja, dan loyalitas kerja sebagai perbandingan antara data tahun 2018 dengan data saat ini.	
2. PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP LOYALITAS KERJA KARYAWAN (STUDI PADA KARYAWAN TETAP UNIVERSITAS ISLAM MALANG KECAMATAN LOWOKWARU ,KOTA MALANG,JAWA TIMUR)	Itna Ernas, M. Agus Salim & A. Agus Priyono, e – Jurnal Riset Manajemen, 2021	Dalam penelitian ini digunakan metode explanatory research yaitu dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif explanatory research. Seluruh populasi atau partisipan dalam penelitian ini adalah pegawai tetap Universitas Islam Malang Kecamatan Lowokwaru Kota Malang Jawa Timur. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Kuesioner ini sebagai alat pengumpulan data. Selain itu, data kuesioner	Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menjelaskan bahwa variabel kompensasi yang diuji secara parsial akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas kerja pada Universitas Islam Malang. Dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang diberikan kepada karyawan Universitas Islam Malang mengenai upah dan tunjangan yang diterima secara intensif dapat mewakili kompensasi yang secara signifikan dapat mempengaruhi loyalitas terhadap pekerjaan karyawan yang bersangkutan , sedangkan hasil yang diperoleh dalam penelitian ini dapat dilihat pada variabel harga yang di uji secara

		diolah menggunakan uji instrumen, uji normalitas, analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis.	parsial menggunakan uji-t dengan nilai sig, maka dapat dinyatakan bahwa variabel motivasi kerja akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas kerja pada Universitas Islam Malang. (Ernas et al., 2021).
3. PENGARUH INSENTIF DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN	Asep Saepul Ma'ruf, M. Azis Firdaus, Rachmatulla ily Tinakartika Rinda Vol. 4, No.1 Februari 2021 Hal. 47-54	Penelitian ini menggunakan desain penelitian kausal yang terdiri dari tiga variabel, dimana dua variabel merupakan variabel bebas (independen) dan satu variabel merupakan variabel terikat (dependen). Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 70 karyawan PT. GF Indonesia diproses oleh aplikasi SPSS menggunakan metode analisis jalur.	Berdasarkan hasil penelitian pengaruh intensif dan disiplin kerja terhadap loyalitas karyawan, dapat disimpulkan bahwa insentif dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan (Ma'ruf & Firdaus, 2021).

<p>4. Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan</p>	<p>Vivilia Aninditya Vrisna Willy Rizky Utami, Christantius Dwiatmadja, Volume 4, Number 2, Tahun 2020, pp. 267-275</p>	<p>Penelitian ini memiliki tiga hipotesis yang diuji yang akan dijelaskan, di mana ketiga hipotesis tersebut akan dijelaskan secara parsial. Penelitian ini menggunakan analisis statistik menggunakan Aplikasi IBM SPSS Statistics 23. Data responden penelitian diperoleh sebanyak 62 responden menggunakan karakteristik karyawan tetap dengan lebih dari 2 tahun (> 2 tahun).</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir, motivasi kerja dan pemberian kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada PT Tribun Berita Online secara simultan berpengaruh positif. Kemudian secara parsial terdapat pengaruh positif antara pengembangan karir dengan loyalitas karyawan pada PT Tribun Berita Online. Namun demikian, terjadi penolakan hipotesis yaitu variabel motivasi kerja dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan bekerja di PT.Tribun berita online (Utami et al., 2020).</p>
<p>5. PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA LPP RRI</p>	<p>Andrew M.C. Mamesah, Lotje Kawet, Victor P.K. Lengkong, Vol.4 No.3 September 2016, Hal. 600-611</p>	<p>Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai LPP RRI Manado. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 47 orang. Metode</p>	<p>Hasil penelitian dan hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja dan loyalitas kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai</p>

MANADO		penelitian menggunakan metode analisis regresi linier berganda.	LPP RRI Manado (Mamesah et al., 2016).
--------	--	---	--

B. Landasan Teori

1. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti, (2012) Lingkungan kerja adalah seluruh rangkaian alat dan bahan yang akan ditemui dimana seorang tersebut bekerja, bagaimana cara kerjanya, dan pengaturan kerja yang diorganisasikan secara individu maupun kelompok. Lingkungan kerja adalah lingkungan di mana karyawan melakukan pekerjaan mereka sehari-hari (Mardiana, 2005). Hal ini juga dapat didefinisikan sebagai segala sesuatu di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi pekerjaan mereka, termasuk pengaturan, pengendalian suara, pengaturan kebersihan tempat kerja, dan pengaturan keselamatan tempat kerja (Nitisemito, 2015).

Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan atau pekerja yang dapat memuaskan pekerja dari pekerjaan saat melakukan pekerjaannya guna mendapatkan hasil kerja yang maksimal, dimana terdapat berbagai macam pekerjaan

dalam pekerjaan tersebut. Didalmnya juga terdapat fasilitas yang telah disediakan dan dapat membantu pegawai atau pekerja dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggungjawab pegawai atau pekerja untuk meningkatkan kinerja di perusahaan.

b. Faktor-faktor Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti, (2012) faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja adalah :

1) Penerangan atau Cahaya

Pencahayaan sangat bermanfaat bagi semua karyawan atau pekerja guna mendapat keselamatan kerja dan kelancaran dalam bekerja. Maka, perusahaan perlu memperhatikan seluruh teknis dalam perusahaan salah satunya seperti pencahayaan ini. Cahaya yang kurang jelas dapat membuat pekerjaan menjadi terganggu dan membuat para pekerja mengalami kesalahan sehingga menyebabkan kurangnya efisiensi dalam melaksanakan seluruh pekerjaan.

2) Suhu Udara

Suhu udara termasuk kedalam jenis oksigen. Oksigen merupakan gas yang sangat dibutuhkan oleh seluruh makhluk hidup sebagai proses metabolisme dalam tubuh. Hal ini juga akan menjadi salah satu factor penting dalam keberlangsungan kerja. Tekanan suhu udara yang tidak baik akan mengganggu

aktivitas dalam berkerja sehingga dibutuhkan udara yang sejuk dan segar agar memperlancar pekerjaan.

3) Suara Bising

Salah satu hal yang sangat mengganggu adalah kebisingan. Kebisingan yaitu suara yang tidak enak didengar atau suara yang membuat tidak nyaman ditelinga. Kebisingan tersebut dapat mengganggu ketenangan, dan keseriusan dalam bekerja. Kebisingan yang serius juga dapat merusak pendengaran bahkan menyebabkan kematian. Setiap pekerja pasti membutuhkan konsentrasi, maka suara bising dalam suasana kerja harus dihindarkan atau ditiadakan agar pelaksanaan kerja lancar dan meningkatkan produktivitas kerja.

4) Keamanan Kerja

Sebuah unsur penunjang yang mendukung terciptanya suasana kerja yang aman. Dalam melakukan kerja yang paling utama adalah keamanan dan keselamatan dalam melakukan pekerjaan. Kemaanan ini juga harus ditumbuhkan dari masing-masing individu yang harus menghindari kecerobohan dalam bekerja. Maka diperlukannya keberadaan guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja dalam keadaan aman.

5) Hubungan Karyawan

Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan dapat dicapai melalui hubungan yang harmonis dengan

seluruh karyawan dan atasan, serta melalui kondisi dan infrastruktur yang memadai di tempat kerja, yang akan berdampak positif bagi seluruh karyawan.

c. Indikator Lingkungan Kerja

Adapun indikator-indikator lingkungan kerja oleh Nitisemito, (2015) adalah sebagai berikut :

1) Suasana Kerja

Suasana kerja adalah seluruh kondisi disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi keberlangsungan kerja.

2) Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan kerja satu sama lain yang harmonis tanpa ada rasa intrik. Hubungan kerja yang baik akan membuat para pekerja nyaman dan loyal terhadap perusahaan.

3) Tersedianya Fasilitas Kerja

Ketersediaan fasilitas yang memadai akan memperlancar kerja para karyawan. Tersedianya alat yang lengkap walaupun tidak baru pun akan tetap menunjang proses dalam bekerja.

Sedangkan indikator-indikator lingkungan kerja menurut Parlinda & Wahyudin, (2009) adalah sebagai berikut :

1) Perlengkapan kerja adalah semua hal yang menunjang keberlangsungan kerja meliputi sarana dan prasarana.

- 2) Pelayanan kepada pegawai adalah semua yang berkaitan dengan fasilitas perusahaan meliputi tempat ibadah, toilet, kantin, tempat parkir, dan sebagainya.
- 3) Kondisi kerja adalah segala kondisi atau keadaan dalam lingkup kerja yang berbentuk fisik meliputi suhu ruangan, ventilasi udara, cahaya/penerangan, dan lain sebagainya.
- 4) Hubungan personal adalah seluruh hubungan atau relasi di dalam perusahaan. Misalnya, hubungan antar karyawan, hubungan antara karyawan dengan pemimpin, dan lain sebagainya.

2. Insentif

a. Pengertian Insentif

Insentif adalah bentuk tambahan balas jasa untuk karyawan yang bekerja melebihi prestasi standart yang ada (Hasibuan, 2013). Insentif dibentuk untuk tujuan memotivasi atau memberikan dorongan kepada seluruh pegawai agar produktif serta semangat dalam bekerja (Sarwoto, 2012). Insentif dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang melebihi standart dan juga sebagai rasa pengakuan dari perusahaan terhadap kinerja karyawan serta kontribusinya (Mangkunegara, 2017).

Dalam hal ini insentif juga akan selalu beriringan serta berkaitan dengan gaji dan upah yang dapat menjadi alat untuk

memotivasi karyawan dalam meningkatkan loyalitas kerjanya. Menurut Marzolina & Fitri, (2013) Gaji merupakan bagian dari sistem kompensasi yang dilakukan oleh suatu perusahaan. Menurut Mulyadi, (2013) menyatakan bahwa gaji merupakan hasil pembayaran atas jasa ataupun kinerja yang telah dilakukan karyawan. Adapun upah menurut As'ad, (1998) upah merupakan sebuah imbalan atau penghargaan atas energy karyawan yang dimanifestasikan dari suatu jasa yang berwujud uang atau suatu tanda jaminan yang diberikan secara pasti sesuai ketentuan. Upah sendiri umumnya adalah sebuah penyerahan uang atas jasa yang dilaksanakan oleh pekerja dalam konteks buruh. Perbedaannya, gaji dibayarkan secara rutin pada setiap bulan sedangkan upah dibayarkan sesuai dari jam kerja, hari kerja atau besaran dari apa yang sudah dihasilkan.

Insentif, gaji, serta upah sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Pasalnya, dengan adanya pemberian insentif, gaji, serta upah yang cocok untuk karyawan akan membuat kinerja karyawan semakin meningkat dan produktivitas juga akan ikut meningkat. Terdapat beberapa pendekatan insentif yaitu meliputi bonus uang, pembelian saham, dan profit sharing. Dengan pemeberian insentif ini, karyawan akan kerja lebih baik dan tentunya loyal terhadap perusahaan tempat ia bekerja.

b. Indikator Insentif

Indikator insentif menurut Rivai, (2009) adalah sebagai berikut :

1) Kinerja

Besarnya insentif tergantung pada setiap kinerja karyawan. Hal ini dilihat dari banyak atau sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu yang telah ditentukan dari perusahaan.

2) Lama Kerja

Kurangnya waktu yang telah ditetapkan perusahaan atau lamanya seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Terdapat beberapa terapan waktunya dari per jam, per hari, per minggu, bahkan perbulan.

3) Senioritas

Lamanya masa pengabdian karyawan pada sebuah perusahaan. Pegawai atau karyawan yang senior menunjukkan adanya loyalitas terhadap sebuah perusahaan.

4) Kebutuhan

Pegawai didasarkan pada tingkat kebutuhan hidupnya. Pegawai perlu untuk kehidupan yang layak sehingga insentif yang diberikan perusahaan dapat membantu sebagian kebutuhan hidup.

5) Keadilan dan kelayakan

a) Keadilan

Berhubungan dengan apa yang sudah dikorbankan sehingga akan mendapat insentif yang diharapkan. Keadilan dalam perusahaan bukan soal sama rata dan pandang bulu saja. Pegawai memberikan kinerja yang baik dan cepat maka perusahaan pun akan mengapresiasi hasil kinerjanya.

b) Kelayakan

Perbandingan pemberian insentif perusahaan lain yang bergerak dengan bidang usaha yang sejenis. Perusahaan harus memberikan insentif yang layak terhadap seluruh pegawai dengan kinerja yang terbaik.

c) Evaluasi Jabatan

Sebuah usaha untuk menilai suatu jabatan satu dengan yang lainnya dalam sebuah organisasi. Menyusun kinerja yang telah dicapai agar bias menentukan besaran insentif yang akan diberikan.

c. Bentuk Insentif

Menurut Rivai, (2009) beberapa bentuk insentif yang dapat diberikan kepada karyawan, yaitu:

1) Bonus tahunan

Banyak perusahaan mengganti pendapatan berdasarkan pelayanan dengan pendapatan tahunan, setengah tahunan atau triwulanan pada bonus kinerjanya. Umumnya bonus dibagikan

lebih sering setahun sekali. Bonus memiliki beberapa keuntungan yang dikeluarkan dengan menaikkan gaji. Pertama, bonus meningkatkan jumlah gaji karena mereka menerima upah dalam jumlah besar. Kedua, bonus dapat memaksimalkan hubungan antara gaji dan kinerja.

2) Insentif langsung

Tidak seperti sistem pembayaran lain berdasarkan kinerja, bonus langsung tidak didasarkan pada kriteria khusus. Penghargaan ini dibuat untuk memberikan sebuah apresiasi atas hasil kinerja yang luar biasa serta dirancang untuk mengakui kontribusi para karyawan yang bekerja lebih dari biasanya. Seringkali penghargaan tersebut diberikan dalam bentuk sertifikat, plakat, uang tunai atau karangan bunga.

3) Insentif individu

Insentif individu adalah pembayaran insentif paling populer sejak dahulu. Di dalam jenis ini, standar kinerja setiap individu ditetapkan dan dikomunikasikan sebelumnya, dan hadiah bonus atau insentif tersebut didasarkan pada hasil kinerja setiap individu.

4) Insentif kelompok

Insentif kelompok yaitu insentif di antara setiap individu dengan seluruh organisasi. Seperti pembagian hasil

dan pembagian keuntungan. Insentif kelompok ini berhubungan antara tujuan individu dengan tujuan kelompok.

5) Bagi hasil

Sistem bagi hasil dibagi menjadi tiga kategori. Pertama, sekarang dalam sistem pendistribusiannya pada setiap persentase keuntungannya dibagi setiap tiga bulan atau setiap tahun untuk karyawan. Kedua, sistem pendistribusian hasil ditempatkan pada dana pensiun, jaminan masa tua, dan saat kecelakaan kerja. Ketiga, membagikan sebagian keuntungan secara langsung dengan karyawan, dan menyisihkan sisanya dalam tempat yang telah ditentukan.

3. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan, (2013) Motivasi kerja merupakan sebuah tindakan yang ditujukan sebagai penggerak agar menghasilkan semangat dalam melakukan setiap pekerjaan dengan memunculkan sebuah ide dalam bekerja untuk mencapai target yang telah diinginkan. Motivasi kerja adalah suatu proses maupun dorongan yang terdapat dari luar lingkungan kepada setiap individu atau kelompok kerja agar terciptanya penyelesaian tugas dengan baik (Samsudin, 2005).

b. Jenis-jenis Motivasi Kerja

Jenis motivasi menurut Hasibuan, (2013) adalah sebagai berikut :

1) Motivasi Positif (Insentif positif)

Memotivasi diri sendiri dengan cara *self reward* atau membeli sesuatu yang diinginkan yang dapat memuaskan diri karena sudah terpacu untuk berprestasi. Selalu melakukan hal-hal positif yang dapat membuat setiap individu termotivasi karena pada dasarnya manusia senang dengan menerima hal-hal yang baik.

2) Motivasi Negatif (Insentif Negatif)

Memotivasi dengan memberikan sebuah hukuman atau ancaman bagi individu yang kurang berprestasi. Dengan motivasi negatif individu akan terpacu semangat dalam menjalankan pekerjaannya atas dasar takut dengan hukuman atau ancaman tersebut.

Jenis motivasi menurut Juwono dalam Aoliso & Lao, (2018) sebagai berikut

1) Motivasi Internal

Motivasi internal merupakan motivasi yang muncul sendiri dalam diri, dimana seorang karyawan bekerja karena kehendaknya sendiri sebab tertarik dan senang dengan apa yang dikerjakan sehingga menimbulkan kebahagiaan dan kepuasan individu. Adapun yang termasuk dalam motivasi internal adalah sebagai berikut :

- a) Keinginan
- b) Kerjasama
- c) Kesenangan dalam bekerja
- d) Kondisi
- e) Dorongan

2) Motivasi Eksternal

Motivasi eksternal merupakan motivasi yang muncul dari luar, dimana seorang karyawan bekerja karena adanya faktor yang ada didalam lingkungan perusahaan atau tempat dimana ia bekerja sehingga menimbulkan semangat dalam bekerja dan dorongan untuk memajukan perusahaan . Adapun yang termasuk dalam motivasi eksternal adalah sebagai berikut :

- a) Imbalan (gaji) : Suatu bentuk balas jasa dari perusahaan atas suatu aktivitas atau kinerja yang telah diberikan kepada perusahaan.
- b) Harapan : Sebuah keinginan yang ada dalam diri seseorang untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dengan menggunakan keterampilan kemampuan maksimal, dan potensi yang dimiliki.
- c) Insentif (bonus) : Suatu nilai tambahan yang diterima seseorang sebagai bentuk balas jasa dari perusahaan atas kinerja ekstra atau kinerja yang

melebihi standart kerja yang ada. Contohnya upah lembur dan bonus.

c. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Sutrisno, (2010) indikator motivasi internal dan eksternal sebagai berikut :

1) Motivasi Internal

- a) Keinginan untuk bertahan hidup
- b) Keinginan untuk memperoleh penghargaan
- c) Keinginan untuk memperoleh pengakuan
- d) Keinginan untuk berkuasa

2) Motivasi Eksternal :

- a) Kondisi lingkungan kerja
- b) Kompensasi yang memadai
- c) Supervisi yang baik
- d) Jaminan pekerjaan
- e) Peraturan yang fleksibel

Indikator motivasi kerja dapat diukur melalui (Simbolon, 2015) :

- 1) Terdapat tuntutan dan ketentuan dalam melakukan setiap pekerjaan.
- 2) Setiap tugas terdapat tantangan dalam bekerja
- 3) Adanya tugas yang bersifat tidak ekstrim
- 4) Setiap tugas adalah tanggung jawab pribadi

- 5) Dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan dituntut untuk mempunyai inovasi atau memiliki kemampuan inovatif
- 6) Pemberian tugas harus disertai dengan umpan balik atau *feedback*.

Menurut Mangkunegara, (2017) indikator motivasi kerja adalah :

- 1) Tanggung Jawab

Dalam bekerja harus memiliki rasa tanggung jawab atas pekerjaannya.

- 2) Prestasi Kerja

Dalam bekerja harus melaksanakan pekerjaan dengan sebaik mungkin karena dengan begitu prestasi kerja akan otomatis mengikuti dengan sendirinya.

- 3) Peluang untuk Maju

Bekerja dengan tulus dan selalu ingin menjadi yang terbaik dan memberikan hasil terbaik pada setiap pekerjaan. Hal itu akan memiliki peluang untuk maju dan bahkan bias mendapatkan gaji yang setara dengan dedikasi yang telah diberikan.

- 4) Pengakuan Kinerja

Kinerja yang baik harus diakui karena hal ini salah satu yang membuat perusahaan menjadi maju. Dengan

diakuinya sebuah kinerja maka upah yang lebih tinggi akan bias diraih.

5) Pekerjaan yang Menantang

Dalam bekerja harus mempunyai rasa ingin tahu yang besar serta keinginan belajar yang tinggi untuk mengupgrade diri. Pekerjaan menantang akan membuat individu menjadi terpacu untuk melakukan hal hal yang luar biasa.

4. Loyalitas Kerja

a. Pengertian loyalitas kerja

Menurut Poerwopoespito, (2004) loyalitas adalah sebuah keahlian dan kemampuan yang telah dicurahkan serta dicerminkan dalam sikap karyawan dengan melaksanakan tugas penuh tanggung jawab, jujur serta disiplin dalam menjalankan segala pekerjaannya. Poerwopoespito, (2004) menjelaskan bahwa sikap loyal karyawan adalah bagian yang paling utama. Sikap tersebut dilihat dari suasana yang mendukung dalam lingkungan kerja, menjaga nama perusahaan, serta kesediaan karyawan bekerja dengan jangka waktu yang panjang. Menurut Hasibuan, (2013) menyatakan bahwa unsur yang digunakan sebagai penilaian karyawan seperti kesetiaan terhadap perusahaan atau pekerjaannya, organisasi, dan jabatan disebut juga dengan sikap loyalitas. Kesetiaan tersebut tercermin dari kemauan karyawan

dalam membela maupun menjaga nama baik perusahaan dari oknum yang tidak bertanggung jawab. Siagian, (2014) loyalitas adalah terciptanya rasa nyaman pada karyawan dalam bekerja di suatu perusahaan sehingga menjadi kecenderungan karyawan untuk tetap tinggal atau tidak pindah pada perusahaan lain.

b. Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja

1) Lingkungan kerja

Menurut Sutrisno, (2010) Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja baik dalam hal sarana ataupun prasarana. Sedangkan menurut Lingkungan kerja adalah semua hal disekitar karyawan seperti fasilitas dalam perusahaan yang dapat Afandi, (2016) menimbulkan kepuasan karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya secara maksimal.

2) Insentif

Insentif adalah salah satu bentuk pengakuan atau apresiasi terhadap karyawan yang telah berkontribusi dengan baik kepada perusahaan dalam bentuk pemberian uang diluar gaji karyawan (Mangkunegara, 2017). Sedangkan menurut Sinambela, (2016) Insentif merupakan bentuk balas jasa dari perusahaan kepada karyawan yang telah berdedikasi terhadap perusahaan. Insentif juga menjadi salah satu pendorong atau

motivasi untuk karyawan agar dapat memberikan kinerja yang baik dan maksimal.

3) Motivasi kerja

Motivasi merupakan sebuah dorongan diri dengan berbagai dasar untuk menjelaskan arah atau intensitas untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai dengan hasil dari interaksi antar individu dengan situasi yang ada (Robbins, 2009). Sedangkan menurut George & Jones, (2005) menjelaskan bahwa motivasi merupakan kekuatan psikologis yang ada dalam diri seseorang untuk mencapai target tertentu yang ingin dituju dengan pergerakan, usaha, serta kegigihan dalam menghadapi rintangan yang ada.

c. Dimensi loyalitas kerja

Dimensi loyalitas Mehta et al., (2010) memiliki dua dimensi adalah sebagai berikut :

1) Dimensi Internal

Dalam dimensi internal ini loyalitas berkaitan dengan komponen emosioanal yang meliputi rasa kedekatan, rasa tanggung jawab besar, serta rasa peduli dengan sesama.

2) Diemensi External

Dalam dimensi ekstrenal loyalitas ini berkaitan dengan perilaku yang diwujudkan dalam komponen emosioanal serta merupakan bagian loyalitas yang banyak berubah.

d. Indikator Loyalitas Kerja

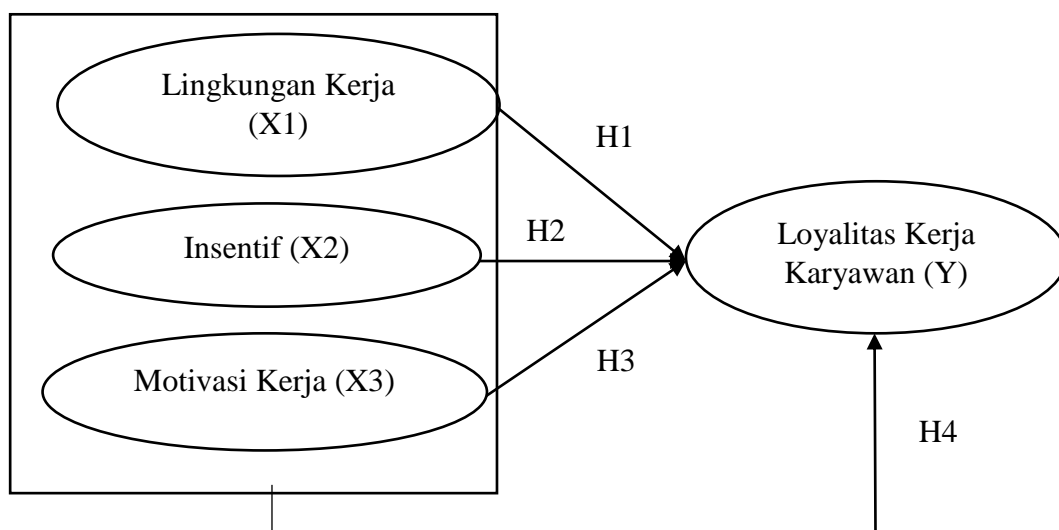
Marpaung, (2012) menyatakan bahwa loyalitas merupakan kesediaan dan kepatuhan setiap karyawan yang diukur dalam empat indikator sebagai berikut :

- 1) Karyawan yang tidak ingin pindah ke tempat lain dan tetap berkarir di perusahaan saat ini.
- 2) Mengetahui seluruh aspek perusahaan mulai pengetahuan perusahaan, aktifitas perusahaan, divisi pekerjaan, serta pemimpin di perusahaan.
- 3) Bangga atas pencapaian yang sudah diraih di perusahaan dengan telah berdedikasi untuk bersedia mendukung tujuan perusahaan, menjaga citra nama perusahaan, dan pilian yang tepat bekerja di perusahaan.
- 4) Keluar dan masuk sesuai jam yang ditentukan perusahaan merupakan disiplin kerja.

C. Kerangka berpikir

Kerangka berpikir adalah kegiatan meneliti dua variabel atau lebih. Jika peneliti membahas satu variabel saja maka hanya bisa dikemukakan secara deskripsi teoritik terhadap variasi besaran variabel yang diteliti (Sugiyono, 2010). Menurut Sugiyono, (2017) kerangka berpikir merupakan teori yang berhubungan dengan berbagai faktor yang diidentifikasi sebagai masalah untuk dijadikan sebuah model yang konseptual. Tujuan pembentukan kerangka pemikiran penelitian ini supaya

dalam memecahkan masalah mempunyai bentuk yang terarah. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan analisis Loyalitas Kerja Karyawan menggunakan variabel Lingkungan kerja, Insentif, dan Motivasi. Berdasarkan perumusan hipotesis, maka kerangka berpikir dalam penelitian ini sebagai berikut .



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

D. Pengembangan Hipotesis

1. Keterkaitan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Kerja

Menurut Nitisemito, (2015) lingkungan kerja adalah segala hal yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Setiap karyawan pasti akan langsung merasakan lingkungan disekitarnya. Ketidaknyamanan serta kurangnya fasilitas dapat menggoyahkan loyalitas karyawan. Lingkungan kerja menjadi salah satu aspek penting dalam meningkatkan loyalitas karyawan. Dalam penelitian (Daulay et al., 2014) dan (Purba,

2015) menyimpulkan bahwa berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja, maka dapat disimpulkan hipotesis penelitian adalah :

H1 : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Loyalitas kerja

2. Keterkaitan Insentif terhadap Loyalitas Kerja

Insentif menjadi salah satu cara untuk mendapatkan loyalitas dari karyawan. Insentif akan membuat karyawan menjadi terpenuhi kebutuhan hidupnya serta kesejahteraan pada karyawan. Menurut Riani, (2013) untuk mencapai sebuah target diperlukan motivasi terhadap karyawan dengan cara memberikan insentif. Dalam penelitian Ratnasari, (2013) menyimpulkan bahwa secara parsial insentif berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan, maka dapat disimpulkan hipotesis penelitian adalah :

H2 : Insentif berpengaruh positif terhadap Loyalitas kerja

3. Keterkaitan Motivasi kerja terhadap Loyalitas Kerja

Menurut Hasibuan, (2013) untuk menghasilkan semangat kerja seseorang dalam bekerja sama dibutuhkan suatu tindakan atau penggerak yaitu motivasi. Motivasi dapat ditemukan dari dalam diri maupun luar diperlihatkan dengan cara keseriusannya dalam mencapai suatu tujuan (Robbins, 2009). Perusahaan perlu melakukan motivasi terhadap karyawannya sehingga perusahaan bisa mencapai tujuan serta dapat memberdayakan sumber daya

manusia yang dimiliki. Pemberian motivasi juga akan meningkatkan loyalitas karyawan (Simbolon, 2015). Dalam penelitian (Utami et al., 2020) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap loyalitas kerja, maka dapat disimpulkan hipotesis penelitian adalah :

H3 : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap Loyalitas kerja

4. Keterkaitan lingkungan kerja, insentif, dan motivasi kerja terhadap Loyalitas Kerja

Menurut Mamesah et al., (2016) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada dalam lingkup kompetensi seorang pegawai yang dapat mempengaruhi efisiensi pegawai tersebut dalam melakukan pekerjaan. Lingkungan yang baik dan mendukung akan meningkatkan produktivitas karyawan. Menurut Grahayuda et al., (2014) Pemberian insentif merupakan dorongan atau motivasi yang berasal dari luar dan disesuaikan dengan kinerja tenaga kerja, dari sini disimpulkan bahwa dengan adanya insentif maka tenaga kerja akan terus berusaha tampil lebih baik dalam bekerja baik bagi karyawan itu sendiri maupun bagi perusahaan, mengingat adanya *reward* berupa insentif yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan hasil dan prestasi yang dicapai. Menurut Sadili, (2006) Motivasi adalah suatu proses maupun dorongan yang terdapat dari luar lingkungan kepada setiap individu atau kelompok kerja agar

terciptanya penyelesaian tugas dengan baik, maka dapat disimpulkan hipotesis penelitian adalah :

H4 : Lingkungan kerja, insentif, dan Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap Loyalitas kerja

E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, dan hubungan antar variabel maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Dasplast Nusantara.

H2 : Insentif berpengaruh positif terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Dasplast Nusantara.

H3 : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Dasplast Nusantara

H4 : Lingkungan kerja, insentif, dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Dasplast Nusantara .

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif deskriptif statistik dengan pengujian hipotesis. Menurut Sugiyono, (2017) metode kuantitatif digunakan untuk mempelajari populasi dan sampel. Pengambilan sampel dalam metode ini dilakukan secara acak dan data dikumpulkan dengan menggunakan alat penelitian. Setelah itu dianalisis dengan kuantitatif atau statistik untuk pengujian hipotesis. Laporan pada penelitian ini akan dilaksanakan setelah hasil jawaban responden terkumpul. Kemudian akan dilakukan pembahasan mengenai pengaruh variabel lingkungan kerja, insentif, dan motivasi kerja menggunakan analisis regresi untuk diuji secara parsial dan berganda.

B. Populasi dan sampel

1. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan dari subyek penelitian. Subyek penelitian meliputi semua yang ada dalam populasi (Arikunto, 2012). Sedangkan menurut Sugiyono, (2017) populasi merupakan daerah generalisasi yang terdapat kuantitas serta karakteristik atas objek maupun subjek yang sudah ditetapkan untuk kemudian ditarik

kesimpulan Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan PT. Dasplast Nusantara yang berjumlah 650 karyawan.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi. Penarikan sampel dilakukan karena adanya keterbatasan waktu, dana, serta tenaga untuk menghadapi populasi yang begitu banyak. Data yang didapat kemudian di pelajari untuk kemudian ditarik kesimpulannya. Karena sampel ini merupakan sebagian jumlah yang mewakili populasi (Hariyadi et al., 2017). Menurut Sekaran & Bougie, (2010) sampel merupakan sebuah proses seleksi berbagai kumpulan elemen dari populasi untuk dijadikan wakil dari populasi. Perhitungan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik Slovin (Umar, 2002):

Rumus:

$$n = \frac{N}{1+(N e^2)}$$

Keterangan :

Perhitungan:

N = jumlah populasi

$$n = \frac{N}{1+(N e^2)}$$

n = jumlah sampel

$$n = \frac{650}{1+ 650 x (0,05)^2}$$

e = batas toleransi kesalahan

$$n = \frac{650}{1+650 x 0,0025}$$

$$n = \frac{650}{1+1,625}$$

$$n = \frac{650}{2,625}$$

$n = 247,6$ dibulatkan menjadi 248 responden

Berdasarkan perhitungan tersebut, maka diperoleh jumlah sampel sebanyak 248 karyawan. Penentuan besarnya sampel menggunakan metode *proportional random sampling*, dengan pembagian sebagai berikut;

Tabel 3.1
Perhitungan Penentuan Sampel Penelitian

No	Divisi	Jumlah	Perhitungan
1.	Staff Kantor	30	$\frac{30}{650} \times 248 = 11$
2.	Bagian Produksi Extrude	175	$\frac{175}{650} \times 248 = 67$
3.	Bagian Loom	340	$\frac{340}{650} \times 248 = 130$
4.	Bagian Finishing	105	$\frac{105}{650} \times 248 = 40$
Total		650	248

Sumber : Data Karyawan PT. Dasaplast Nusantara, 2020.

Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *proportional random sampling*, yaitu suatu metode pengambilan sampel dimana semua partisipan mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih sesuai dengan proporsinya, besar atau kecil populasinya (Sugiyono, 2017).

C. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini berada di PT. Dasaplast Nusantara yang beralamat di Jalan Raya Bugel - Pecangaan No.3 Rw 01 Pecangaan Kulon,

Kecamatan Pecangaan, Kabupaten Jepara, Jawa Tengah 59462. PT. Dasplast Nusantara ini sudah lebih dari 18 tahun berdiri dalam memproduksi kemasan karung plastik, *inner bag & warring bag* sehingga peneliti menganggap bahwa perusahaan ini sudah berpengalaman dalam bidangnya. Terlebih pula PT. Dasplast ini dekat dengan lingkungan peneliti sehingga memudahkan peneliti dalam melakukan penelitian.



Gambar 3.1 : Denah Lokasi PT. Dasplast Nusantara

D. Definisi operasional

Menurut Sugiyono, (2017), definisi operasional variabel adalah sebuah variasi yang ditetapkan seorang peneliti untuk dapat menarik kesimpulan serta dapat dipelajari berdasarkan atribut atau nilai dari suatu objek atau kegiatan. Dalam penelitian ini, definisi operasional variabelnya adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2
Definisi Oprasional

Variabel Penelitian	Indikator Variabel
X1 : Lingkungan Kerja Menurut Sedarmayanti, (2012) Lingkungan kerja segala sesuatu yang mempengaruhi suatu pekerjaan akibat dari lingkungan disekitar karyawan seperti metode dalam bekerja untuk menjalankan tugasnya.	Indikator Lingkungan kerja menurut Nitisemito, (2015) : a. Suasana kerja b. Hubungan dengan rekan kerja c. Tersedianya Fasilitas Kerja
X2 : Insentif Insentif adalah bentuk tambahan balas jasa untuk karyawan yang bekerja melebihi prestasi standart yang ada (Hasibuan, 2011)	Indikator Insentif menurut Rivai, (2009) : 1. Kinerja 2. Lama kerja 3. Senioritas 4. Kebutuhan 5. Keadilan dan kelayakan 6. Evaluasi jabatan
X3 : Motivasi Menurut Adha et al., (2019) motivasi merupakan kemampuan seseorang dalam bekerja sama , bekerja secara efektif, dan berintegritas tinggi dalam mencapai sebuah kepuasan yang didasi dari dalam diri sebagai penggerak atau pendorong.	Indikator Motivasi kerja menurut Sutrisno, (2010) : 1. Kondisi lingkungan kerja 2. Kompensasi yang memadai 3. Supervisi yang baik 4. Jaminan pekerjaan 5. Peraturan yang fleksibel
Y : Loyalitas kerja Menurut Siagian, (2014) loyalitas adalah terciptanya rasa nyaman pada karyawan dalam bekerja di suatu perusahaan sehingga menjadi kecenderungan karyawan untuk tetap tinggal atau tidak pindah pada perusahaan lain	Indikator Loyalitas kerja menurut (Simbolon, 2015) 1. Taat pada aturan yang ada 2. Tanggung jawab besar terhadap perusahaan 3. Kemajuan serta kemauan untuk bekerjasama 4. Rasa memiliki terhadap perusahaan 5. Menjaga hubungan baik antar individu

E. Instrumen pengumpulan data

1. Metode Wawancara

Metode wawancara adalah sebuah metode dengan cara memberikan beberapa pertanyaan kepada hasil sampel dari populasi yang ada. Metode ini dirancang untuk mendapatkan informasi secara jelas dan langsung dari responden. Dalam penelitian ini, wawancara dilakukan oleh karyawan pada PT. Dasaplast Nusantara yang terpilih sebagai responden.

2. Metode Kuesioner

Metode kuesioner merupakan sebuah metode pengumpulan data dengan cara memberikan beberapa pertanyaan terhadap responden, yang mana beberapa pertanyaan tersebut sudah dikemas menjadi sebuah angket. Angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket tertutup. Angket tertutup termasuk dalam metode yang cukup mudah digunakan karena mempermudah responden untuk menjawab pertanyaan yang ada dengan jawaban yang sudah disediakan sehingga dapat menghemat waktu dalam menjawabnya. Dalam penyebaran kuesioner ini akan menggunakan metode *google form* dan *manual paper* yang akan disebar kepada calon responden yang ada di PT. Dasaplast Nusantara.

F. Uji instrumen

1. Uji Validitas

Menurut penelitian terdahulu Sugiyono, (2017) validitas adalah tingkat ketelitian alat ukur yang digunakan. Suatu instrumen dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang perlu diukur dan dapat menghasilkan data variabel dengan benar. Tingkat kepercayaan dapat diukur dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel dengan ketentuan *degree of freedom* (df) = $n-2$, dimana n adalah jumlah sampel, dengan $\alpha = 5\%$, Kriteria penilaian pengujian validitas adalah sebagai berikut:

r hitung $>$ r tabel, maka indikator tersebut dinyatakan valid

r hitung $<$ r tabel, maka indikator tersebut dinyatakan tidak valid.

2. Uji reliabilitas

Menurut Sugiyono, (2017) uji reliabilitas adalah alat ukur yang dapat menentukan sejauh mana hasil pengukuran objek yang sama dengan dapat memberikan hasil yang sama. Kuesioner dianggap reliabel jika jawaban atas pertanyaan bertepatan dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas menggunakan Alpha Cronbach $> 0,6$.

G. Teknik analisis data

1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah metode mengungkapkan dan menjelaskan pendapat responden berdasarkan tanggapan yang diperoleh dengan menggunakan alat penelitian yang telah

dikemukakan oleh peneliti. Statistik deskriptif dalam penelitian ini membahas distribusi data berupa *mean*, nilai maksimum, nilai minimum dari variabel lingkungan kerja, insentif, motivasi kerja, dan loyalitas kerja.

2. Uji asumsi klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah populasi data terdistribusi secara normal atau tidak. Terdapat cara yang dapat digunakan untuk menguji hipotesis tersebut dengan melakukan analisis grafik *normal probability plot*. Cirinya apabila data menyebar disekitar garis maka sudah memenuhi uji normalitas apabila jauh menyebar berarti belum memenuhi uji normalitas (Ghozali, 2021).

Normalitas data diuji dengan *Kolmogorov Smirnov* (K-S) terhadap nilai residual hasil persamaan regresi. Jika signifikansi $> 5\%$, maka data berdistribusi normal dan jika signifikansi $< 5\%$ maka residual berdistribusi tidak normal (Ghozali, 2021).

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi memiliki korelasi antar variabel bebas. Dilihat dari nilai VIF, jika nilai $VIF < 10$ maka tidak terjadi multikolinearitas (Ghozali, 2021).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi memiliki ketidaksamaan varian yang konstan dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik dapat diketahui dengan cara melihat penyebaran pada titik- titik yang ada, apabila titik-titik menyebar secara luas dan beasmaka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2021).

3. Uji hipotesis

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah model regresi yang mencakup satu atau lebih variabel bebas. Analisis regresi berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali, 2021).

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi berganda dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*). Alat analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi terlihat sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Loyalitas Kerja

α = Konstanta

b1 = Koefisien Regresi untuk X1

b_2 = Koefisien Regresi untuk X2

b_3 = Koefisien Regresi untuk X3

X1 = Lingkungan kerja

X2 = Insentif

X3 = Motivasi

e = Error (tingkat kesalahan)

b. Koefisien Secara Parsial (Uji t)

Menurut Sudjana, (2012) Uji t adalah alat yang digunakan untuk menentukan apakah variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen. Tingkat signifikansi dalam pengujian ini adalah 0,05. Jika nilai signifikansi lebih kecil atau sama dengan 0,05 maka hipotesis diterima. Jika nilai signifikansi lebih besar atau diatas 0,05 maka hipotesis ditolak.

c. Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji F menurut Ikhsani & Hudaya, (2020) bertujuan untuk mengetahui signifikan atau tidak signifikan suatu pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Dalam pengujian yang digunakan oleh peneliti terdahulu Sudjana, (2012) sebagai berikut :

- 1) Apabila Sig hitung $< \alpha = 0.05$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima
- 2) Apabila Sig hitung $> \alpha = 0,05$, maka H_0 diterima atau H_a ditolak

d. Koefisien determinasi (R^2)

Adjusted R square bertujuan untuk mengukur kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat . Uji ini digunakan untuk mengetahui persentase variabel bebas secara bersama-sama. Pengujian ini juga akan menunjukkan hubungan antara pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat atau variabel terikat Sudjana, (2012).

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Umum Objek Penelitian

1. Sejarah PT. Dasaplast Nusantara

PT Dasaplast Nusantara sebelumnya bernama Pabrik Karung (PK) Petjangaan. Memiliki basis produksi di Jepara, Jawa Tengah, perusahaan memiliki pengalaman lebih dari 35 tahun dalam memproduksi karung goni untuk kemasan gula dan beras. Seiring dengan meningkatnya permintaan karung plastik dan perkembangan pasar di industri plastik, manajemen mengambil keputusan strategis untuk merambah bisnis plastik melalui kemitraan dengan perusahaan swasta yang memproduksi karung plastik anti slip. Berdasarkan akta notaris Mohamad Dahlan Kosim, SH nomor 02 tanggal 10 Maret 2004, perusahaan ini dibentuk pada tahun 2004 sebagai perusahaan patungan antara PT Perkebunan nusantara X (Persero) dan PT Surya Satria Sembada. Perseroan telah menjelma menjadi pemain industri plastik yang semakin tangguh dan kompetitif dalam memenuhi kebutuhan pasar, termasuk *captive marketnya* seperti PT Perkebunan nusantara X (Persero) untuk gula kemasan dan waring untuk menutupi tanaman tembakau. PT Dasaplast Nusantara bergerak dalam industri plastik *Polypropylene bag (PP)*, *Polyethylene bag (Pe)*, *Inner Bag*, *Leno Mesh (Warring)*, *Standing Pouch*, *Two and Three Side Seal Bag*, *Center Seal Bag*, *Lid Cup*, dan *Flexible Kemasan dalam Gulungan*.

Perusahaan ini dikenal sebagai perusahaan plastik terkemuka di Indonesia dengan produk berkualitas tinggi.

2. Visi dan Misi PT. Dasaplast Nusantara

a. Visi

Menjadi salah satu kemasan kantong plastik terkemuka di Indonesia untuk pasar dalam negeri dan luar negeri.

b. Misi

Mengembangkan ide-ide baru dan melakukan investasi dalam pemasaran, teknologi, dan sumber daya manusia untuk meningkatkan output dan kualitas produk serta memuaskan pemangku kepentingan.

3. Filosofi dan Tujuan PT. Dasaplast Nusantara

a. Filosofi

Kejujuran, Kepercayaan, Keterbukaan, Kerjasama dan Harmoni.

b. Tujuan

- 1) Menjalankan usaha di bidang industri plastik dan fiber.
- 2) Bisnis lain yang mendukung bidang industri plastik dan serat termasuk perdagangan produk di Indonesia dan di seluruh dunia.

B. Hasil Penyebaran Data

Penelitian ini ditunjukkan kepada karyawan PT. Dasaplast Nusantara. Penelitian ini menggunakan metode pengambilan data secara tidak langsung (*online survey*) dan juga dengan menggunakan metode langsung dengan menggunakan Google formulir (*Google form*) dan *manual paper*. Kuesioner penelitian yang digunakan diadaptasi dari beberapa penelitian lain yang

menggunakan variabel independen dan dependen yang sama seperti penelitian ini Penyebaran kuesioner mendapatkan sebanyak 248 responden dari sebagian karyawan PT. Dasaplast Nusantara. Variabel yang digunakan yaitu lingkungan kerja, insentif, motivasi kerja dan loyalitas kerja yang terdiri dari beberapa variabel yang memiliki 3 hingga 6 indikator dengan 6-12 butir pertanyaan. Keseluruhan indikator yang digunakan yaitu 19 indikator dengan 39 butir pertanyaan.

Tabel 4.1 Hasil Penyebaran Kuesioner

Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
Kuesioner yang didapat	248	100%
Kuesioner yang diolah	248	100%

Sumber : Data primer yang telah diolah (2022)

C. Hasil Karakteristik Responden

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berikut ini adalah karakteristik responden yang dirinci berdasarkan usia:

Tabel 4.2 Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase (%)
18-25 Tahun	65	26%
25-50 Tahun	162	65%
> 51 Tahun	21	9%
Jumlah	248	100%

Sumber : Data primer yang telah diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa dari 248 responden yang menjadi sampel responden berusia 18-25 tahun sebanyak 65 orang (26%), 25-50 tahun sebanyak 162 orang (65%) dan usia lebih dari 50

tahun sebanyak 21 orang (9%). Kesimpulan, responden terbanyak berusia 25-50 tahun sebanyak 162 responden atau 65%.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut ini adalah karakteristik responden yang dirinci berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	169	68%
Perempuan	79	32%
Jumlah	248	100%

Sumber: Data primer yang telah diolah (2022).

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa dari 248 responden yang menjadi sampel responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 169 orang (68%) dan berjenis kelamin perempuan sebanyak 79 orang (32%). Kesimpulan, responden terbanyak berjenis kelamin laki-laki sebanyak 169 responden atau 68%.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berikut ini adalah karakteristik responden yang dirinci berdasarkan lama bekerja:

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase (%)
< 1 Tahun	20	8%
1-5 Tahun	66	27%
> 5 Tahun	162	65%
Jumlah	248	100%

Sumber: Data primer yang telah diolah (2022).

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa dari 248 responden yang menjadi sampel responden yang bekerja kurang dari 1 tahun sebanyak 20 orang (8%), bekerja selama 1-5 tahun sebanyak 66 orang (27%), dan sebanyak 162 orang (65%) responden yang sudah bekerja lebih dari 5 tahun. Kesimpulan, responden terbanyak dengan lama bekerja lebih dari 5 tahun sebanyak 162 responden atau 65%.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Gaji

Hasil karakteristik responden menurut jenjang pendidikan ditunjukkan sebagai berikut:

Tabel 4.5 Klasifikasi Responden Berdasarkan Gaji

Gaji	Jumlah	Persentase (%)
Rp. 2.210.000 – Rp. 2.300.000	166	67%
Rp. 2.310.000 – Rp. 2.400.000	59	24%
Rp. 2.410.000 – Rp. 2.500.000	23	9%
Jumlah	248	100%

Sumber : Data primer yang telah diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan bahwa dari 248 responden yang menjadi sampel responden memiliki gaji Rp. 2.210.000 – Rp. 2.300.000 sebanyak 166 orang (67%), memiliki gaji Rp. 2.310.000 – Rp. 2.400.000 sebanyak 59 orang (24%) dan sebanyak 23 orang (9%) responden yang berpenghasilan Rp. 2.410.000 – Rp. 2.500.000. Kesimpulan, responden terbanyak dengan gaji Rp. 2.210.000 – Rp. 2.300.000 sebanyak 166 responden atau 67%.

5. Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi

Berdasarkan jenis jabatannya, hasil karakteristik responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6 Klasifikasi Responden Berdasarkan Jabatan

Divisi	Jumlah	Persentase (%)
Staff Kantor	11	4%
Bagian Produksi Extrude	67	27%
Bagian Loom	130	52%
Bagian Finishing	40	17%
Jumlah	248	100%

Sumber : Data primer yang telah diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.6 menunjukkan bahwa dari 248 responden yang menjadi sampel responden pada divisi staff kantor sebanyak 11 orang (4%), sebanyak 67 orang (27%) pada divisi bagian produksi extrude, responden di divisi bagian loom sebanyak 130 orang (52%) dan sebanyak 40 orang (17%) responden pada divisi bagian finishing. Kesimpulan, responden terbanyak pada divisi bagian loom sebanyak 130 responden atau 52%.

D. Hasil Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui berapa banyak item pada kuesioner penelitian yang valid dan berapa banyak yang tidak valid (Sugiyono, 2017). Didalam uji validitas penelitian ini menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*). Dalam penentuan nilai r_{tabel} yaitu dengan menggunakan rumus $df = n-2$. Jadi $df =$

248-2 = 246 dengan nilai signifikansi sebesar 5% atau 0,05 maka nilai r tabel dalam penelitian ini adalah 0,1246. Hasil uji validitas sebagai berikut :

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Item	Nilai Signifikansi	Tingkat Signifikan	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0,690	0,1246	X1.1	0,000	0,05	Valid
	X1.2	0,739		X1.2	0,000		Valid
	X1.3	0,169		X1.3	0,000		Valid
	X1.4	0,739		X1.4	0,000		Valid
	X1.5	0,690		X1.5	0,000		Valid
	X1.6	0,739		X1.6	0,000		Valid
Insentif (X2)	X2.1	0,569	0,1246	X2.1	0,000	0,05	Valid
	X2.2	0,411		X2.2	0,000		Valid
	X2.3	0,551		X2.3	0,000		Valid
	X2.4	0,344		X2.4	0,000		Valid
	X2.5	0,493		X2.5	0,000		Valid
	X2.6	0,229		X2.6	0,000		Valid
	X2.7	0,544		X2.7	0,000		Valid
	X2.8	0,551		X2.8	0,000		Valid
	X2.9	0,360		X2.9	0,000		Valid
	X2.10	0,239		X2.10	0,000		Valid
	X2.11	0,206		X2.11	0,001		Valid
	X2.12	0,136		X2.12	0,016		Valid
Motivasi Kerja (X3)	X3.1	0,782	0,1246	X3.1	0,000	0,05	Valid
	X3.2	0,263		X3.2	0,000		Valid
	X3.3	0,771		X3.3	0,000		Valid
	X3.4	0,250		X3.4	0,000		Valid
	X3.5	0,780		X3.5	0,000		Valid
	X3.6	0,384		X3.6	0,000		Valid
	X3.7	0,779		X3.7	0,000		Valid
	X3.8	0,381		X3.8	0,000		Valid
	X3.9	0,229		X3.9	0,000		Valid
	X3.10	0,271		X3.10	0,000		Valid
	X3.11	0,210		X3.11	0,000		Valid
Loyalitas Kerja (Y)	Y.1	0,506	0,1246	Y.1	0,000	0,05	Valid
	Y.2	0,631		Y.2	0,000		Valid
	Y.3	0,504		Y.3	0,000		Valid
	Y.4	0,645		Y.4	0,000		Valid
	Y.5	0,488		Y.5	0,000		Valid
	Y.6	0,236		Y.6	0,000		Valid
	Y.7	0,453		Y.7	0,000		Valid

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Item	Nilai Signifikansi	Tingkat Signifikan	Keterangan
	Y.8	0,606		Y.8	0,000		Valid
	Y.9	0,302		Y.9	0,000		Valid
	Y.10	0,523		Y.10	0,000		Valid

Sumber : Data primer yang telah diolah (2022)

Berdasarkan hasil pengujian ulang validitas pada tabel 4.7 diatas menunjukkan. Nilai r hitung pada masing-masing pernyataan dari semua variabel mayoritas lebih besar dari pada nilai r tabel sebesar 0,1246, sedangkan sebagian besar item pernyataan memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05. Semua elemen kuesioner penelitian dapat digunakan untuk menguji asumsi model lainya karena seluruh elemen kuesioner penelitian dianggap valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah sebuah indeks yang bertujuan untuk mengevaluasi konstruksi atau indikator variabel. Kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika responden menjawab pertanyaan stabil dan konsisten dari pertanyaan awal hingga pertanyaan akhir.

Penelitian ini menggunakan alat uji program SPSS dalam menguji reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha*, SPSS ini memudahkan untuk menilai reliabilitas suatu kuesioner. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Alpha Cronbach (a)* lebih dari 0,60 (Ghozali, 2018).

Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	N of itemss	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Lingkungan Kerja (X1)	6	0,686	Reliabel
2.	Insentif (X2)	12	0,682	Reliabel
3.	Motivasi Kerja (X3)	11	0,603	Reliabel
4.	Loyalitas Kerja (Y)	10	0,633	Reliabel

Sumber : Data primer yang telah diolah (2022)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.8 di atas diketahui bahwa dari hasil uji realibilitas terlihat semua variabel yang berhubungan dengan lingkungan kerja, insentif, motivasi, dan loyalitas kerja dapat dipercaya atau reliabel karena Cronbach's alpha > 0.60 .

E. Hasil Analisis Data

1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif variabel ini bertujuan untuk mengetahui gambaran jawaban responden terhadap variabel. Variabel yang terdapat pada penelitian ini adalah lingkungan kerja (X_1), insentif (X_2), motivasi kerja (X_3) dan loyalitas kerja (Y).

a. Statistik Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja (X_1)

Data mengenai statistik deskripsi variabel lingkungan kerja (X_1) dapat diketahui dalam tabel 4.9 dibawah ini:

Tabel 4.9
Hasil Statistik Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja (X_1)

Item Pernyataan	Jawaban					Jumlah
	STS (1)	S (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	
X1.1	0	0	61	103	84	248
X1.2	0	0	2	110	136	248
X1.3	0	0	3	123	122	248
X1.4	0	0	2	110	136	248

X1.5	0	0	61	103	84	248
X1.6	0	0	2	110	136	248

Sumber : Data primer yang telah diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.9 diatas dapat diketahui bahwa pada indikator pertama, suasana kerja yang kondusif sangat mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan, sebanyak 0 responden menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden menyatakan tidak setuju, 61 responden menyatakan netral, 103 responden menyatakan setuju, 84 responden menyatakan sangat setuju. Pada indikator kedua, responden selalu giat bekerja dengan kondisi suasana kerja yang nyaman, sebanyak 0 responden menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden menyatakan tidak setuju, 2 responden menyatakan netral, 110 responden menyatakan setuju, 136 responden menyatakan sangat setuju. Pada indikator ketiga, responden selalu membangun hubungan kerja yang baik dengan pimpinan maupun dengan sesama rekan kerja, sebanyak 0 responden menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden menyatakan tidak setuju, 3 responden menyatakan netral, 123 responden menyatakan setuju, 122 responden menyatakan sangat setuju. Pada indikator keempat, komunikasi yang baik antara rekan kerja, atasan dengan bawahan dan pelanggan membantu kelancaran pelaksanaan pekerjaan, sebanyak 0 responden menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden menyatakan tidak setuju, 2 responden menyatakan netral, 110 responden menyatakan setuju, 136 responden menyatakan sangat setuju.

Pada indikator kelima, kesempatan berprestasi dalam bekerja terbuka bagi sesama rekan kerja, sebanyak 0 responden menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden menyatakan tidak setuju, 61 responden menyatakan netral, 103 responden menyatakan setuju, 84 responden menyatakan sangat setuju. Pada indikator keenam, perlengkapan kerja yang ada di bagian tempat bekerja telah membantu pelaksanaan tugas-tugas, sebanyak 0 responden menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden menyatakan tidak setuju, 2 responden menyatakan netral, 110 responden menyatakan setuju, 136 responden menyatakan sangat setuju.

b. Statistik Deskriptif Variabel Insentif (X_2)

Data mengenai statistik deskripsi variabel insentif (X_2) dapat diketahui dalam tabel 4.10 dibawah ini:

Tabel 4.10
Hasil Statistik Deskriptif Variabel Insentif (X_2)

Item Pernyataan	Jawaban					Jumlah
	TS (1)	S (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	
X2.1	0	0	14	101	133	248
X2.2	0	0	1	90	157	248
X2.3	0	0	45	68	135	248
X2.4	0	0	1	108	139	248
X2.5	0	0	9	91	148	248
X2.6	0	0	0	96	152	248
X2.7	0	0	2	91	155	248
X2.8	0	0	2	64	182	248
X2.9	0	0	32	106	110	248
X2.10	0	0	0	96	152	248
X2.11	0	0	16	165	67	248
X2.12	0	0	13	120	115	248

Sumber : Data primer yang telah diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.10 diatas dapat diketahui bahwa pada indikator pertama, kinerja selama ini sudah cukup baik serta mempengaruhi insentif yang diterima, sebanyak 0 responden menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden menyatakan tidak setuju, 14 responden menyatakan netral, 101 responden menyatakan setuju, 133 responden menyatakan sangat tidak setuju. Pada indikator kedua, perusahaan memberikan insentif berdasarkan kinerja karyawan, sebanyak 0 responden menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden menyatakan tidak setuju, 1 responden menyatakan netral, 90 responden menyatakan setuju, 157 responden menyatakan sangat setuju. Pada indikator ketiga, perusahaan memberikan insentif berdasarkan lama kerja karyawan, sebanyak 0 responden menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden menyatakan tidak setuju, 45 responden menyatakan netral, 68 responden menyatakan setuju, 135 responden menyatakan sangat setuju.

Pada indikator keempat, lama kerja karyawan mempengaruhi insentif yang diberikan, sebanyak 0 responden menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden menyatakan tidak setuju, 1 responden menyatakan netral, 108 responden menyatakan setuju, 139 responden menyatakan sangat setuju. Pada indikator kelima, perusahaan memberikan insentif berdasarkan senioritas karyawan, sebanyak 0 responden menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden menyatakan tidak setuju, 9 responden menyatakan netral, 91 responden menyatakan setuju, 148 responden

menyatakan sangat setuju. Pada indikator keenam, senioritas karyawan mempengaruhi insentif yang diberikan, sebanyak 0 responden menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden menyatakan tidak setuju, 0 responden menyatakan netral, 96 responden menyatakan setuju, 152 responden menyatakan sangat setuju.

Pada indikator ketujuh, responden akan bekerja lebih giat lagi untuk mendapatkan tambahan insentif sehingga segala kebutuhan terpenuhi, sebanyak 0 responden menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden menyatakan tidak setuju, 2 responden menyatakan netral, 91 responden menyatakan setuju, 155 responden menyatakan sangat setuju. Pada indikator kedelapan, insentif yang diberikan perusahaan cukup untuk memenuhi kehidupan sehari-hari, sebanyak 0 responden menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden menyatakan tidak setuju, 2 responden menyatakan netral, 64 responden menyatakan setuju, 182 responden menyatakan sangat setuju. Pada indikator kesembilan, insentif yang diberikan perusahaan sudah cukup layak, sebanyak 0 responden menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden menyatakan tidak setuju, 32 responden menyatakan netral, 106 responden menyatakan setuju, 110 responden menyatakan sangat setuju.

Pada indikator kesepuluh, karyawan merasa adil terhadap insentif yang diberikan perusahaan, sebanyak 0 responden menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden menyatakan tidak setuju, 0 responden menyatakan netral, 96 responden menyatakan setuju, 152 responden

menyatakan sangat setuju. Pada indikator kesebelas, perusahaan memberikan insentif berdasarkan evaluasi jabatan karyawan, sebanyak 0 responden menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden menyatakan tidak setuju, 16 responden menyatakan netral, 165 responden menyatakan setuju, 67 responden menyatakan sangat setuju. Pada indikator keduabelas, evaluasi jabatan karyawan mempengaruhi insentif yang diberikan, sebanyak 0 responden menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden menyatakan tidak setuju, 13 responden menyatakan netral, 120 responden menyatakan setuju, 115 responden menyatakan sangat setuju.

c. Statistik Deskriptif Variabel Motivasi Kerja (X_3)

Data mengenai statistik deskripsi variabel motivasi kerja (X_3) dapat diketahui dalam tabel 4.11 dibawah ini:

Tabel 4.11

Hasil Statistik Deskriptif Variabel Motivasi Kerja (X_3)

Item Pernyataan	Jawaban					Jumlah
	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	
X3.1	0	0	4	110	134	248
X3.2	0	1	6	121	120	248
X3.3	0	0	4	110	134	248
X3.4	0	0	61	103	84	248
X3.5	0	0	2	110	136	248
X3.6	0	0	4	123	121	248
X3.7	0	0	4	111	133	248
X3.8	0	0	3	124	121	248
X3.9	0	0	3	120	125	248
X3.10	0	0	0	122	126	248
X3.11	0	0	21	140	87	248

Sumber : Data primer yang diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.11 diatas dapat diketahui bahwa pada indikator pertama, kondisi lingkungan tempat kerja aman dan nyaman, sebanyak 0 responden menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden menyatakan tidak setuju, 4 responden menyatakan netral, 110 responden menyatakan setuju, 134 responden menyatakan sangat setuju. Pada indikator kedua, fasilitas ditempat kerja karyawan bekerja sangat mendukung kelancaran kerja, sebanyak 0 responden menyatakan sangat tidak setuju, 1 responden menyatakan tidak setuju, 6 responden menyatakan netral, 121 responden menyatakan setuju, 120 responden menyatakan sangat setuju. Pada indikator ketiga, responden sering mendapatkan bonus dari perusahaan, sebanyak 0 responden menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden menyatakan tidak setuju, 4 responden menyatakan netral, 110 responden menyatakan setuju, 134 responden menyatakan sangat setuju.

Pada indikator keempat, responden mendapatkan tunjangan yang memadai dari perusahaan, sebanyak 0 responden menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden menyatakan tidak setuju, 61 responden menyatakan netral, 103 responden menyatakan setuju, 84 responden menyatakan sangat setuju. Pada indikator kelima, gaji karyawan cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup, sebanyak 0 responden menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden menyatakan tidak setuju, 2 responden menyatakan netral, 110 responden menyatakan setuju, 136 responden menyatakan sangat setuju. Pada indikator keenam, atasan selalu

membantu dan memberikan solusi atau keputusan yang baik dan bijak, sebanyak 0 responden menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden menyatakan tidak setuju, 4 responden menyatakan netral, 123 responden menyatakan setuju, 121 responden menyatakan sangat setuju.

Pada indikator ketujuh, atasan selalu mendengarkan dengan baik pendapat maupun keluhan dalam melaksanakan pekerjaan, sebanyak 0 responden menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden menyatakan tidak setuju, 4 responden menyatakan netral, 111 responden menyatakan setuju, 133 responden menyatakan sangat setuju. Pada indikator kedelapan, status dan tanggung jawa yang dijalankan cukup jelas, sebanyak 0 responden menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden menyatakan tidak setuju, 3 responden menyatakan netral, 124 responden menyatakan setuju, 121 responden menyatakan sangat setuju. Pada indikator kesembilan, jaminan kerja yang diberikan membuat karyawan termotivasi dalam bekerja, sebanyak 0 responden menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden menyatakan tidak setuju, 3 responden menyatakan netral, 120 responden menyatakan setuju, 125 responden menyatakan sangat setuju.

Pada indikator kesepuluh, peraturan yang ditetapkan perusahaan bersifat fleksibel, sebanyak 0 responden menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden menyatakan tidak setuju, 0 responden menyatakan netral, 122 responden menyatakan setuju, 126 responden menyatakan

sangat setuju. Pada indikator kesebelas, karyawan selalu menaati aturan_ aturan yang ada di perusahaan, sebanyak 0 responden menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden menyatakan tidak setuju, 21 responden menyatakan netral, 140 responden menyatakan setuju, 87 responden menyatakan sangat setuju.

d. Statistik Deskriptif Variabel Loyalitas Kerja (Y)

Data mengenai statistik deskripsi variabel loyalitas kerja (X_3) dapat diketahui dalam tabel 4.12 dibawah ini:

Tabel 4.12

Hasil Statistik Deskriptif Variabel Loyalitas Kerja (Y)

Item Pernyataan	Jawaban					Jumlah
	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	
Y.1	0	0	62	105	81	248
Y.2	0	0	2	113	133	248
Y.3	0	0	2	127	119	248
Y.4	0	0	2	114	132	248
Y.5	0	0	2	120	126	248
Y.6	0	0	0	128	120	248
Y.7	0	0	56	107	85	248
Y.8	0	0	2	117	129	248
Y.9	0	0	4	124	120	248
Y.10	0	0	3	123	122	248

Sumber : Data primer yang diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.12 diatas dapat diketahui bahwa pada indikator pertama, responden menaati peraturan yang dibuat oleh perusahaan dengan hadir setiap hari, sebanyak 0 responden menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden menyatakan tidak setuju, 62 responden menyatakan netral, 105 responden menyatakan setuju, 81 responden menyatakan sangat setuju. Pada indikator kedua, responden

menaati peraturan yang dibuat oleh perusahaan dengan hadir tepat waktu, sebanyak 0 responden menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden menyatakan tidak setuju, 2 responden menyatakan netral, 113 responden menyatakan setuju, 133 responden menyatakan sangat setuju. Pada indikator ketiga, responden bertanggung jawab kepada perusahaan dengan menyelesaikan hasil kerja sesuai waktu yang ditetapkan, sebanyak 0 responden menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden menyatakan tidak setuju, 2 responden menyatakan netral, 127 responden menyatakan setuju, 119 responden menyatakan sangat setuju.

Pada indikator keempat, responden bertanggung jawab kepada perusahaan dengan menyelesaikan hasil kerja tepat waktu di targetkan, sebanyak 0 responden menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden menyatakan tidak setuju, 2 responden menyatakan netral, 114 responden menyatakan setuju, 132 responden menyatakan sangat setuju. Pada indikator kelima, responden memiliki tujuan maju untuk bekerjasama dengan rekan kerja, sebanyak 0 responden menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden menyatakan tidak setuju, 2 responden menyatakan netral, 120 responden menyatakan setuju, 126 responden menyatakan sangat setuju. Pada indikator keenam, bertujuan maju karyawan memiliki tujuan bekerjasama dengan tim kerja, sebanyak 0 responden menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden menyatakan

tidak setuju, 0 responden menyatakan netral, 128 responden menyatakan setuju, 120 responden menyatakan sangat setuju.

Pada indikator ketujuh, responden mempunyai rasa memiliki perusahaan dengan tetap setia pada organisasi, sebanyak 0 responden menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden menyatakan tidak setuju, 56 responden menyatakan netral, 107 responden menyatakan setuju, 85 responden menyatakan sangat setuju. Pada indikator kedelapan, responden mempunyai rasa memiliki perusahaan dengan tidak meninggalkan organisasi, sebanyak 0 responden menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden menyatakan tidak setuju, 2 responden menyatakan netral, 117 responden menyatakan setuju, 129 responden menyatakan sangat setuju.

Pada indikator kesembilan, responden memiliki rasa saling menghormati dengan atasan, sebanyak 0 responden menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden menyatakan tidak setuju, 4 responden menyatakan netral, 124 responden menyatakan setuju, 120 responden menyatakan sangat setuju. Pada indikator kesepuluh, responden memiliki rasa saling menghargai dengan rekan kerja, sebanyak 0 responden menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden menyatakan tidak setuju, 3 responden menyatakan netral, 123 responden menyatakan setuju, 122 responden menyatakan sangat setuju.

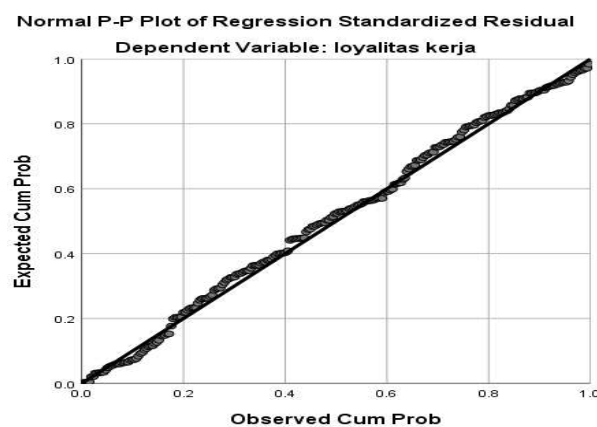
2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Dalam penelitian ini uji normalitas digunakan dalam penelitian untuk menentukan apakah ada variabel pengganggu residual dalam model regresi yang memiliki distribusi normal. Dalam pengujian ini analisis grafik *P-Plot* digunakan dalam uji normalisasi penelitian ini.

1) Analisis Grafik *P-Plot*

Pengujian ini dilakukan dengan asumsi bahwa data berdistribusi normal jika titik-titik pada grafik p-plot tampak dekat dengan garis diagonal dan tidak jauh menyimpang dari garis. Uji normalitas dengan grafik p-plot terlihat sebagai berikut:



Sumber: Data Primer Diolah, 2022.

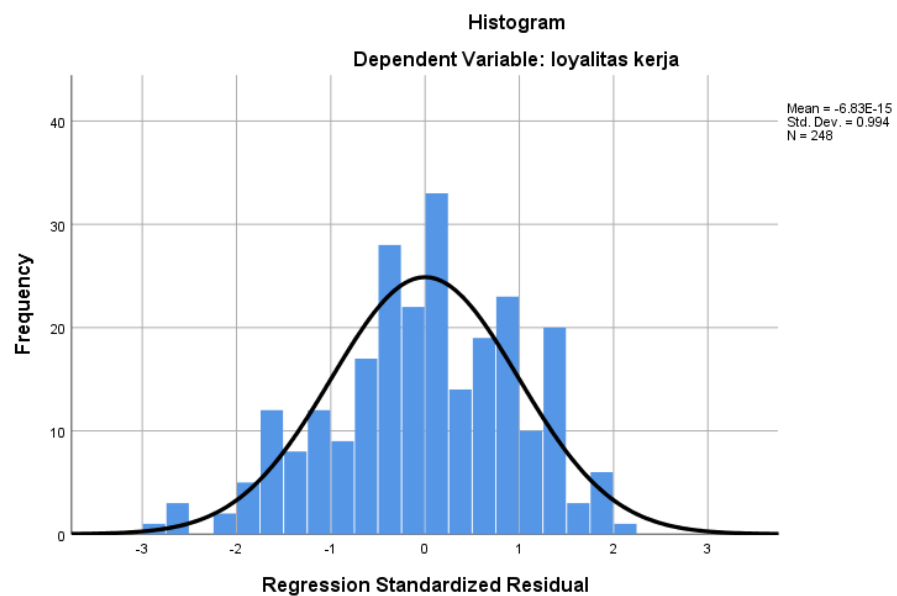
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas dengan Metode *P-Plot*

Gambar 4.1 menunjukkan bahwa titik-titik pada grafik berada di dekat garis diagonal dan mengikuti distribusi normal sesuai dengan temuan uji normalitas probabilitas plot standar regresi,

sehingga dapat dinyatakan dari uji normalitas data dengan *p-plot* bahwa model regresi dalam penelitian ini terdistribusi normal.

2) Analisis Histogram

Pengujian ini dilakukan dengan asumsi bahwa penelitian dianggap memiliki sampel yang terdistribusi normal jika histogram menunjukkan bahwa hasilnya lurus, garisnya seimbang, dan temuannya rapi. Berikut ini adalah contoh uji normalitas menggunakan histogram:



Sumber: Data Primer Diolah, 2022.

Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas menggunakan Histogram

Pada gambar 4.2 seperti yang dapat diamati dari histogram di atas bentuknya lurus, seimbang, dan bersih, uji normalitas analisis histogram menunjukkan bahwa hasil penelitian ini dikatakan berdistribusi normal.

3) Analisis *Kolmogorov Smirnov*

Pengujian normalitas dalam penelitian ini digunakan *Kolmogorov Smirnov* yang menggunakan kriteria uji normalitas dengan melihat nilai signifikansi (Sig) dari hasil uji tersebut. Data akan berdistribusi normal apabila $\text{Sig} > 0,05$. Uji normalitas dilakukan menggunakan uji statistik *kolmogorov smirnov* dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		248
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.25224889
Most Extreme Differences	Absolute	.038
	Positive	.034
	Negative	-.038
Test Statistic		.038
Asymp. Sig. (1-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data Primer Diolah, 2022.

Berdasarkan tabel 4.13 diketahui bahwa diperoleh nilai sig (ρ value) dari *Asymp Sig.* adalah sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai residual regresi adalah normal. Dengan demikian asumsi normalitas terpenuhi.

b. Uji Multikolineritas

Uji multikolineritas adalah uji yang menentukan ada tidaknya hubungan antara variabel bebas dalam model regresi. Seharusnya tidak ada korelasi antara variabel independen dalam model regresi yang baik. (Ghozali, 2018). Uji multikolineritas dilakukan dengan cara memeriksa nilai VIF (*Varian Inflation Factor*) dan nilai *tolerance*. VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0,10 maka artinya tidak terjadi multikolineritas. Hasil pengujian multikolineritas penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolineritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	lingkungan kerja	.389	2.572
	insentif	.996	1.004
	motivasi kerja	.388	2.577

a. Dependent Variable: loyalitas kerja

Sumber: Data Primer Diolah, 2022.

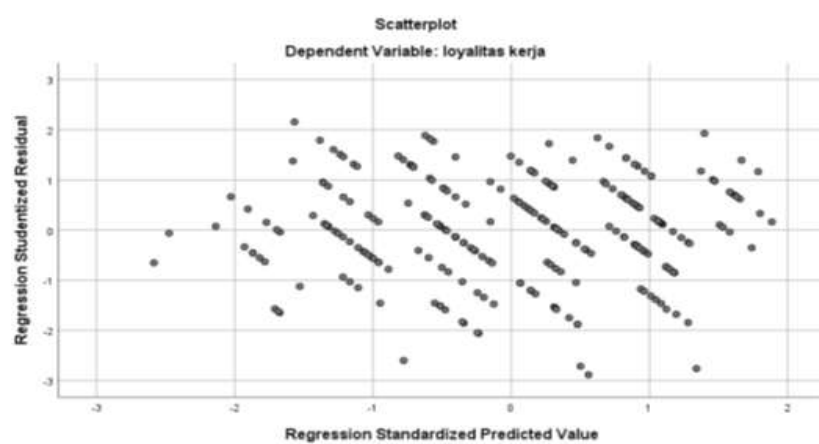
Dengan cara memeriksa hasil pengujian dari bagian toleransi dan VIF, dapat untuk mengidentifikasi kriteria penilaian apakah ada multikolineritas atau tidak. Apabila nilai *tolerance* lebih dari (>) 0,10 dan nilai VIF kurang dari (<) 10 maka tidak terjadi gejala multikolineritas didalam sebuah model regresi. Hasil pengujian pada tabel 4.14 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* variabel bebas tidak ada yang memiliki nilai kurang dari > 0,10 dan hasil nilai VIF juga tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai lebih dari > 10. Kesimpulannya

dari pengujian multiolineritas diatas bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan pengujian heteroskedastisitas adalah untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varians antara pengamatan yang satu dengan pengamatan yang lain dalam suatu regresi. Dalam hal ini gunakan uji koefisien korelasi grafik scatterplot untuk menentukan ada atau tidaknya gejala heteroskedastisitas (Ghozali, 2018).

Kriteria pengujian heteroskedastisitas menggunakan grafik *scatterplot* adalah jika titik-titik pada grafik *scatterplot* bergelombang dan melengkung di atas atau di bawah angka 0 di atas sumbu y, maka dapat dikatakan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas. Namun jika titik-titik pada grafik tersebut beraturan dan menunjukkan pola tertentu, maka dapat menunjukkan adanya gejala heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas ditunjukkan dengan grafik *scatterplot* sebagai berikut :



Sumber: Data Primer Diolah, 2022.

Gambar 4.3 Grafik *Scatterplot*

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa penelitian ini tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas karena titik-titik grafik tidak menunjukkan pola tertentu dan menyebar ke atas dan ke bawah angka 0 pada sumbu y.

3. Hasil Uji Hipotesis

a. Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi dilakukan untuk melihat besaran pengaruh antara variabel-variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Hasil pengujian analisis regresi linier berganda sebagai berikut :

Tabel 4.15 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.183	2.144		6.150	.000
	lingkungan kerja	.802	.056	.663	14.218	.000
	insentif	.060	.031	.058	1.976	.049
	motivasi kerja	.270	.046	.271	5.801	.000

a. Dependent Variable: loyalitas kerja

Sumber: Data Primer Diolah, 2022.

Dari hasil pengujian regresi linier berganda pada tabel 4.15 dapat disimpulkan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 13,183 + 0,802X_1 + 0,060X_2 + 0,270X_3 + e$$

Dari kriteria persamaan diatas dapat diartikan sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta dari hasil penelitian menunjukkan nilai yang positif yaitu sebesar 13,183, dapat diartikan bahwa jika tidak ada pengaruh dari variabel bebas seperti lingkungan kerja, insentif dan motivasi kerja, maka variabel terikat loyalitas kerja sudah memiliki nilai sendiri sebesar 13,183.
- 2) Variabel lingkungan kerja (X1) mempunyai nilai sebesar 0,802 apabila lingkungan kerja (X1) meningkat satu nilai, maka setiap terjadi peningkatan variabel lingkungan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan meningkat sebesar 0,802.
- 3) Variabel insentif (X2) mempunyai nilai sebesar 0,060 apabila insentif (X2) meningkat satu nilai, maka setiap terjadi peningkatan variabel insentif terhadap loyalitas kerja karyawan meningkat sebesar 0,060.
- 4) Variabel motivasi kerja (X3) mempunyai nilai sebesar 0,270 apabila motivasi kerja (X3) meningkat satu nilai, maka setiap terjadi peningkatan variabel motivasi kerja terhadap loyalitas kerja karyawan meningkat sebesar 0,270.

b. Uji t (Uji Parsial)

Uji t (uji parsial) digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) (Ghozali, 2018). Pengujian t ini digunakan dengan tingkat signifikan 5% atau 0,05 dengan ketentuan :

- 1) Uji hipotesis didukung apabila nilai $t_{hitung} >$ dari nilai t_{tabel} (sebesar 1,651), dan jika nilai signifikansi kurang dari $< 0,05$, dapat dinyatakan adanya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- 2) Apabila nilai $t_{hitung} <$ nilai t_{tabel} (sebesar 1,651), dan jika nilai signifikansi $> 0,05$ dapat dinyatakan tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Nilai dari t_{tabel} dapat diketahui berdasarkan tabel statistik dengan signifikansi 0,05 dengan $df = n-k$, dimana (k) adalah jumlah variabel bebas sekaligus terikat, sedangkan (n) adalah jumlah sampel dalam penelitian yang dilakukan, jadi $df = 248-4 = 244$. Diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,651. Berikut adalah hasil pengujian uji t :

Tabel 4.16 Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.183	2.144		6.150	.000
	lingkungan kerja	.802	.056	.663	14.218	.000
	insentif	.060	.031	.058	1.976	.049
	motivasi kerja	.270	.046	.271	5.801	.000

a. Dependent Variable: loyalitas kerja

Sumber: Data Primer Diolah, 2022.

Dari hasil pengujian pada tabel 4.16 dapat dinyatakan adanya pengaruh antara X_1 , X_2 , X_3 terhadap Y, sehingga hipotesis yang diasumsikan adalah sebagai berikut :

- 1) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Kerja

H_0 : Tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas kerja

H_1 : Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas kerja

Variabel lingkungan kerja (X1) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 14,218 > t_{tabel} sebesar 1,651 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak, sedangkan H_1 diterima, sehingga dapat dinyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan dari variabel lingkungan kerja (X1) terhadap loyalitas kerja (Y).

2) Pengaruh Insetif terhadap Loyalitas Kerja

H_0 : Tidak terdapat pengaruh insetif terhadap loyalitas kerja

H_2 : Terdapat pengaruh insetif terhadap loyalitas kerja

Variabel insetif (X2) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 1,976 > t_{tabel} sebesar 1,651 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak, sedangkan H_2 diterima, sehingga dapat dinyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan dari variabel insetif (X2) terhadap loyalitas kerja (Y).

3) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Kerja

H_0 : Tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap loyalitas kerja

H_3 : Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap loyalitas kerja

Variabel motivasi kerja (X3) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 5,801 > t_{tabel} sebesar 1,651 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak, sedangkan H_3

diterima, sehingga dapat dinyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan dari variabel motivasi kerja (X3) terhadap loyalitas kerja (Y).

c. Uji Statistik F

Uji F berfungsi untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara bersama-sama antara variabel bebas dengan variabel terikat (Ghozali, 2018). Uji F dapat diketahui dengan melihat :

- 1) Jika nilai F hitung $>$ nilai F tabel (sebesar 2,64), dan jika nilai signifikansi $<$ 0,05, maka variabel independen (X) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).
- 2) Jika nilai F hitung $<$ nilai F tabel (sebesar 2,64), dan jika nilai signifikansi $>$ 0,05, maka variabel independen (X) secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

Nilai dari F tabel dapat diketahui dengan tabel statistik dengan signifikansi 0,05 dengan $DF_1 = (k-1)$ dan $DF_2 = (n-k)$. Dimana (k) adalah jumlah seluruh variable dan (n) adalah jumlah sampel. Jadi $DF_1 = (4-1) = 3$ dan $DF_2 = (248-4) = 244$, kemudian diperoleh nilai F tabel sebesar 2,64.

Tabel 4.17 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1492.221	3	497.407	313.345	.000 ^b
	Residual	387.327	244	1.587		
	Total	1879.548	247			
a. Dependent Variable: loyalitas kerja						
b. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, insentif, motivasi kerja						

Sumber: Data Primer Diolah, 2022.

Dari tabel 4.17 dapat dijelaskan bahwa nilai F_{hitung} yaitu sebesar 313,345 yang jauh lebih besar dibandingkan nilai F_{tabel} yaitu sebesar 2,64 dan nilai signifikan 0,000 (lebih kecil dari $\alpha = 0,05$) artinya H_0 ditolak sedangkan H_4 diterima. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X1), insentif (X2) dan motivasi kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja (Y).

d. Uji Koefisien Determinasi

Adjusted R² digunakan untuk menjelaskan sejauh mana variabel independen (X) mempengaruhi terhadap variabel dependen (Y). Sedangkan sisanya diberikan untuk variabel yang terdeteksi dengan nilai 0 sampai 1. Besar nilai R^2 adalah antara nol dan satu atau ($0 < adjusted R^2 < 1$). Apabila nilai R^2 semakin mendekati satu, maka dapat menunjukkan bahwa semakin kuat kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen dan jika nilai R^2 adalah nol, maka dapat menunjukkan bahwa variabel independen secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabel terikat (Ghozali, 2018).

Tabel 4.18 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.891 ^a	.794	.791	1.25992	2.092
a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, insentif, motivasi kerja					
b. Dependent Variable: loyalitas kerja					

Sumber: Data Primer Diolah, 2022.

Dari hasil pengujian tabel 4.18 dapat jelaskan bahwa nilai *Adjusted R Square* memiliki nilai sebesar 0,791 yang berarti bahwa variabel lingkungan kerja, insentif dan motivasi kerja memberikan pengaruh sebesar 79,1% terhadap variabel terikat yaitu loyalitas kerja, sedangkan sisanya (100% - 79,1% = 20,9%) dipengaruhi oleh sebab-sebab diluar model penelitian.

A. Pembahasan

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara lingkungan kerja, insentif dan motivasi kerja terhadap loyalitas kerja karyawan PT. Dasplast Nusantara.

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Kerja

Dari hasil pengujian hipotesis uji t variabel lingkungan kerja (X1) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 14,218 > t_{tabel} sebesar 1,651 dengan nilai signifikansi 0,000 kurang dari < 0,05 dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak, sedangkan H_1 diterima, sehingga dapat dinyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan variabel lingkungan kerja (X1) terhadap loyalitas kerja (Y). Hal ini berarti bahwa suasana kerja yang kondusif sangat mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan sehingga meningkatkan

tanggungjawab terhadap perusahaan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian dari Daulay et al., (2014) dan Purba, (2015) menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Semakin baik lingkungan kerja karyawan dilihat dari kondisi suasana kerja yang nyaman maka loyalitas karyawan dalam bekerja akan semakin meningkat.

2. Pengaruh Insentif terhadap Loyalitas Kerja

Dari hasil pengujian hipotesis uji t variabel insentif (X_2) memiliki nilai t_{hitung} sebesar $1,976 > t_{tabel}$ sebesar 1,651, dengan nilai signifikansi 0,000 kurang dari $< 0,05$, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak sedangkan H_2 diterima, kemudian dapat dinyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan variabel insentif (X_2) terhadap loyalitas kerja (Y). Hal ini berarti bahwa pemberian insentif berdasarkan kinerja karyawan akan meningkatkan rasa setia karyawan pada perusahaan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ratnasari, (2013) menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan. Semakin adil pemberian insentif yang diberikan perusahaan maka akan meningkatkan loyalitas karyawan dalam bekerja.

3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Kerja

Dari hasil pengujian hipotesis uji t variabel motivasi kerja (X_3) memiliki nilai t_{hitung} sebesar $5,801 > t_{tabel}$ sebesar 1,651 dengan nilai signifikansi 0,000 kurang dari $< 0,05$, sehingga dapat ditarik kesimpulan

bahwa H_0 ditolak sedangkan H_3 diterima, kemudian dapat dinyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan dari variabel motivasi kerja (X_3) terhadap loyalitas kerja (Y). Hal ini berarti bahwa semakin aman dan nyaman kondisi lingkungan tempat bekerja maka akan meningkatkan loyalitas karyawan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Utami et al., (2020) menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan. Semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja maka semakin tinggi tanggungjawab karyawan dalam menyelesaikan hasil kerja sesuai waktu yang ditetapkan.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja, Insentif dan Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Kerja

Dalam pengujian hipotesis uji F dapat dilihat nilai F_{hitung} yaitu sebesar 313,345 yang jauh lebih besar dibandingkan nilai F_{tabel} yaitu sebesar 2,64 nilai signifikan $F = 0,000$ (lebih kecil dari $\alpha = 0,05$) artinya H_0 ditolak sedangkan H_4 diterima. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X_1), insentif (X_2) dan motivasi kerja (X_3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja (Y). Hal ini membuktikan bahwa hasil pengujian pada variabel lingkungan kerja, insentif dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan PT. Dasplast Nusantara. Semakin kondusif lingkungan kerja, pemberian insentif yang sesuai bagian kerja dan tingginya motivasi kerja akan meningkatkan loyalitas

karyawan pada PT. Dasaplast Nusantara. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Swadarma & Netra, (2020) menunjukkan bahwa secara simultan Lingkungan Kerja, Intensif, dan Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan hasil pengujian sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Loyalitas Kerja. Hal ini dapat diperjelas bahwa semakin baik lingkungan kerja karyawan dilihat dari kondisi suasana kerja yang nyaman dan hubungan baik antar rekan kerja maka loyalitas karyawan dalam bekerja akan semakin meningkat.
2. Insentif secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Loyalitas Kerja. Hal ini dapat diperjelas bahwa semakin adil pemberian insentif yang diberikan perusahaan yang di bagi sesuai kinerja masing-masing karyawan maka akan meningkatkan loyalitas karyawan dalam bekerja sehingga hal tersebut akan berdampak positif bagi perusahaan.
3. Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Loyalitas Kerja. Hal ini dapat diperjelas bahwa semakin tinggi motivasi karyawan yang di dukung eksternal maupun internal dalam bekerja maka semakin tinggi tanggungjawab karyawan dalam menyelesaikan hasil kerja

sesuai waktu yang ditetapkan dan akan berdampak pada meningkatnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

4. Lingkungan Kerja, Insentif dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap Loyalitas Kerja. Hal ini dapat diperjelas bahwa semakin kondusif lingkungan kerja, pemberian insentif yang sesuai bagian kerja dan tingginya motivasi kerja yang bergerak secara bersama-sama maka akan meningkatkan loyalitas karyawan pada PT. Dasaplast Nusantara.

B. Saran

1. Bagi Perusahaan

Saran untuk perusahaan dalam mempertahankan loyalitas kerja karyawannya dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang ramah sehingga karyawan akan merasa nyaman dengan perusahaan, selanjutnya dengan melakukan pembagian insentif yang adil sesuai dengan kinerja masing-masing karyawan, dan bisa memotivasi para karyawan untuk tetap bersemangat dalam bekerja. Hal ini disebabkan karena kondisi loyalitas karyawan sangat penting dan diperlukan agar bisa mempertahankan perusahaan jangka panjang.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian terbaru dan disarankan untuk menambah variabel baru seperti komitmen kerja, *organizational citizenship behaviour* atau bisa menggunakan variabel moderasi seperti kepuasan kerja. Penelitian ini juga bisa dijadikan acuan oleh peneliti lainya untuk dikembangkan kembali sesuai penelitian terkini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47.
- Afandi, P. (2016). *Concept & Indikator: Human Resources Management For Management Reseach*. Deepublish.
- Aoliso, A., & Lao, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Kupang. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3(2).
- Arikunto. (2012). *Prosedur Penelitian Sutu Pendekatan Praktik*. Rineka.
- Ariyanti, A. (2013). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan PT Jasa Marga (Persero) Tbk. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 18(3).
- As'ad, M. (1998). *Psikologi Industri*. Liberty.
- Azzahra, A., Chairunnisa, L. T., & Putra, R. (2021). Peran Pemberian Intensif Dalam Moderasi Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Bank Sumut Cabang Medan. *Jurnal Ilmu Manajemen METHONOMIX*, 4(2), 9–25.
- Daulay, I. N., Hendriani, S., & Maineldi, A. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Jatim Jaya Perkasa Kebun Banjar Balam Indragiri Hulu. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 1(2), 1–15.
- Ernas, I., Salim, M. A., & Priyono, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Universitas Islam Malang Kecamatan Lowokwaru, Kota Malang, Jawa Timur). *E – Jurnal Riset Manajemen*, 10(1), 82–94.
- George, & Jones. (2005). *Understanding and Managing Organizational Behavior 4th Edition*. Pearson Prentice Hall.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Grahayuda, G. R., AlMusadieq, M., & Mukzam, D. (2014). Pengaruh Insentif terhadap Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Sales Office Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(1), 1–7.
- Hariyadi, B. W., Ali, M., & Nurlina, N. (2017). Damage Status Assessment Of Agricultural Land As A Result Of Biomass Production In Probolinggo Regency Eats Java. *Adri International Journal Of Agriculture*, 1(1), 27–47.
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.

- Ikhsani, K., & Hudaya, A. (2020). Model Niat Pembelian Kembali: Analisis Kesadaran Merek, Asosiasi Merek, dan Loyalitas Merek (Studi Kasus Produk Private Label Pada Toko Alfamidi Di Kota Tangerang). *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK)*, 1(1), 1–14.
- Ma'ruf, A. S., & Firdaus, M. A. (2021). Pengaruh Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Rachmatullaily Jurnal Manager*, 4(1), 47–54. <http://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/MANAGER>
- Mamesah, A. M. C., Kawet, L., & Lengkong, V. P. K. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lpp Rri Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(3), 600–611.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mardiana. (2005). *Manajemen Produksi*. IPWI.
- Marpaung, R. (2012). *Kinerja dan Loyalitas Karyawan*. Gramedia Pustaka utama.
- Marzolina, & Fitri, K. (2013). Analisis Gaji dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan di PT Vinsa Indo Sejahtera – Chevrolet Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi*, 21(2), 130.
- Mehta, S., Singh, T., Bhakar, S., & Sinha. (2010). Employee Loyalty Towards Organization-A study of Academician. *J.Buss.Mgt.Eco*, 1(1), 98–108.
- Mulyadi. (2013). *Sistem Akuntansi*. Salemba Empat.
- Nitisemito, A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka setia.
- Parlinda, V., & Wahyudin, M. (2009). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Poerwopoespito. (2004). *Komitmen Dalam Sumber Daya Manusia*. Management Student.
- Porter. (2011). *Competitive Strategy:Techniques for AnalyzingIndustries and Competitors*. New Jersey: Prence-. Hall.
- Purba, B. K. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus PT. Capella Dinamik Nusantara Cab. Kandis) Oleh: *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Putra, I. W. S., & Sriathi, A. A. A. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(2), 786.

- Ratnasari. (2013). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Liberty.
- Riani, A. L. (2013). *Manajemen Sumber daya Manusia Masa Kini*. Graha Ilmu.
- Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2007). *Perilaku Organisasi* (Hadyana & Pujaatmaja (eds.); lid I dan). Prenhallindo.
- Robbins, S. P. (2009). *Perilaku Organisasi* (Edisi ke 7). Prehallindo.
- Sadili, S. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia.
- Samsudin. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Setia.
- Sarwoto. (2012). *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia.
- Sedarmayanti. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama Eresco.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2010). *Research Methods For Business : A Skill Building Approach*. John Wiley & Sons Ltd.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sianipar, R., & Salim, V. (2019). Faktor Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Dalam Membentuk “Loyalitas Kerja” Pegawai Pada Pt Timur Raya Alam Damai. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Manajemen, Vol.15*(No.1), 15–27.
- Simbolon, H. (2015). Pengaruh Motivasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Bagian Marketing Pada PT. Agung Automall Cabang Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, 2*(1).
- Sinambela, L. P. (2016). *Reformasi Pelayanan Publik Teori, Kebijakan dan Implementasi*. PT. Bumi Aksara.
- Sudjana, N. (2012). *Penelitian Hasil Proses Belajar Mengajar*. Remaja Rosda Karya.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (ke-25). anggota ikatan penerbit indonesia (IKAPI).
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Swadarma, P. S., & Netra, G. S. K. (2020). Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja berpengaruh Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Rame Cafe Jimbaran Seafood. *E-Jurnal Manajemen, 9*(5), 1738–1757.
- Swasto, B., & Utami, H. N. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis, 7*(2), 1–9.

- Umar, H. (2002). *Metodologi Penelitian*. Ghalia Indonesia.
- Utami, W. R., Vrisna, V. A., & Dwiatmadja, C. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Tribun Berita Online). *International Journal of Social Science and Business*, 4(2), 267–275.
- Wirawan, I. K. N. A., Haris, I. A., & Suwendra, I. W. (2019). Pengaruh Kebijakan insentif dan Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Karyawan (Study Kasus Pekerja Daily Worker Sheraton Hotel Kuta Badung). *Jurnal Pendidikan ...*, 11(2), 583–594.

LAMPIRAN
PENELITIAN

LAMPIRAN 1

KUESIONER

KUISIONER PENELITIAN

Yth. Bapak/Ibu/Saudara/I Responden. Bersama ini saya Ambar Tri Wahyuningsih, mahasiswi S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang memohon kesediaan bapak/ibu/saudara untuk membantu mengisi kuesioner berkaitan dengan penelitian tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja, Insentif, dan Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT. Dasaplast Nusantara. Kuesioner ini terdiri atas sejumlah pernyataan dan dapat diketahui bahwa keberhasilan penelitian ini sangat berpengaruh dari hasil jawaban Bapak/Ibu/Saudara/I dalam menjawab kuesioner. **Data yang diperoleh melalui kuesioner ini juga akan dijaga kerahasiaannya dan hanya akan digunakan untuk kebutuhan penelitian.** Atas bantuan, kesediaan waktu, dan kerjasama Anda saya ucapkan terimakasih.

PETUNJUK PENGISIAN

1. Pilihlah salah satu jawaban, berikan tanda (\surd) pada setiap jawaban yang Anda pilih.
2. Isilah data responden berikut berdasarkan kriteria yang Anda miliki, yaitu:
 - STS = Sangat Tidak Setuju
 - TS = Tidak Setuju
 - KS = Kurang Setuju
 - S = Setuju
 - SS = Sangat Setuju

IDENTITAS RESPONDEN

- Nama : _____
- alamat :
- Usia : 18-25 tahun
 25-50 tahun
 50 tahun
- Jenis Kelamin : Laki-Laki
 Perempuan
- Lama bekerja : < 1 tahun
 1-5 tahun
 > 5 tahun
- Divisi/Bagian : Staf Kantor
 Bagian Produksi Extrude
 Bagian Loom
 Bagian Finishing
- Gaji bersih : Rp. 2.210.000 – Rp. 2.300.000
 Rp. 2.310.000 – Rp. 2.400.000
 Rp. 2.410.000 – Rp. 2.500.000

Variabel Lingkungan Kerja

No	Indikator	Instrumen/Pertanyaan	STS	TS	KS	S	KS
1	Suasana Kerja	Suasana kerja yang kondusif sangat mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan					
2		Saya selalu giat bekerja dengan kondisi suasana kerja yang nyaman.					
3	Hubungan dengan rekan kerja	Saya selalu membangun hubungan kerja yang baik dengan pimpinan maupun dengan sesama rekan kerja.					
4		Menurut saya, komunikasi yang baik antara rekan kerja, atasan dengan bawahan dan pelanggan membantu kelancaran pelaksanaan pekerjaan.					
5		Menurut saya, kesempatan berprestasi dalam bekerja terbuka bagi sesama rekan kerja					
6	Fasilitas kerja	Perlengkapan kerja yang ada di bagian tempat saya bekerja telah membantu pelaksanaan tugas-tugas.					

Variabel Insentif

No	Indikator	Instrumen/Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
7	Kinerja	Kinerja saya selama ini sudah cukup baik serta mempengaruhi insentif yang diterima.					
8		Perusahaan memberikan insentif berdasarkan kinerja karyawan.					
9	Lama kerja	Perusahaan memberikan insentif berdasarkan lama kerja karyawan.					
10		Lama kerja karyawan mempengaruhi insentif yang diberikan.					
11	Senioritas	Perusahaan memberikan					

		insentif berdasarkan senioritas karyawan					
12		Senioritas karyawan mempengaruhi insentif yang diberikan.					
13	Kebutuhan	Saya akan bekerja lebih giat lagi untuk mendapatkan tambahan insentif sehingga segala kebutuhan terpenuhi.					
14		Insentif yang diberikan perusahaan cukup untuk memenuhi kehidupan sehari-hari.					
15	Keadilan dan Kelayakan	Insentif yang diberikan perusahaan sudah cukup layak.					
16		Karyawan merasa adil terhadap insentif yang diberikan perusahaan.					
17	Evaluasi Jabatan	Perusahaan memberikan insentif berdasarkan evaluasi jabatan karyawan.					
18		Evaluasi jabatan karyawan mempengaruhi insentif yang diberikan.					

Variabel Motivasi Kerja

No	Indikator	Instrumen/Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
19	Kondisi lingkungan kerja	Kondisi lingkungan tempat kerja saya aman dan nyaman					
20		Fasilitas ditempat kerja saya bekerja sangat mendukung kelancaran kerja					
21	Kompensasi yang memadai	Saya sering mendapatkan bonus dari perusahaan					
22		Saya mendapatkan tunjangan yang memadai dari perusahaan					
23		Gaji saya cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup					

24	Supervisi yang baik	Atasan saya selalu membantu dan memberikan solusi atau keputusan yang baik dan bijak					
25		Atasan saya selalu mendengarkan dengan baik pendapat maupun keluhan dalam melaksanakan pekerjaan					
26	Jaminan pekerjaan	Status dan tanggung jawa yang saya jalankan cukup jelas					
27		Jaminan kerja yang diberikan membuat saya termotivasi dalam bekerja					
28	Peraturan fleksibel	Peraturan yang ditetapkan perusahaan bersifat fleksibel					
29		Saya selalu menaati aturan_ aturan yang ada di perusahaan					

Variabel Loyalitas Karyawan (Y)

No	Indikator	Instrumen/ Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
30	Menaati peraturan	Saya menaati peraturan yang dibuat oleh perusahaan dengan hadir setiap hari.					
		Saya Menaati peraturan yang dibuat oleh perusahaan dengan hadir tepat waktu.					
31	Tanggung jawab	Saya bertanggung jawab kepada perusahaan dengan menyelesaikan hasil kerja sesuai waktu yang ditetapkan.					
		Saya bertanggung jawab kepada perusahaan dengan menyelesaikan hasil kerja tepat waktu di targetkan.					

32	Kerjasama	Saya memiliki tujuan maju untuk bekerjasama dengan rekan kerja.					
		Bertujuan maju Saya memiliki tujuan bekerjasama dengan tim kerja.					
33	Rasa memiliki perusahaan	Saya mempunyai rasa memiliki perusahaan dengan tetap setia pada organisasi.					
34		Saya mempunyai rasa memiliki perusahaan dengan tidak meninggalkan organisasi					
35	Menjaga hubungan antar pribadi	Saya memiliki rasa saling menghormati dengan atasan					
36		Saya memiliki rasa saling menghargai dengan rekan kerja					

LAMPIRAN 2
DATA RESPONDEN

DATA RESPONDEN

No	Usia	Jenis Kelamin	Lama Bekerja	Gaji	Divisi
1	25-50 tahun	Laki-laki	> 5 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Bag. Loom
2	18-25 tahun	Laki-laki	1-5 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Bag. Produksi Extrude
3	> 51 tahun	Perempuan	> 5 tahun	Rp. 2.310.000 - Rp. 2.400.000	Bag. Loom
4	25-50 tahun	Laki-laki	> 5 tahun	Rp. 2.310.000 - Rp. 2.400.000	Bag. Finishing
5	> 51 tahun	Laki-laki	1-5 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Staf Kantor
6	25-50 tahun	Laki-laki	> 5 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Bag. Loom
7	25-50 tahun	Laki-laki	> 5 tahun	Rp. 2.410.000 - Rp. 2.500.000	Bag. Finishing
8	18-25 tahun	Perempuan	> 5 tahun	Rp. 2.410.000 - Rp. 2.500.000	Staf Kantor
9	25-50 tahun	Laki-laki	1-5 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Bag. Produksi Extrude
10	25-50 tahun	Laki-laki	> 5 tahun	Rp. 2.310.000 - Rp. 2.400.000	Bag. Loom
11	18-25 tahun	Perempuan	> 5 tahun	Rp. 2.310.000 - Rp. 2.400.000	Bag. Produksi Extrude
12	25-50 tahun	Laki-laki	1-5 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Bag. Loom
13	> 51 tahun	Perempuan	> 5 tahun	Rp. 2.410.000 - Rp. 2.500.000	Bag. Loom
14	18-25 tahun	Laki-laki	< 1 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Bag. Produksi Extrude
15	25-50 tahun	Perempuan	1-5 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Bag. Loom
16	25-50 tahun	Laki-laki	> 5 tahun	Rp. 2.310.000 - Rp. 2.400.000	Bag. Finishing
17	25-50 tahun	Laki-laki	1-5 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Staf Kantor
18	25-50 tahun	Laki-laki	> 5 tahun	Rp. 2.310.000 - Rp. 2.400.000	Bag. Finishing
19	18-25 tahun	Perempuan	1-5 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Bag. Produksi Extrude
20	18-25 tahun	Laki-laki	> 5 tahun	Rp. 2.410.000 - Rp. 2.500.000	Bag. Loom
21	25-50 tahun	Laki-laki	1-5 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Bag. Produksi Extrude
22	25-50 tahun	Perempuan	> 5 tahun	Rp. 2.410.000 - Rp. 2.500.000	Staf Kantor
23	> 51 tahun	Laki-laki	> 5 tahun	Rp. 2.310.000 - Rp. 2.400.000	Staf Kantor
24	25-50 tahun	Perempuan	> 5 tahun	Rp. 2.310.000 - Rp.	Staf Kantor

No	Usia	Jenis Kelamin	Lama Bekerja	Gaji	Divisi
				2.400.000	
25	25-50 tahun	Laki-laki	1-5 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Bag. Finishing
26	25-50 tahun	Perempuan	> 5 tahun	Rp. 2.410.000 - Rp. 2.500.000	Bag. Produksi Extrude
27	18-25 tahun	Laki-laki	> 5 tahun	Rp. 2.310.000 - Rp. 2.400.000	Bag. Loom
28	25-50 tahun	Laki-laki	> 5 tahun	Rp. 2.310.000 - Rp. 2.400.000	Bag. Finishing
29	25-50 tahun	Laki-laki	< 1 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Bag. Loom
30	18-25 tahun	Perempuan	> 5 tahun	Rp. 2.410.000 - Rp. 2.500.000	Bag. Loom
31	25-50 tahun	Laki-laki	> 5 tahun	Rp. 2.310.000 - Rp. 2.400.000	Bag. Loom
32	25-50 tahun	Laki-laki	1-5 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Bag. Finishing
33	25-50 tahun	Perempuan	> 5 tahun	Rp. 2.310.000 - Rp. 2.400.000	Bag. Produksi Extrude
34	18-25 tahun	Laki-laki	> 5 tahun	Rp. 2.410.000 - Rp. 2.500.000	Bag. Loom
35	25-50 tahun	Laki-laki	> 5 tahun	Rp. 2.310.000 - Rp. 2.400.000	Bag. Finishing
36	25-50 tahun	Laki-laki	1-5 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Bag. Loom
37	18-25 tahun	Perempuan	> 5 tahun	Rp. 2.410.000 - Rp. 2.500.000	Bag. Loom
38	25-50 tahun	Laki-laki	> 5 tahun	Rp. 2.310.000 - Rp. 2.400.000	Bag. Loom
39	25-50 tahun	Laki-laki	> 5 tahun	Rp. 2.410.000 - Rp. 2.500.000	Bag. Produksi Extrude
40	25-50 tahun	Perempuan	> 5 tahun	Rp. 2.310.000 - Rp. 2.400.000	Bag. Loom
41	18-25 tahun	Laki-laki	1-5 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Bag. Loom
42	25-50 tahun	Perempuan	> 5 tahun	Rp. 2.310.000 - Rp. 2.400.000	Bag. Produksi Extrude
43	25-50 tahun	Laki-laki	> 5 tahun	Rp. 2.310.000 - Rp. 2.400.000	Bag. Loom
44	25-50 tahun	Laki-laki	> 5 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Bag. Finishing
45	25-50 tahun	Laki-laki	> 5 tahun	Rp. 2.410.000 - Rp. 2.500.000	Bag. Loom
46	18-25 tahun	Perempuan	> 5 tahun	Rp. 2.310.000 - Rp. 2.400.000	Bag. Produksi Extrude
47	25-50 tahun	Laki-laki	1-5 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Bag. Loom
48	18-25 tahun	Laki-laki	> 5 tahun	Rp. 2.310.000 - Rp. 2.400.000	Bag. Produksi Extrude

No	Usia	Jenis Kelamin	Lama Bekerja	Gaji	Divisi
49	> 51 tahun	Perempuan	1-5 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Bag. Loom
50	25-50 tahun	Laki-laki	> 5 tahun	Rp. 2.310.000 - Rp. 2.400.000	Bag. Finishing
51	25-50 tahun	Laki-laki	< 1 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Bag. Loom
52	25-50 tahun	Laki-laki	> 5 tahun	Rp. 2.410.000 - Rp. 2.500.000	Staf Kantor
53	25-50 tahun	Laki-laki	> 5 tahun	Rp. 2.310.000 - Rp. 2.400.000	Bag. Finishing
54	18-25 tahun	Laki-laki	> 5 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Bag. Loom
55	> 51 tahun	Perempuan	> 5 tahun	Rp. 2.410.000 - Rp. 2.500.000	Bag. Produksi Extrude
56	25-50 tahun	Laki-laki	1-5 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Bag. Produksi Extrude
57	> 51 tahun	Laki-laki	> 5 tahun	Rp. 2.310.000 - Rp. 2.400.000	Bag. Loom
58	18-25 tahun	Laki-laki	> 5 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Bag. Finishing
59	25-50 tahun	Perempuan	> 5 tahun	Rp. 2.410.000 - Rp. 2.500.000	Bag. Loom
60	25-50 tahun	Laki-laki	1-5 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Bag. Produksi Extrude
61	25-50 tahun	Laki-laki	> 5 tahun	Rp. 2.410.000 - Rp. 2.500.000	Staf Kantor
62	18-25 tahun	Perempuan	1-5 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Bag. Loom
63	25-50 tahun	Laki-laki	> 5 tahun	Rp. 2.310.000 - Rp. 2.400.000	Bag. Loom
64	18-25 tahun	Laki-laki	< 1 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Bag. Finishing
65	> 51 tahun	Perempuan	> 5 tahun	Rp. 2.310.000 - Rp. 2.400.000	Bag. Produksi Extrude
66	18-25 tahun	Perempuan	> 5 tahun	Rp. 2.310.000 - Rp. 2.400.000	Bag. Loom
67	18-25 tahun	Perempuan	> 5 tahun	Rp. 2.410.000 - Rp. 2.500.000	Staf Kantor
68	25-50 tahun	Laki-laki	1-5 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Bag. Finishing
69	> 51 tahun	Perempuan	> 5 tahun	Rp. 2.310.000 - Rp. 2.400.000	Bag. Loom
70	18-25 tahun	Perempuan	1-5 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Bag. Produksi Extrude
71	25-50 tahun	Laki-laki	> 5 tahun	Rp. 2.310.000 - Rp. 2.400.000	Bag. Loom
72	18-25 tahun	Laki-laki	1-5 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Bag. Finishing
73	25-50 tahun	Perempuan	> 5 tahun	Rp. 2.410.000 - Rp. 2.500.000	Staf Kantor

No	Usia	Jenis Kelamin	Lama Bekerja	Gaji	Divisi
74	25-50 tahun	Laki-laki	> 5 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Bag. Loom
75	25-50 tahun	Laki-laki	> 5 tahun	Rp. 2.310.000 - Rp. 2.400.000	Bag. Produksi Extrude
76	25-50 tahun	Laki-laki	1-5 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Bag. Loom
77	18-25 tahun	Perempuan	> 5 tahun	Rp. 2.310.000 - Rp. 2.400.000	Bag. Loom
78	25-50 tahun	Laki-laki	> 5 tahun	Rp. 2.310.000 - Rp. 2.400.000	Bag. Loom
79	18-25 tahun	Laki-laki	< 1 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Bag. Loom
80	25-50 tahun	Laki-laki	> 5 tahun	Rp. 2.310.000 - Rp. 2.400.000	Bag. Produksi Extrude
81	25-50 tahun	Perempuan	1-5 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Bag. Loom
82	25-50 tahun	Laki-laki	> 5 tahun	Rp. 2.310.000 - Rp. 2.400.000	Bag. Finishing
83	25-50 tahun	Laki-laki	1-5 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Bag. Produksi Extrude
84	18-25 tahun	Perempuan	> 5 tahun	Rp. 2.410.000 - Rp. 2.500.000	Staf Kantor
85	25-50 tahun	Laki-laki	> 5 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Bag. Loom
86	25-50 tahun	Laki-laki	> 5 tahun	Rp. 2.310.000 - Rp. 2.400.000	Bag. Loom
87	18-25 tahun	Perempuan	> 5 tahun	Rp. 2.310.000 - Rp. 2.400.000	Bag. Produksi Extrude
88	25-50 tahun	Laki-laki	> 5 tahun	Rp. 2.310.000 - Rp. 2.400.000	Bag. Loom
89	25-50 tahun	Laki-laki	< 1 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Bag. Finishing
90	25-50 tahun	Perempuan	> 5 tahun	Rp. 2.410.000 - Rp. 2.500.000	Bag. Produksi Extrude
91	18-25 tahun	Laki-laki	> 5 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Bag. Loom
92	25-50 tahun	Laki-laki	> 5 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Bag. Loom
93	> 51 tahun	Laki-laki	> 5 tahun	Rp. 2.310.000 - Rp. 2.400.000	Bag. Produksi Extrude
94	18-25 tahun	Perempuan	1-5 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Bag. Loom
95	25-50 tahun	Laki-laki	> 5 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Bag. Loom
96	25-50 tahun	Laki-laki	1-5 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Bag. Finishing
97	25-50 tahun	Perempuan	> 5 tahun	Rp. 2.310.000 - Rp. 2.400.000	Bag. Loom
98	18-25 tahun	Laki-laki	> 5 tahun	Rp. 2.310.000 - Rp. 2.400.000	Bag. Produksi Extrude

No	Usia	Jenis Kelamin	Lama Bekerja	Gaji	Divisi
99	25-50 tahun	Perempuan	1-5 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Bag. Loom
100	25-50 tahun	Laki-laki	> 5 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Bag. Loom
101	25-50 tahun	Laki-laki	> 5 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Bag. Produksi Extrude
102	18-25 tahun	Perempuan	> 5 tahun	Rp. 2.410.000 - Rp. 2.500.000	Bag. Loom
103	18-25 tahun	Laki-laki	< 1 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Bag. Finishing
104	25-50 tahun	Laki-laki	> 5 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Bag. Loom
105	18-25 tahun	Perempuan	1-5 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Bag. Produksi Extrude
106	25-50 tahun	Laki-laki	> 5 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Bag. Loom
107	25-50 tahun	Laki-laki	1-5 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Bag. Produksi Extrude
108	25-50 tahun	Laki-laki	> 5 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Bag. Loom
109	18-25 tahun	Laki-laki	> 5 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Bag. Loom
110	25-50 tahun	Laki-laki	1-5 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Bag. Finishing
111	18-25 tahun	Perempuan	> 5 tahun	Rp. 2.410.000 - Rp. 2.500.000	Bag. Loom
112	25-50 tahun	Laki-laki	> 5 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Bag. Produksi Extrude
113	25-50 tahun	Laki-laki	1-5 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Bag. Loom
114	25-50 tahun	Laki-laki	> 5 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Bag. Loom
115	> 51 tahun	Perempuan	1-5 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Bag. Loom
116	18-25 tahun	Laki-laki	> 5 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Bag. Loom
117	25-50 tahun	Laki-laki	> 5 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Bag. Produksi Extrude
118	25-50 tahun	Laki-laki	> 5 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Bag. Loom
119	18-25 tahun	Perempuan	1-5 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Bag. Loom
120	25-50 tahun	Laki-laki	> 5 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Bag. Finishing
121	18-25 tahun	Laki-laki	< 1 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Bag. Loom
122	25-50 tahun	Laki-laki	> 5 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Bag. Produksi Extrude
123	25-50 tahun	Laki-laki	> 5 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Bag. Loom

No	Usia	Jenis Kelamin	Lama Bekerja	Gaji	Divisi
12 4	18-25 tahun	Perempuan	1-5 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Bag. Loom
12 5	25-50 tahun	Laki-laki	> 5 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Bag. Finishing
12 6	18-25 tahun	Laki-laki	> 5 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Bag. Loom
12 7	18-25 tahun	Perempuan	1-5 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Bag. Produksi Extrude
12 8	25-50 tahun	Laki-laki	> 5 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Bag. Loom
12 9	25-50 tahun	Laki-laki	1-5 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Bag. Produksi Extrude
13 0	25-50 tahun	Laki-laki	> 5 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Bag. Loom
13 1	> 51 tahun	Perempuan	1-5 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Bag. Loom
13 2	18-25 tahun	Laki-laki	> 5 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Bag. Loom
13 3	25-50 tahun	Perempuan	> 5 tahun	Rp. 2.410.000 - Rp. 2.500.000	Bag. Produksi Extrude
13 4	25-50 tahun	Laki-laki	1-5 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Bag. Loom
13 5	25-50 tahun	Laki-laki	> 5 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Bag. Produksi Extrude
13 6	18-25 tahun	Perempuan	1-5 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Bag. Loom
13 7	25-50 tahun	Laki-laki	> 5 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Bag. Finishing
13 8	25-50 tahun	Perempuan	1-5 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Bag. Produksi Extrude
13 9	25-50 tahun	Laki-laki	> 5 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Bag. Loom
14 0	25-50 tahun	Laki-laki	< 1 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Bag. Finishing
14 1	18-25 tahun	Perempuan	> 5 tahun	Rp. 2.410.000 - Rp. 2.500.000	Bag. Loom
14 2	25-50 tahun	Laki-laki	> 5 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Bag. Produksi Extrude
14 3	18-25 tahun	Laki-laki	1-5 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Bag. Loom
14 4	25-50 tahun	Laki-laki	> 5 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Bag. Loom
14 5	25-50 tahun	Perempuan	1-5 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Bag. Produksi Extrude
14 6	25-50 tahun	Laki-laki	> 5 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Bag. Loom
14 7	18-25 tahun	Perempuan	> 5 tahun	Rp. 2.310.000 - Rp. 2.400.000	Bag. Finishing
14 8	25-50 tahun	Laki-laki	1-5 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Bag. Produksi Extrude

No	Usia	Jenis Kelamin	Lama Bekerja	Gaji	Divisi
149	25-50 tahun	Laki-laki	> 5 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Bag. Loom
150	18-25 tahun	Perempuan	< 1 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Bag. Finishing
151	25-50 tahun	Laki-laki	> 5 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Bag. Loom
152	18-25 tahun	Laki-laki	> 5 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Bag. Loom
153	> 51 tahun	Perempuan	1-5 tahun	Rp. 2.310.000 - Rp. 2.400.000	Bag. Finishing
154	25-50 tahun	Laki-laki	> 5 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Bag. Loom
155	25-50 tahun	Laki-laki	> 5 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Bag. Produksi Extrude
156	18-25 tahun	Perempuan	< 1 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Bag. Loom
157	25-50 tahun	Laki-laki	> 5 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Bag. Loom
158	25-50 tahun	Perempuan	1-5 tahun	Rp. 2.310.000 - Rp. 2.400.000	Bag. Finishing
159	18-25 tahun	Perempuan	> 5 tahun	Rp. 2.310.000 - Rp. 2.400.000	Bag. Produksi Extrude
160	25-50 tahun	Laki-laki	1-5 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Bag. Loom
161	18-25 tahun	Laki-laki	> 5 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Bag. Produksi Extrude
162	25-50 tahun	Laki-laki	> 5 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Bag. Loom
163	> 51 tahun	Perempuan	> 5 tahun	Rp. 2.310.000 - Rp. 2.400.000	Bag. Finishing
164	25-50 tahun	Laki-laki	1-5 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Bag. Produksi Extrude
165	18-25 tahun	Perempuan	> 5 tahun	Rp. 2.310.000 - Rp. 2.400.000	Bag. Finishing
166	25-50 tahun	Perempuan	< 1 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Bag. Produksi Extrude
167	25-50 tahun	Laki-laki	> 5 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Bag. Loom
168	25-50 tahun	Laki-laki	> 5 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Bag. Loom
169	25-50 tahun	Laki-laki	1-5 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Bag. Produksi Extrude
170	25-50 tahun	Laki-laki	> 5 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Bag. Loom
171	18-25 tahun	Perempuan	> 5 tahun	Rp. 2.310.000 - Rp. 2.400.000	Bag. Loom
172	25-50 tahun	Laki-laki	1-5 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Bag. Loom
173	25-50 tahun	Perempuan	1-5 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Bag. Finishing

No	Usia	Jenis Kelamin	Lama Bekerja	Gaji	Divisi
17 4	25-50 tahun	Laki-laki	> 5 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Bag. Loom
17 5	25-50 tahun	Laki-laki	> 5 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Bag. Produksi Extrude
17 6	18-25 tahun	Perempuan	> 5 tahun	Rp. 2.310.000 - Rp. 2.400.000	Bag. Finishing
17 7	25-50 tahun	Laki-laki	1-5 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Bag. Loom
17 8	18-25 tahun	Laki-laki	> 5 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Bag. Loom
17 9	25-50 tahun	Laki-laki	> 5 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Bag. Loom
18 0	18-25 tahun	Perempuan	< 1 tahun	Rp. 2.310.000 - Rp. 2.400.000	Bag. Finishing
18 1	25-50 tahun	Laki-laki	> 5 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Bag. Produksi Extrude
18 2	25-50 tahun	Laki-laki	> 5 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Bag. Loom
18 3	25-50 tahun	Laki-laki	1-5 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Bag. Loom
18 4	18-25 tahun	Perempuan	> 5 tahun	Rp. 2.310.000 - Rp. 2.400.000	Bag. Produksi Extrude
18 5	25-50 tahun	Laki-laki	> 5 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Bag. Loom
18 6	25-50 tahun	Laki-laki	1-5 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Bag. Produksi Extrude
18 7	25-50 tahun	Perempuan	> 5 tahun	Rp. 2.310.000 - Rp. 2.400.000	Bag. Loom
18 8	18-25 tahun	Perempuan	1-5 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Bag. Finishing
18 9	25-50 tahun	Laki-laki	> 5 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Bag. Loom
19 0	25-50 tahun	Laki-laki	> 5 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Bag. Loom
19 1	25-50 tahun	Laki-laki	1-5 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Bag. Produksi Extrude
19 2	18-25 tahun	Perempuan	> 5 tahun	Rp. 2.310.000 - Rp. 2.400.000	Bag. Finishing
19 3	25-50 tahun	Laki-laki	> 5 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Bag. Loom
19 4	25-50 tahun	Laki-laki	> 5 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Bag. Loom
19 5	18-25 tahun	Perempuan	> 5 tahun	Rp. 2.310.000 - Rp. 2.400.000	Bag. Produksi Extrude
19 6	25-50 tahun	Laki-laki	1-5 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Bag. Loom
19 7	25-50 tahun	Laki-laki	> 5 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Bag. Produksi Extrude
19 8	18-25 tahun	Perempuan	< 1 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Bag. Finishing

No	Usia	Jenis Kelamin	Lama Bekerja	Gaji	Divisi
199	25-50 tahun	Laki-laki	> 5 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Bag. Loom
200	25-50 tahun	Laki-laki	> 5 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Bag. Loom
201	> 51 tahun	Perempuan	1-5 tahun	Rp. 2.310.000 - Rp. 2.400.000	Bag. Produksi Extrude
202	25-50 tahun	Laki-laki	> 5 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Bag. Loom
203	25-50 tahun	Laki-laki	1-5 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Bag. Loom
204	18-25 tahun	Perempuan	> 5 tahun	Rp. 2.310.000 - Rp. 2.400.000	Bag. Finishing
205	25-50 tahun	Laki-laki	> 5 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Bag. Loom
206	25-50 tahun	Laki-laki	> 5 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Bag. Produksi Extrude
207	> 51 tahun	Perempuan	< 1 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Bag. Finishing
208	25-50 tahun	Laki-laki	> 5 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Bag. Loom
209	25-50 tahun	Laki-laki	> 5 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Bag. Loom
210	25-50 tahun	Laki-laki	1-5 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Bag. Produksi Extrude
211	25-50 tahun	Laki-laki	> 5 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Bag. Loom
212	25-50 tahun	Laki-laki	> 5 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Bag. Produksi Extrude
213	25-50 tahun	Laki-laki	> 5 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Bag. Loom
214	18-25 tahun	Perempuan	< 1 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Bag. Produksi Extrude
215	25-50 tahun	Laki-laki	> 5 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Bag. Loom
216	25-50 tahun	Laki-laki	> 5 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Bag. Loom
217	18-25 tahun	Perempuan	> 5 tahun	Rp. 2.310.000 - Rp. 2.400.000	Bag. Produksi Extrude
218	25-50 tahun	Laki-laki	1-5 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Bag. Loom
219	25-50 tahun	Laki-laki	> 5 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Bag. Produksi Extrude
220	25-50 tahun	Laki-laki	> 5 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Bag. Loom
221	> 51 tahun	Perempuan	> 5 tahun	Rp. 2.310.000 - Rp. 2.400.000	Bag. Finishing
222	25-50 tahun	Laki-laki	1-5 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Bag. Loom
223	25-50 tahun	Laki-laki	> 5 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Bag. Produksi Extrude

No	Usia	Jenis Kelamin	Lama Bekerja	Gaji	Divisi
22 4	25-50 tahun	Perempuan	< 1 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Bag. Finishing
22 5	18-25 tahun	Perempuan	1-5 tahun	Rp. 2.310.000 - Rp. 2.400.000	Bag. Loom
22 6	> 51 tahun	Perempuan	< 1 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Bag. Produksi Extrude
22 7	25-50 tahun	Laki-laki	> 5 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Bag. Loom
22 8	25-50 tahun	Laki-laki	> 5 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Bag. Produksi Extrude
22 9	25-50 tahun	Laki-laki	> 5 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Bag. Loom
23 0	25-50 tahun	Laki-laki	1-5 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Bag. Loom
23 1	18-25 tahun	Perempuan	> 5 tahun	Rp. 2.310.000 - Rp. 2.400.000	Bag. Loom
23 2	25-50 tahun	Laki-laki	> 5 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Bag. Produksi Extrude
23 3	25-50 tahun	Laki-laki	1-5 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Bag. Loom
23 4	25-50 tahun	Laki-laki	> 5 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Bag. Loom
23 5	25-50 tahun	Laki-laki	> 5 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Bag. Produksi Extrude
23 6	18-25 tahun	Perempuan	1-5 tahun	Rp. 2.310.000 - Rp. 2.400.000	Bag. Loom
23 7	25-50 tahun	Laki-laki	> 5 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Bag. Loom
23 8	25-50 tahun	Laki-laki	1-5 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Bag. Loom
23 9	25-50 tahun	Laki-laki	> 5 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Bag. Produksi Extrude
24 0	> 51 tahun	Perempuan	< 1 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Bag. Loom
24 1	25-50 tahun	Laki-laki	> 5 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Bag. Loom
24 2	25-50 tahun	Laki-laki	> 5 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Bag. Loom
24 3	> 51 tahun	Perempuan	> 5 tahun	Rp. 2.310.000 - Rp. 2.400.000	Bag. Produksi Extrude
24 4	25-50 tahun	Laki-laki	1-5 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Bag. Produksi Extrude
24 5	25-50 tahun	Laki-laki	> 5 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Bag. Loom
24 6	25-50 tahun	Laki-laki	> 5 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Bag. Loom
24 7	> 51 tahun	Perempuan	< 1 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Bag. Loom
24 8	25-50 tahun	Laki-laki	> 5 tahun	Rp. 2.210.000 - Rp. 2.300.000	Bag. Produksi Extrude

LAMPIRAN 3

TABULASI KUESIONER

TABULASI KUESIONER VARIABEL LINGKUNGAN KERJA (X1)

No	Lingkungan Kerja (X1)						Tot.X1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	
1	3	5	5	5	3	5	26
2	5	5	4	5	5	5	29
3	4	4	4	4	4	4	24
4	5	5	4	5	5	5	29
5	4	4	5	4	4	4	25
6	4	5	4	5	4	5	27
7	4	5	5	5	4	5	28
8	4	5	4	5	4	5	27
9	4	5	4	5	4	5	27
10	4	5	5	5	4	5	28
11	5	4	4	4	5	4	26
12	3	4	5	4	3	4	23
13	3	4	4	4	3	4	22
14	5	5	5	5	5	5	30
15	5	5	4	5	5	5	29
16	5	5	4	5	5	5	29
17	5	5	4	5	5	5	29
18	4	4	4	4	4	4	24
19	4	5	4	5	4	5	27
20	5	5	4	5	5	5	29
21	4	5	5	5	4	5	28
22	4	5	4	5	4	5	27
23	4	4	5	4	4	4	25
24	4	4	5	4	4	4	25
25	4	4	4	4	4	4	24
26	3	5	4	5	3	5	25
27	3	5	4	5	3	5	25
28	4	5	4	5	4	5	27
29	3	4	5	4	3	4	23
30	4	4	4	4	4	4	24
31	3	5	4	5	3	5	25
32	4	5	4	5	4	5	27
33	4	5	4	5	4	5	27
34	4	5	5	5	4	5	28
35	4	4	4	4	4	4	24
36	4	5	5	5	4	5	28
37	4	5	5	5	4	5	28
38	3	5	5	5	3	5	26
39	3	5	3	5	3	5	24

No	Lingkungan Kerja (X1)						Tot.X1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	
40	3	5	5	5	3	5	26
41	3	4	5	4	3	4	23
42	5	5	5	5	5	5	30
43	5	4	5	4	5	4	27
44	5	5	3	5	5	5	28
45	5	5	4	5	5	5	29
46	5	5	4	5	5	5	29
47	5	5	5	5	5	5	30
48	4	4	4	4	4	4	24
49	4	4	5	4	4	4	25
50	4	5	5	5	4	5	28
51	4	5	4	5	4	5	27
52	5	5	5	5	5	5	30
53	5	5	5	5	5	5	30
54	5	5	4	5	5	5	29
55	5	5	4	5	5	5	29
56	4	5	5	5	4	5	28
57	4	4	5	4	4	4	25
58	4	5	5	5	4	5	28
59	4	5	5	5	4	5	28
60	3	5	5	5	3	5	26
61	3	5	5	5	3	5	26
62	3	5	4	5	3	5	25
63	4	5	4	5	4	5	27
64	5	5	4	5	5	5	29
65	4	4	5	4	4	4	25
66	5	5	5	5	5	5	30
67	5	5	4	5	5	5	29
68	5	5	4	5	5	5	29
69	4	5	5	5	4	5	28
70	4	5	4	5	4	5	27
71	4	5	4	5	4	5	27
72	4	5	5	5	4	5	28
73	4	4	5	4	4	4	25
74	5	4	4	4	5	4	26
75	5	5	5	5	5	5	30
76	5	4	4	4	5	4	26
77	5	4	5	4	5	4	27
78	4	4	4	4	4	4	24
79	5	4	4	4	5	4	26
80	5	4	4	4	5	4	26
81	3	5	5	5	3	5	26

No	Lingkungan Kerja (X1)						Tot.X1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	
82	3	5	4	5	3	5	25
83	3	5	5	5	3	5	26
84	5	5	4	5	5	5	29
85	3	4	4	4	3	4	22
86	4	3	4	3	4	3	21
87	5	5	4	5	5	5	29
88	3	5	5	5	3	5	26
89	4	5	5	5	4	5	28
90	5	5	4	5	5	5	29
91	5	4	4	4	5	4	26
92	4	4	5	4	4	4	25
93	3	4	4	4	3	4	22
94	5	5	5	5	5	5	30
95	4	5	5	5	4	5	28
96	3	5	4	5	3	5	25
97	3	5	4	5	3	5	25
98	4	5	5	5	4	5	28
99	5	5	5	5	5	5	30
100	5	5	5	5	5	5	30
101	3	5	4	5	3	5	25
102	4	5	5	5	4	5	28
103	4	4	4	4	4	4	24
104	4	4	4	4	4	4	24
105	5	5	4	5	5	5	29
106	5	5	4	5	5	5	29
107	5	4	4	4	5	4	26
108	5	4	4	4	5	4	26
109	5	5	4	5	5	5	29
110	5	5	4	5	5	5	29
111	5	5	4	5	5	5	29
112	4	5	4	5	4	5	27
113	4	5	5	5	4	5	28
114	4	4	5	4	4	4	25
115	4	5	5	5	4	5	28
116	5	5	4	5	5	5	29
117	5	4	5	4	5	4	27
118	5	5	4	5	5	5	29
119	5	5	5	5	5	5	30
120	3	4	5	4	3	4	23
121	4	5	5	5	4	5	28
122	5	5	4	5	5	5	29
123	3	5	5	5	3	5	26

No	Lingkungan Kerja (X1)						Tot.X1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	
124	4	5	4	5	4	5	27
125	5	5	4	5	5	5	29
126	5	5	5	5	5	5	30
127	4	5	5	5	4	5	28
128	3	5	5	5	3	5	26
129	4	5	5	5	4	5	28
130	4	5	5	5	4	5	28
131	5	5	5	5	5	5	30
132	4	4	5	4	4	4	25
133	3	4	5	4	3	4	23
134	4	4	4	4	4	4	24
135	5	4	5	4	5	4	27
136	5	4	4	4	5	4	26
137	4	4	4	4	4	4	24
138	3	4	4	4	3	4	22
139	4	4	4	4	4	4	24
140	5	4	5	4	5	4	27
141	4	5	5	5	4	5	28
142	3	4	4	4	3	4	22
143	4	5	4	5	4	5	27
144	5	4	4	4	5	4	26
145	5	5	4	5	5	5	29
146	5	5	5	5	5	5	30
147	4	5	4	5	4	5	27
148	3	5	5	5	3	5	26
149	3	4	4	4	3	4	22
150	4	4	5	4	4	4	25
151	5	4	4	4	5	4	26
152	4	4	5	4	4	4	25
153	3	4	4	4	3	4	22
154	4	4	4	4	4	4	24
155	5	5	5	5	5	5	30
156	5	4	5	4	5	4	27
157	4	4	4	4	4	4	24
158	3	4	5	4	3	4	23
159	4	5	5	5	4	5	28
160	5	4	4	4	5	4	26
161	5	5	4	5	5	5	29
162	4	5	5	5	4	5	28
163	3	4	4	4	3	4	22
164	4	5	4	5	4	5	27
165	5	4	4	4	5	4	26

No	Lingkungan Kerja (X1)						Tot.X1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	
166	5	4	4	4	5	4	26
167	5	4	5	4	5	4	27
168	5	4	4	4	5	4	26
169	4	4	5	4	4	4	25
170	3	4	5	4	3	4	23
171	3	5	5	5	3	5	26
172	3	4	5	4	3	4	23
173	3	4	4	4	3	4	22
174	4	4	4	4	4	4	24
175	4	4	5	4	4	4	25
176	4	4	4	4	4	4	24
177	5	4	5	4	5	4	27
178	5	4	4	4	5	4	26
179	3	4	5	4	3	4	23
180	3	5	4	5	3	5	25
181	3	5	5	5	3	5	26
182	3	4	4	4	3	4	22
183	4	5	4	5	4	5	27
184	4	3	4	3	4	3	21
185	4	4	4	4	4	4	24
186	4	4	5	4	4	4	25
187	4	4	4	4	4	4	24
188	4	4	5	4	4	4	25
189	5	5	4	5	5	5	29
190	4	4	5	4	4	4	25
191	4	4	4	4	4	4	24
192	4	5	5	5	4	5	28
193	3	5	5	5	3	5	26
194	3	4	4	4	3	4	22
195	3	4	5	4	3	4	23
196	4	4	4	4	4	4	24
197	4	4	4	4	4	4	24
198	4	4	5	4	4	4	25
199	5	4	5	4	5	4	27
200	5	5	4	5	5	5	29
201	5	5	4	5	5	5	29
202	5	4	4	4	5	4	26
203	4	4	5	4	4	4	25
204	3	4	4	4	3	4	22
205	3	5	4	5	3	5	25
206	3	4	5	4	3	4	23
207	3	5	5	5	3	5	26

No	Lingkungan Kerja (X1)						Tot.X1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	
208	4	5	4	5	4	5	27
209	4	4	5	4	4	4	25
210	4	4	5	4	4	4	25
211	5	4	5	4	5	4	27
212	5	4	5	4	5	4	27
213	5	4	5	4	5	4	27
214	4	5	5	5	4	5	28
215	4	5	5	5	4	5	28
216	4	5	5	5	4	5	28
217	3	4	5	4	3	4	23
218	3	4	4	4	3	4	22
219	3	4	5	4	3	4	23
220	4	4	4	4	4	4	24
221	4	5	4	5	4	5	27
222	4	5	5	5	4	5	28
223	5	5	5	5	5	5	30
224	5	5	4	5	5	5	29
225	5	4	5	4	5	4	27
226	4	4	5	4	4	4	25
227	3	4	5	4	3	4	23
228	3	5	5	5	3	5	26
229	3	5	4	5	3	5	25
230	3	5	4	5	3	5	25
231	3	4	4	4	3	4	22
232	4	4	5	4	4	4	25
233	4	5	5	5	4	5	28
234	4	5	5	5	4	5	28
235	5	5	4	5	5	5	29
236	5	5	5	5	5	5	30
237	5	5	5	5	5	5	30
238	5	4	4	4	5	4	26
239	5	5	4	5	5	5	29
240	5	4	5	4	5	4	27
241	4	4	5	4	4	4	25
242	4	4	3	4	4	4	23
243	4	4	4	4	4	4	24
244	3	5	5	5	3	5	26
245	3	5	5	5	3	5	26
246	3	5	5	5	3	5	26
247	3	4	5	4	3	4	23
248	4	4	4	4	4	4	24

TABULASI KUESIONER VARIABEL INSENTIF (X2)

No	Insentif (X2)												Tot.X2
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	59
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	59
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	59
6	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	58
7	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	59
8	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	58
9	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	58
10	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	58
11	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	57
12	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	57
13	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	57
14	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	58
15	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	58
16	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	57
17	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	57
18	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	56
19	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	56
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	58
21	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	58
22	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	57
23	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	56
24	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	57
25	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	56
26	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	57
27	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	58
28	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	57
29	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	56
30	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	57
31	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	56
32	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	57
33	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	56
34	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	57
35	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	56
36	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	57
37	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	56
38	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	57
39	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	56

No	Insentif (X2)												
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	Tot.X2
40	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	57
41	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	56
42	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	57
43	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	56
44	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	57
45	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	56
46	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	56
47	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	56
48	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	56
49	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	56
50	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	55
51	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	56
52	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	55
53	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	56
54	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	55
55	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	56
56	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	55
57	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	54
58	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	54
59	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	54
60	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	4	4	54
61	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	54
62	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	54
63	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	54
64	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	4	4	54
65	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	54
66	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	54
67	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	54
68	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	4	4	54
69	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	54
70	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	54
71	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	54
72	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	4	4	54
73	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	54
74	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	53
75	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	54
76	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	54
77	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	53
78	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	54
79	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	54
80	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	53
81	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	54

No	Insentif (X2)												
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	Tot.X2
82	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	54
83	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	53
84	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	54
85	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	53
86	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	54
87	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	54
88	4	5	3	5	3	5	5	5	3	5	4	5	52
89	4	5	3	5	5	5	5	5	3	5	4	4	53
90	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	54
91	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	52
92	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	54
93	4	5	3	5	3	5	5	5	3	5	4	5	52
94	4	5	3	5	5	5	5	5	3	5	4	4	53
95	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	54
96	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	52
97	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	53
98	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	52
99	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	52
100	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	53
101	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	52
102	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	52
103	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	53
104	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	52
105	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	52
106	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	53
107	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	52
108	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	53
109	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	52
110	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	52
111	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	52
112	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	51
113	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	52
114	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	51
115	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	52
116	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	51
117	4	5	3	4	5	4	5	4	3	5	4	5	51
118	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	3	3	53
119	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	3	3	53
120	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	3	3	53
121	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	3	3	53
122	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	3	3	53
123	4	5	3	4	5	4	5	4	3	5	4	5	51

No	Insentif (X2)												
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	Tot.X2
124	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	51
125	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	5	5	51
126	3	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	51
127	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	5	5	51
128	3	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	51
129	4	4	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	52
130	3	4	3	4	5	5	4	4	5	5	4	4	50
131	3	4	3	5	4	5	4	4	4	4	5	5	50
132	3	4	3	4	5	5	4	4	5	5	4	4	50
133	3	4	3	5	4	5	4	4	4	4	5	5	50
134	3	4	3	4	5	5	4	4	5	5	4	4	50
135	3	4	3	5	4	5	4	4	4	4	5	5	50
136	3	4	3	4	5	5	4	4	5	5	4	4	50
137	3	4	3	5	4	5	4	4	4	4	5	5	50
138	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	5	48
139	3	4	3	5	4	5	4	4	4	4	5	5	50
140	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	47
141	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	4	47
142	3	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	48
143	4	4	4	3	3	5	3	3	4	4	3	5	45
144	3	4	5	4	4	4	3	3	5	4	3	4	46
145	3	3	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	45
146	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
147	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
148	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	59
149	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	58
150	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	57
151	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	56
152	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	58
153	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	58
154	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	56
155	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	58
156	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	58
157	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	56
158	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	57
159	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	56
160	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	57
161	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	56
162	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	57
163	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	56
164	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	57
165	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	56

No	Insentif (X2)												
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	Tot.X2
166	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	57
167	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	55
168	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	56
169	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	56
170	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	56
171	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	55
172	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	56
173	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	56
174	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	56
175	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	55
176	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	56
177	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	56
178	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	56
179	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	56
180	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	56
181	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	55
182	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	54
183	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	54
184	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	54
185	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	4	4	54
186	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	54
187	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	54
188	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	54
189	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	4	4	54
190	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	54
191	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	54
192	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	54
193	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	4	4	54
194	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	54
195	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	53
196	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	54
197	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	54
198	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	53
199	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	54
200	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	54
201	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	53
202	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	54
203	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	54
204	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	53
205	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	54
206	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	54
207	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	53

No	Insentif (X2)												
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	Tot.X2
208	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	54
209	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	53
210	4	5	3	5	3	5	5	5	3	5	4	5	52
211	4	5	3	5	5	5	5	5	3	5	4	4	53
212	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	54
213	4	5	3	5	3	5	5	5	3	5	4	5	52
214	4	5	3	5	5	5	5	5	3	5	4	4	53
215	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	54
216	4	5	3	5	3	5	5	5	3	5	4	5	52
217	4	5	3	5	5	5	5	5	3	5	4	4	53
218	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	54
219	4	5	3	5	3	5	5	5	3	5	4	5	52
220	4	5	3	5	5	5	5	5	3	5	4	4	53
221	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	54
222	4	5	3	5	3	5	5	5	3	5	4	5	52
223	4	5	3	5	5	5	5	5	3	5	4	4	53
224	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	53
225	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	53
226	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	52
227	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	52
228	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	53
229	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	52
230	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	52
231	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	5	49
232	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	53
233	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	53
234	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	52
235	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	52
236	4	5	3	4	5	4	5	4	3	5	4	5	51
237	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	3	3	53
238	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	3	3	53
239	4	5	3	4	5	4	5	4	3	5	4	5	51
240	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	3	3	53
241	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	3	3	53
242	4	5	3	4	5	4	5	4	3	5	4	5	51
243	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	3	3	53
244	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	3	3	53
245	4	5	3	4	5	4	5	4	3	5	4	5	51
246	4	5	3	4	5	4	5	4	3	5	4	5	51
247	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	3	3	53
248	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	3	3	53

TABULASI KUESIONER VARIABEL MOTIVASI KERJA (X3)

No	Motivasi Kerja (X3)											Tot.X3
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	X3.11	
1	3	4	5	3	5	3	4	4	5	5	5	46
2	3	5	3	5	5	4	3	4	5	5	5	47
3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	48
4	5	4	3	5	5	4	3	4	5	5	5	48
5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	47
6	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	52
7	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	53
8	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	52
9	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	50
10	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	52
11	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	48
12	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	5	48
13	4	5	4	3	4	4	4	4	5	5	5	47
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
15	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	50
16	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	50
17	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	51
18	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	47
19	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	51
20	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	50
21	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	53
22	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	50
23	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	50
24	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	49
25	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	48
26	5	4	5	3	5	4	5	4	5	5	4	49
27	5	5	5	3	5	4	5	4	5	4	4	49
28	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	48
29	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	5	48
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
31	5	4	5	3	5	4	5	4	5	5	5	50
32	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	48
33	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	50
34	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	52
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	46
36	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	52
37	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	53
38	5	4	5	3	5	5	5	5	4	4	4	49
39	5	5	5	3	5	3	5	3	5	5	5	49

No	Motivasi Kerja (X3)											Tot.X3
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	X3.11	
40	5	4	5	3	5	5	5	5	4	4	4	49
41	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	5	48
42	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	51
43	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	50
44	5	5	5	5	5	3	5	3	5	4	4	49
45	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	52
46	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	50
47	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	52
48	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45
49	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	48
50	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	53
51	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	50
52	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	52
53	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	51
54	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	51
55	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	50
56	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	52
57	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	48
58	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	53
59	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	53
60	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	4	51
61	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	52
62	5	4	5	3	5	4	5	4	5	5	5	50
63	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	51
64	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	51
65	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	49
66	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
67	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	53
68	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	52
69	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	52
70	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	51
71	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	52
72	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	52
73	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	46
74	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	48
75	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	53
76	4	2	4	5	4	4	4	4	5	4	4	44
77	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	49
78	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45
79	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	46
80	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	47
81	5	4	5	3	5	5	5	5	4	4	4	49

No	Motivasi Kerja (X3)											Tot.X3
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	X3.11	
82	5	4	5	3	5	4	5	4	5	4	4	48
83	5	4	5	3	5	5	5	5	4	5	4	50
84	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	51
85	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	44
86	3	5	3	4	3	4	3	4	4	4	4	41
87	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	49
88	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	52
89	5	3	5	4	5	5	5	5	4	5	4	50
90	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	49
91	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	45
92	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	47
93	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	45
94	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	54
95	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	51
96	5	5	5	3	5	4	5	4	5	4	5	50
97	5	4	5	3	5	4	5	4	4	4	4	47
98	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	51
99	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	52
100	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	52
101	5	4	5	3	5	4	5	4	5	5	4	49
102	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	53
103	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	46
104	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	46
105	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	51
106	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	50
107	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	48
108	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	45
109	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	52
110	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	51
111	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	49
112	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	51
113	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	51
114	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	49
115	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	50
116	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	50
117	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	49
118	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	3	48
119	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	51
120	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	3	44
121	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	3	50
122	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	3	49
123	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	4	51

No	Motivasi Kerja (X3)											Tot.X3
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	X3.11	
124	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	49
125	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	50
126	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	53
127	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	50
128	5	4	5	3	5	5	5	5	4	5	3	49
129	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	3	49
130	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	3	51
131	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	52
132	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	3	47
133	4	5	4	3	4	5	4	5	4	4	4	46
134	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	45
135	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	49
136	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	3	47
137	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	46
138	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	45
139	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	46
140	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	50
141	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	52
142	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	44
143	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	49
144	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	3	46
145	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	49
146	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	54
147	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	51
148	5	4	5	3	5	5	5	5	4	5	5	51
149	4	3	4	3	4	4	4	4	5	5	4	44
150	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	48
151	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	49
152	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	47
153	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	43
154	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	47
155	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	52
156	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	49
157	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	46
158	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	45
159	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	54
160	4	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	45
161	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	53
162	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	52
163	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	45
164	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	49
165	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	48

No	Motivasi Kerja (X3)											Tot.X3
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	X3.11	
208	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	48
209	4	4	4	4	4	5	4	5	3	5	4	46
210	4	4	4	4	4	5	4	5	3	5	5	47
211	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	50
212	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	48
213	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	49
214	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	52
215	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	50
216	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	53
217	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	4	46
218	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	44
219	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	5	48
220	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	46
221	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	48
222	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	54
223	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	51
224	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	49
225	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	49
226	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	48
227	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	5	46
228	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	51
229	5	5	5	3	5	4	5	4	4	5	4	49
230	5	5	5	3	5	4	5	4	5	4	5	50
231	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	45
232	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	46
233	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	51
234	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	53
235	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	52
236	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	52
237	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	52
238	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	44
239	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	51
240	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	3	47
241	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	45
242	4	4	4	4	4	3	4	3	5	5	4	44
243	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	43
244	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	3	50
245	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	52
246	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	52
247	4	5	4	3	4	5	4	5	5	4	3	46
248	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	44

TABULASI KUESIONER VARIABEL LOYALITAS KERJA (Y)

No	Loyalitas Kerja (Y)										Tot.Y
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	
1	4	5	4	4	5	4	3	4	3	5	41
2	5	5	4	5	4	4	3	4	4	4	42
3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	42
4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	47
5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	43
6	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	43
7	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	46
8	4	5	4	5	4	4	3	5	5	4	43
9	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	44
10	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	47
11	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	43
12	3	4	5	4	5	5	3	4	5	5	43
13	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	38
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
15	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	46
16	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	45
17	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	45
18	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	42
19	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	43
20	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	46
21	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	48
22	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	44
23	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	43
24	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	43
25	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
26	3	5	4	5	4	4	3	5	4	4	41
27	3	5	4	5	4	4	3	5	5	4	42
28	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	43
29	3	4	5	4	5	5	3	4	5	5	43
30	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
31	3	5	4	4	4	4	4	5	4	4	41
32	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	43
33	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	43
34	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	48
35	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
36	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	47
37	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	48
38	3	5	5	5	5	5	3	5	4	5	45
39	3	5	3	5	3	5	3	5	4	3	39

No	Loyalitas Kerja (Y)										Tot.Y
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	
40	3	5	5	5	5	4	4	4	4	5	44
41	3	4	5	4	5	4	4	4	4	5	42
42	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
43	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	46
44	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	42
45	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	46
46	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	45
47	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	48
48	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
49	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	45
50	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	46
51	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	45
52	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	48
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
54	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	47
55	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	46
56	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	47
57	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	43
58	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	48
59	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	48
60	3	4	4	5	5	5	3	5	4	5	43
61	3	5	5	5	5	5	3	5	4	5	45
62	3	5	4	5	4	5	3	5	5	4	43
63	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	44
64	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	46
65	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	43
66	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
67	4	5	4	5	4	5	5	5	3	4	44
68	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	47
69	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	46
70	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	45
71	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	45
72	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	47
73	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	44
74	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	43
75	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
76	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	43
77	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	46
78	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	42
79	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	43
80	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	43
81	3	5	5	5	5	4	3	5	5	5	45

No	Loyalitas Kerja (Y)										Tot.Y
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	
82	3	5	4	5	4	4	3	5	4	4	41
83	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	46
84	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	46
85	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	40
86	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	37
87	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	46
88	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	46
89	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	46
90	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	47
91	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	43
92	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	43
93	3	4	4	4	4	5	3	4	5	4	40
94	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
95	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	47
96	3	5	4	5	4	4	3	5	5	4	42
97	3	5	4	5	4	4	3	5	5	4	42
98	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	47
99	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
100	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	48
101	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
102	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	47
103	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	42
104	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
105	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	47
106	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	47
107	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	43
108	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	44
109	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	47
110	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	46
111	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	46
112	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	45
113	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	47
114	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	44
115	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	47
116	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	45
117	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	45
118	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	46
119	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
120	3	4	5	4	5	4	4	4	4	5	42
121	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	48
122	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	47
123	3	5	5	5	5	4	3	5	5	5	45

No	Loyalitas Kerja (Y)										
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Tot.Y
124	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	43
125	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	47
126	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	48
127	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	46
128	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	46
129	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	48
130	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	48
131	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
132	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	43
133	3	4	5	4	5	5	3	4	5	5	43
134	3	4	5	4	5	5	3	4	4	4	41
135	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	45
136	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	42
137	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
138	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	40
139	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	41
140	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	45
141	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	47
142	3	4	4	4	4	4	3	4	5	4	39
143	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	45
144	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	43
145	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	45
146	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
147	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	44
148	3	5	5	5	5	5	3	5	4	5	45
149	3	4	4	4	4	5	3	4	5	4	40
150	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	45
151	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	42
152	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	44
153	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
154	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
155	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
156	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	46
157	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
158	3	4	5	4	5	4	4	4	5	5	43
159	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	47
160	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	44
161	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	47
162	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	48
163	3	4	4	4	4	4	3	4	5	4	39
164	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	43
165	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	41

No	Loyalitas Kerja (Y)										Tot.Y
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	
166	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	44
167	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	47
168	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	42
169	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	44
170	3	4	5	4	5	4	3	4	4	5	41
171	3	5	5	5	5	5	3	5	4	5	45
172	3	4	5	4	5	4	3	4	4	5	41
173	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	39
174	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
175	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	43
176	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
177	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	45
178	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	43
179	3	4	5	4	5	4	3	4	5	5	42
180	3	5	4	5	4	5	3	5	4	4	42
181	3	5	5	5	5	5	3	5	4	5	45
182	3	4	4	4	4	5	3	4	3	4	38
183	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	44
184	4	3	4	3	4	5	4	3	4	4	38
185	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
186	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	45
187	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
188	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	44
189	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	46
190	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	43
191	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
192	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	46
193	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	46
194	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	39
195	3	4	5	4	5	5	3	4	5	5	43
196	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
197	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
198	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	44
199	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	46
200	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	45
201	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	46
202	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	43
203	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	45
204	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	38
205	3	5	4	5	4	4	3	5	4	4	41
206	3	4	5	4	5	5	3	4	5	5	43
207	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	46

No	Loyalitas Kerja (Y)										Tot.Y
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	
208	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	43
209	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	44
210	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	44
211	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	45
212	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	46
213	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	46
214	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	47
215	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	47
216	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	47
217	3	4	5	4	5	5	3	4	4	5	42
218	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	39
219	3	4	5	4	5	5	3	4	5	5	43
220	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
221	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	45
222	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	46
223	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
224	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	46
225	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	47
226	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	44
227	3	4	5	4	5	4	3	4	4	5	41
228	3	5	5	5	5	5	3	5	4	5	45
229	3	5	4	5	4	5	3	5	4	4	42
230	3	5	4	5	4	4	3	5	4	4	41
231	3	4	4	4	4	5	3	4	5	4	40
232	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	44
233	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	46
234	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	47
235	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	45
236	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
237	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
238	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	43
239	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	45
240	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	45
241	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	44
242	4	4	3	4	3	5	4	4	5	3	39
243	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	42
244	3	5	5	5	5	5	3	5	4	5	45
245	3	5	5	5	5	4	3	5	5	5	45
246	3	5	5	5	5	4	3	4	4	5	43
247	3	4	5	4	5	4	3	4	5	5	42
248	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41

LAMPIRAN 4

HASIL UJI INSTRUMEN

HASIL UJI INSTRUMEN VARIABEL LINGKUNGAN KERJA (X1)

Correlations

		Correlations						
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	lingkungan kerja
X1.1	Pearson Correlation	1	.078	-.132 [*]	.078	1.000 ^{**}	.078	.690 ^{**}
	Sig. (1-tailed)		.110	.019	.110	.000	.110	.000
	N	248	248	248	248	248	248	248
X1.2	Pearson Correlation	.078	1	.040	1.000 ^{**}	.078	1.000 ^{**}	.739 ^{**}
	Sig. (1-tailed)	.110		.263	.000	.110	.000	.000
	N	248	248	248	248	248	248	248
X1.3	Pearson Correlation	-.132 [*]	.040	1	.040	-.132 [*]	.040	.169 ^{**}
	Sig. (1-tailed)	.019	.263		.263	.019	.263	.004
	N	248	248	248	248	248	248	248
X1.4	Pearson Correlation	.078	1.000 ^{**}	.040	1	.078	1.000 ^{**}	.739 ^{**}
	Sig. (1-tailed)	.110	.000	.263		.110	.000	.000
	N	248	248	248	248	248	248	248
X1.5	Pearson Correlation	1.000 ^{**}	.078	-.132 [*]	.078	1	.078	.690 ^{**}
	Sig. (1-tailed)	.000	.110	.019	.110		.110	.000
	N	248	248	248	248	248	248	248
X1.6	Pearson Correlation	.078	1.000 ^{**}	.040	1.000 ^{**}	.078	1	.739 ^{**}
	Sig. (1-tailed)	.110	.000	.263	.000	.110		.000
	N	248	248	248	248	248	248	248
lingkungan	Pearson Correlation	.690 ^{**}	.739 ^{**}	.169 ^{**}	.739 ^{**}	.690 ^{**}	.739 ^{**}	1

kerja	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.004	.000	.000	.000	
	N	248	248	248	248	248	248	248

*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

** Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.686	6

X2.8	Pearson Correlation	.255**	.368**	.278**	.514**	.186**	.316**	.155**	1	-.058	-.024	.000	-.192**	.551**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.007		.180	.356	.498	.001	.000
	N	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248
X2.9	Pearson Correlation	.200**	-.180**	.705**	-.132*	.086	-.046	-.036	-.058	1	-.238**	-.098	-.110*	.360**
	Sig. (1-tailed)	.001	.002	.000	.019	.089	.236	.284	.180		.000	.062	.042	.000
	N	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248
X2.10	Pearson Correlation	.125*	.040	-.217**	-.239**	.437**	-.224**	.547**	-.024	-.238**	1	-.065	.218**	.239**
	Sig. (1-tailed)	.025	.264	.000	.000	.000	.000	.000	.356	.000		.153	.000	.000
	N	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248
X2.11	Pearson Correlation	-.043	-.077	-.034	-.035	-.061	-.080	-.066	.000	-.098	-.065	1	.532**	.206**
	Sig. (1-tailed)	.250	.113	.297	.291	.171	.103	.149	.498	.062	.153		.000	.001
	N	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248
X2.12	Pearson Correlation	.012	-.072	-.116*	-.403**	.010	-.429**	.124*	-.192**	-.110*	.218**	.532**	1	.136*
	Sig. (1-tailed)	.425	.130	.035	.000	.437	.000	.026	.001	.042	.000	.000		.016
	N	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248
insentif	Pearson Correlation	.569**	.411**	.551**	.344**	.493**	.229**	.544**	.551**	.360**	.239**	.206**	.136*	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.016	
	N	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248

*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.682	12

X3.8	Pearson Correlation	.060	.037	.060	-.121*	.034	.993**	.067	1	-.030	.062	-.095	.381**
	Sig. (1-tailed)	.173	.281	.173	.028	.299	.000	.146		.318	.164	.069	.000
	N	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248
X3.9	Pearson Correlation	.015	.080	.015	.068	.046	-.037	.008	-.030	1	.031	-.019	.229**
	Sig. (1-tailed)	.406	.104	.406	.144	.235	.280	.451	.318		.313	.385	.000
	N	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248
X3.10	Pearson Correlation	-.001	.044	-.001	-.103	.030	.054	-.008	.062	.031	1	.354**	.271**
	Sig. (1-tailed)	.495	.244	.495	.053	.319	.198	.449	.164	.313		.000	.000
	N	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248
X3.11	Pearson Correlation	-.033	.049	-.033	-.080	.004	-.102	-.042	-.095	-.019	.354**	1	.210**
	Sig. (1-tailed)	.304	.219	.304	.104	.473	.054	.256	.069	.385	.000		.000
	N	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248
motivasi kerja	Pearson Correlation	.782**	.263**	.771**	.250**	.780**	.384**	.779**	.381**	.229**	.271**	.210**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.603	11

	Sig. (1-tailed)	.000	.391	.039	.384	.020	.086		.302	.239	.018	.000
	N	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248
Y.8	Pearson Correlation	.075	.909**	.001	.917**	-.008	.118*	.033	1	.112*	.031	.606**
	Sig. (1-tailed)	.119	.000	.492	.000	.453	.032	.302		.039	.315	.000
	N	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248
Y.9	Pearson Correlation	.082	.099	.048	.121*	.000	-.002	.045	.112*	1	.019	.302**
	Sig. (1-tailed)	.100	.059	.224	.029	.500	.488	.239	.039		.380	.000
	N	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248
Y.10	Pearson Correlation	-.103	.062	.940**	.069	.949**	.053	-.134*	.031	.019	1	.523**
	Sig. (1-tailed)	.052	.166	.000	.139	.000	.204	.018	.315	.380		.000
	N	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248
loyalitas kerja	Pearson Correlation	.506**	.631**	.504**	.645**	.488**	.236**	.453**	.606**	.302**	.523**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248	248

*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Reliability

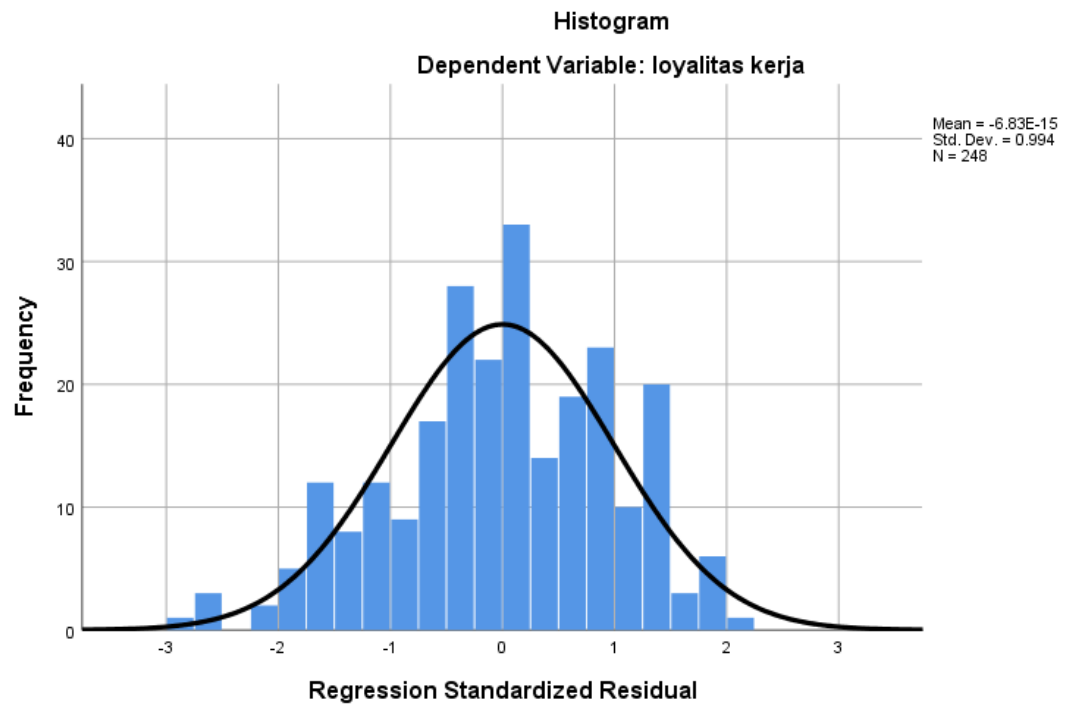
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.633	10

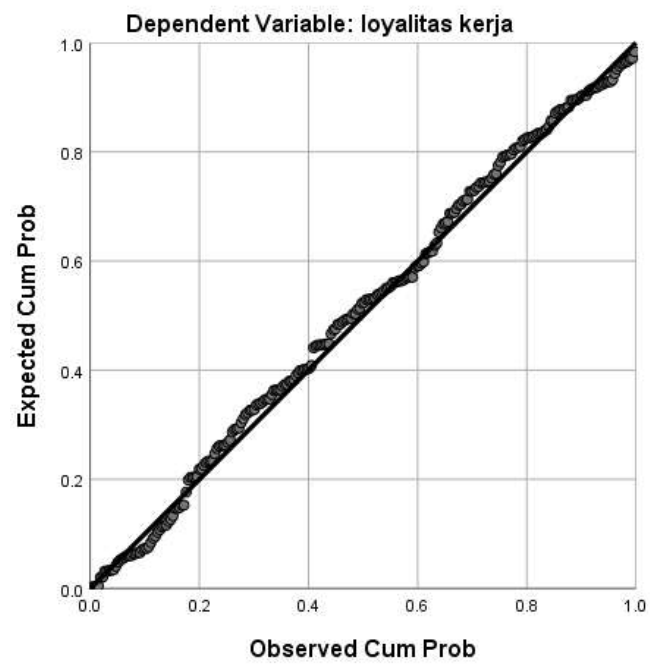
LAMPIRAN 5

HASIL UJI ASUMSI KLASIK

HASIL UJI NORMALITAS



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		248
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.25224889
Most Extreme Differences	Absolute	.038
	Positive	.034
	Negative	-.038
Test Statistic		.038
Asymp. Sig. (1-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

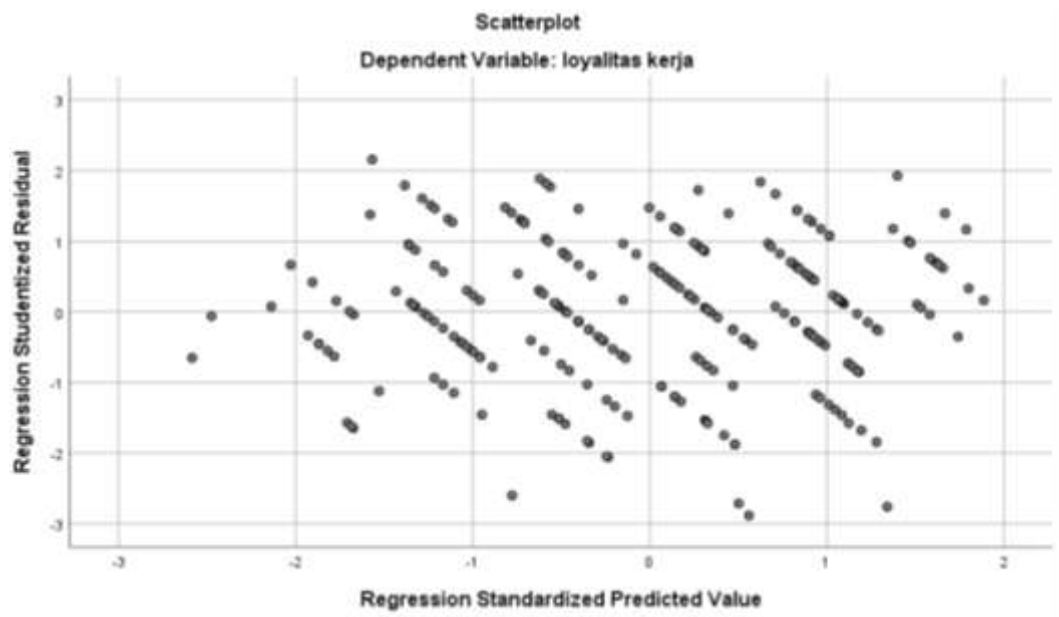
HASIL UJI MULTIKOLINEARITAS

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	13.183	2.144		6.150	.000		
lingkungan kerja	.802	.056	.663	14.218	.000	.389	2.572
insentif	.060	.031	.058	1.976	.049	.996	1.004
motivasi kerja	.270	.046	.271	5.801	.000	.388	2.577

a. Dependent Variable: loyalitas kerja

HASIL UJI HETEROSKEDASTISITAS



LAMPIRAN 6

HASIL UJI HIPOTESIS

HASIL ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA DAN UJI T

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	motivasi kerja, insentif, lingkungan kerja ^b		Enter

a. Dependent Variable: loyalitas kerja

b. All requested variables entered.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.183	2.144		6.150	.000		
	lingkungan kerja	.802	.056	.663	14.218	.000	.389	2.572
	insentif	.060	.031	.058	1.976	.049	.996	1.004
	motivasi kerja	.270	.046	.271	5.801	.000	.388	2.577

a. Dependent Variable: loyalitas kerja

HASIL UJI F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1492.221	3	497.407	313.345	.000 ^b
	Residual	387.327	244	1.587		
	Total	1879.548	247			

a. Dependent Variable: loyalitas kerja

b. Predictors: (Constant), motivasi kerja, insentif, lingkungan kerja

HASIL KOEFISIEN DETERMINASI**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.891 ^a	.794	.791	1.25992	2.092

a. Predictors: (Constant), motivasi kerja, insentif, lingkungan kerja

b. Dependent Variable: loyalitas kerja