

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

Masfiah Aini Rohmah<sup>1</sup>, Martha Suhardiyah<sup>2</sup>  
Universitas PGRI Adi Buana Surabaya<sup>1,2</sup>  
Email : [Masfiahrohmah@gmail.com](mailto:Masfiahrohmah@gmail.com)

## ABSTRAK

Perusahaan memprioritaskan potensi manusia yang loyal demi memperoleh sasaran organisasi. Makna dari penelitian ini ialah menganalisis pengaruh Pengembangan SDM, Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja. Populasi terdapat selama penelitian ini yaitu keseluruhan pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Jawa Timur sebanyak 165 orang. Jumlah sampel sebanyak 63 orang pegawai. Analisis data peneliti ini telah memilih regresi linier berganda, uji t, beserta uji f. Setelah hasil pengujian uji-t diketahui penyimpulan bahwa (1) Pengembangan sumber daya manusia tidak dapat memengaruhi signifikan terhadap Loyalitas Kerja (Y). (2) Insentif dapat memengaruhi secara signifikan terhadap Loyalitas Kerja (Y). (3) Lingkungan Kerja dapat mempengaruhi secara signifikan terhadap loyalitas kerja (Y), melihat pada taraf batas signifikan kurang dari tingkat signifikansinya. Berdasarkan pengujian uji-f di tunjukkan bahwa independen  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$  secara bersamaan memengaruhi dependen (Y).

**Kata Kunci** : Pengembangan SDM, Insentif, Lingkungan Kerja Loyalitas Kerja

## ABSTRACT

*The company prioritizes loyal human potential in order to achieve organizational goals. The meaning of this study is to analyze the effect of human resource development, incentives, and work environment on work loyalty. The population was found during this study, which were all the Departement of Agriculture and Food Security of East Java Province as 165 people. The total sample of 63 employees. Data analysis this researcher has chosen multiple linier regression, t test, along with the f test. After the results of t-test testing it can be concluded that (1) human resource development cannot significantly influence work loyalty (Y). (2) incentives can significantly influence work loyalty (Y). (3) th work environment can significantly influence work loyalty (Y), looking at a significance less than the level of significance. Based on the f-test it testing it is shown that independent  $X_1$ ,  $X_2$ , and  $X_3$  simultaneously influence the dependent Y.*

**Keywords**: HR Development, Incentives, Work Environment, work Loyalty

## PENDAHULUAN

Setiap perusahaan memerlukan potensi manusia yang loyal serta handal demi memperoleh suatu sasaran organisasi yang di inginkan. Karena suatu keberhasilan perusahaan akan ditentukan oleh usaha manusia untuk meningkatkan kualitas maupun loyalitas kerja pegawai yang lebih unggul dan profesional. Loyalitas kerja pegawai tersebut akan membangun perusahaan

untuk bertahan mencapai sasaran tujuan yang berada di perusahaan. Dengan itu, pengembangan dalam perusahaan perlu dikembangkan demi meningkatkan kompetensi dan metode kinerja pegawai yang maksimal.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan satu bentuk hal yang mampu menumbuhkan suatu kemampuan dan kompetensi karyawan pada sebuah pelatihan organisasi

(Hasibuan, 2016:69). Proses Pengembangan SDM dimulai dengan pendidikan maupun pelatihan memberikan peranan terpenting bagi pegawai terhadap kemajuan perusahaan. Pengembangan ini seharusnya dilakukan supaya bertujuan untuk mengoreksi motivasi, karir, kinerja maupun kompetensi produktif pegawai. Tidak hanya pengembangan sumber daya manusia saja yang hendak diperhatikan melainkan  $X_2$  dan  $X_3$  supaya mendukung variabel dependen Y.

Insentif merupakan satu hal dorongan penting oleh pegawai agar pekerjaan tumbuh semakin optimal guna memengaruhi tingkat kesetiaan pegawai. Sifat kesetiaan dan tanggung jawab pegawai tergantung pada program perusahaan atas melayani permasalahan yang sedang dirasakan pegawai, apabila pengorganisasian manajemen SDM bagus maka perusahaan pantas memberikan perhatian khusus atas beban yang dirasa oleh pegawai merintih. Entah mengalami berkurangnya insentif mengenai kebutuhan maupun permasalahan lingkungan kerja.

Hal ini lingkungan kerja yang kondusif hendak menciptakan hubungan ramah diantara sesama pegawai, hubungan ramah diantara pegawai dan atasan, serta hubungan ramah diantara pegawai dengan bawahan. Akan tetapi, lingkungan kerja kurang baik akan memberikan ketidak nyamanan pegawai dalam bekerja dan hendak berdampak pada hilangnya suatu motivasi pegawai serta loyalitas kerja pegawai dapat mengalami penurunan dan begitu sebaliknya.

Dinas ini merupakan dinas memandang berhubungan dengan bidang ketahanan pangan. Dinas ini bergerak pada bidang pertanian dan

tanaman pangan. Namun dari masing-masing bidang terdapat beberapa seksi yang ada. Selain itu, Dinas ini merupakan suatu perusahaan telah sangat mementingkan kinerja dan loyalitas kerja SDM untuk menuju perkembangan perusahaan supaya mencapai suatu kepentingan bersama.

#### **Rumusan Masalah**

1. Apakah pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap loyalitas kerja ?
2. Apakah Insentif berpengaruh terhadap loyalitas kerja ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas kerja ?
4. Apakah pengembangan sumber daya manusia, insentif dan lingkungan kerja mampu berpengaruh secara simultan terhadap loyalitas kerja?

#### **Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengembangan sumber daya manusia mampu berpengaruh terhadap loyalitas kerja.
2. Untuk mengetahui insentif mampu memengaruhi terhadap loyalitas kerja.
3. Untuk mengetahui lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap loyalitas kerja.
4. Untuk mengetahui pengembangan sumber daya manusia, insentif dan lingkungan kerja secara simultan mampu berpengaruh terhadap loyalitas kerja.

#### **TELAAH PUSTAKA**

##### **Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Hasibuan (2016:69) Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah satu bentuk hal yang mampu menumbuhkan suatu kemampuan dan kompetensi

karyawan pada sebuah pelatihan organisasi.

Indikator yang hendak diukur melalui variabel  $X_1$  oleh Kaswan (2012:199) antara lain :

1. Pendidikan formal  
Pengadaan program outdoor atau indoor perusahaan yang dirancang secara khusus untuk karyawan perusahaan.
2. Penilaian kerja  
Proses dimana organisasi memperoleh informasi mengenai seberapa baik seseorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya.
3. Umpan balik  
Informasi menyatakan perilaku masa lalu akan tersampaikan serta memungkinkan memengaruhi perilaku waktu yang hendak datang.

### Insentif

Hasibuan (2005:118) mengatakan Insentif adalah satu kemampuan, pendapatan serta pemenuhan kebutuhan yang akan diterima karyawan atas tenaga jasa yang telah terselesaikan.

Indikator yang hendak diukur variabel  $X_2$  Sarwoto (2010:156) sampai dijelaskan:

1. Insentif material
  - a. Balas jasa
  - b. Tanggungan sosial
2. Insentif non material
  - a. Pemberian gelar/titel
  - b. Pemberian medali
  - c. Ucapan terima kasih
  - d. Memberikan sanjungan

### Lingkungan kerja

Nitisemito (2002:467) lingkungan kerja adalah puncak kenyamanan karyawan mampu dirasakan demi penyesuaian dirinya berkenaan sekitar tempat kerja yang terlengkapi.

Indikator yang hendak diukur dari Lingkungan Kerja menurut Dessler (2015:123) antara lain :

1. Pencahayaan
2. Suhu udara
3. Suara kebisingan
4. Keamanan kerja
5. Ikatan karyawan

### Loyalitas Kerja

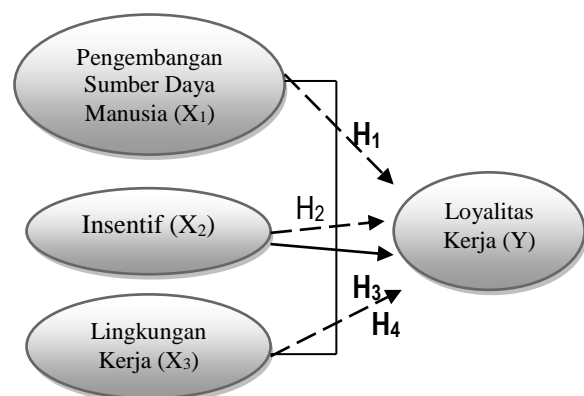
Tjiptono (2006:77) dalam Berto (2017) loyalitas merupakan suatu perilaku atas kesediaan karyawan dalam memegang tugas dan tanggung jawab agar dapat menumbuhkan rasa kesetiaan terhadap perusahaan.

Indikator yang bisa diukur dari Loyalitas Kerja menurut Siswanto Trianasari (2005) dalam Rowen (2017) antara lain :

1. Taat pada peraturan
2. Tanggung jawab pada perusahaan
3. Kemauan untuk bekerja sama
4. Rasa memiliki terhadap perusahaan
5. Hubungan antar pribadi
6. Kesukaan terhadap pekerjaan

### Kerangka Konseptual

Berikut kerangka konseptual dari penelitian yaitu :



Gambar 1 : Kerangka Konseptual

### Hipotesis

Adapun ditarik hipotesis hendak digunakan penelitian antara lain :

- H<sub>1</sub>** : Pengembangan Sumber Daya Manusia mampu memengaruhi Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Jawa Timur.
- H<sub>2</sub>** : Insentif Berpengaruh Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Jawa Timur.
- H<sub>3</sub>** : Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Jawa Timur.
- H<sub>4</sub>** : Pengembangan Sumber Daya Manusia, Insentif dan Lingkungan Kerja Berpengaruh secara Simultan Terhadap Loyalitas Kerja.

#### METODE PENELITIAN

Adapun jumlah populasi pada penelitian ini adalah keseluruhan

pegawai Dinas sebanyak 165 orang. Jika Sampel yang telah dipertimbangkan sebanyak 63 pegawai. Teknik sampel di pergunakan peneliti ialah *simple random sampling*.

#### Jenis dan Sumber Data

Jenis data penelitian saat ini yaitu metode kuantitatif dengan menggunakan data subyek dan data dokumen. Sedangkan perolehan sumber data selama digunakan yaitu data primer dan data sekunder.

#### Alat Pengumpul Data

Alat pengumpul data yang layak digunakan pada penelitian ini adalah dengan proses penyebaran kuesioner dan dokumentasi.

#### HASIL

##### Pengujian

Tabel 1 : Hasil Uji Asumsi Klasik

Nama Uji	Ketentuan	Keterangan
<b>Normalitas</b>	<i>Asymp. Sig</i> = 0,978 > 0,1	Berdistribusi Normal
<b>Uji Multikolonieralitas</b>	<i>Tolerance</i>	Tidak terjadi Multikolonieralitas
Pengembangan SDM (X <sub>1</sub> )	0,936	
Insentif (X <sub>2</sub> )	0,403	
Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> )	0,413	2,421
<b>Uji Autokorelasi</b>	2,107 (1,69 < DW < 2,31)	Bebas Autokorelasi
<b>Uji Heteroskedastisitas</b>	Tidak diketahui model yang jelas, serta titik-titik merata di atas serta dibawah 0 oleh sumbu Y	Bebas Heteroskedastisitas

#### 1. Uji Normalitas

Berdasarkan tabel 1 data hasil output SPSS, setelah diketahui *Asymp. Sig* ialah 0,978 > 0,1. Hingga bisa disimpulkan nilai residual *One Sample K-S* berdistribusi normal.

#### 2. Uji Multikolonieralitas

Pada tabel data hasil output SPSS diatas, ditunjukkan nilai *tolerance* variabel pengembangan SDM sebesar

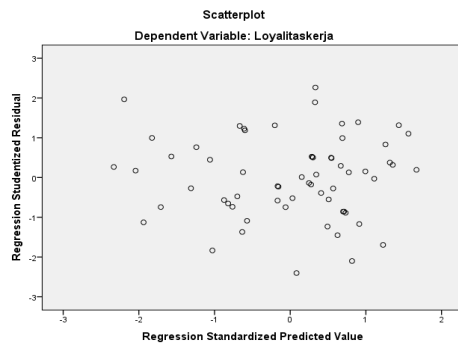
0,936, insentif sebanyak 0,403, maupun lingkungan kerja sebesar 0,413 lebih dari 0,1. Keseluruhan hasil VIF  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$  kurang dari 10. Hingga mampu dinyatakan nilai residual tidak terjadi multikolonieralitas.

### 3. Uji Autokorelasi

Dari tabel data hasil perhitungan, dapat dilihat hasil pengujian DW (Durbin Watson) diperoleh sebesar 2,107 (berada diantara 1,69 – 2,31) atau  $(4 - dU/1,69)$ . Sehingga nilai model regresi telah mampu disimpulkan bebas gejala autokorelasi.

### 4. Uji Heteroskedastisitas

Sehubungan gambar tersebut dapat ditunjukkan melalui gambar grafik (*Scatterplot*) variabel loyalitas kerja (Y). Maka telah dinyatakan loyalitas kerja non kedapatan heteroskedastisitas.



Gambar 2 : Grafik *Scatterplot*

### Regresi Linier

Tabel 2 : Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(constant)	12,847	4,762	
PSDM	-,114	,148	-,056
Insentif	,525	,094	,617
Lingkungan Kerja	,343	,132	,284

Sumber : *Output SPSS*

Telah diketahui persamaan pada model regresi sebagai berikut :

$$Y = 12,847 - 0,114 + 0,525 + 0,343 + e$$

sehubungan persamaan regresi telah dijelaskan:

- Koefisien constant (a) sejumlah 12,847. Artinya apabila variabel independen pengembangan sumber daya manusia, insentif, lingkungan kerja nilai sepadan nol (0) bahwa loyalitas kerja ialah 12,847 atau tanpa memandang loyalitas kerja (Y) meningkat sejumlah 12,847.
- Koefisien regresi pengembangan SDM sejumlah -0,114 bertanda negatif. Bermakna apabila menurunnya satu satuan pengembangan sumber daya manusia, bahwa Loyalitas Kerja (Y) mendapati meningkat sejumlah -0,114.
- Koefisien regresi insentif sejumlah 0,525. Bermakna apabila meningkatnya satu insentif, bahwa loyalitas kerja (Y) meningkat sebesar 0,525.
- Koefisien regresi lingkungan kerja sejumlah 0,343. Bermakna apabila meningkatnya satu satuan lingkungan kerja, hingga loyalitas kerja (Y) meningkat sejumlah 0,343.

### Pengujian Hipotesis

#### Uji t

Tabel 3 : Hasil Uji t

Variabel	T	Sig.	Keterangan
PSDM	-,769	,445	Tidak Signifikan
Insentif	5,576	,000	Signifikan
Lingkungan kerja	2,594	,012	Signifikan

Sumber : *Output SPSS*

Berdasarkan tabel data hasil pengujian hipotesis dijelaskan bahwa:

1. Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia ( $X_1$ ) menerima  $t_{hitung}$  sebesar  $-0,769$ , karena taraf sig.  $0,445 > 0,05$ . Jika disimpulkan bahwa  $H_1$  disangka tertolak. Berarti secara parsial pengembangan sumber daya manusia tidak dapat memengaruhi signifikan terhadap loyalitas kerja. Hal ini disebabkan sebagian responden belum cukup terselesaikan dalam mengikuti seleksi pendidikan dan pelatihan di wilayah perusahaan terutama bagi karyawan baru dan lama, dimana suatu pengembangan SDM perlu dikembangkan guna menumbuhkan suatu kepribadian responden serta mencapai suatu tujuan dan kemajuan perusahaan.
2. Variabel Insentif ( $X_2$ ) diperoleh taraf  $t_{hitung}$  sebesar  $5,576$  beserta taraf sig. sebesar  $0,000 < 0,05$ . Telah diungkapkan bahwa  $H_1$  terduga diterima. Berarti pengamatan insentif telah dapat memengaruhi signifikan terhadap loyalitas kerja.
3. Variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) memiliki taraf  $t_{hitung}$   $2,594$ , karena beserta nilai sig.  $0,012 < 0,05$ . Dapat diungkapkan bahwa  $H_1$  disangka diterima. Hingga bermakna Lingkungan kerja telah dapat mempengaruhi signifikan terhadap loyalitas kerja.

#### Uji F

Tabel 4 : Hasil Uji F

Model	F	Sig.	Keterangan
Regression	47,862	,000	Signifikan

Sumber : Output SPSS

Berdasarkan analisis data hasil output diperoleh perhitungan uji F sebesar

$47,862$  hingga nilai sig.  $0,000 < 0,05$ . Meski demikian hipotesis  $H_4$  disangka diterima. Hingga hendak disimpulkan bahwa variabel independen  $X_1, X_2, X_3$ , kedapatan secara bersamaan dapat mempengaruhi terhadap loyalitas kerja ( $Y$ ).

#### PEMBAHASAN

##### 1. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Loyalitas Kerja

Hasil pengujian uji-t hipotesis pertama ( $H_1$ ) jika pengembangan SDM terhadap loyalitas kerja memiliki nilai tingkat signifikan  $0,445 > 0,05$  dengan dinyatakan hipotesis ( $H_1$ ) ditolak dan berdampak negatif. Hal demikian pengamatan  $X_1$  tidak terdapat memengaruhi signifikan terhadap loyalitas kerja. Pandangan penelitian ini tidak sesuai dari penelitian Febrisma Ramadiya (2016) menjelaskan karena kecilnya pendataan penyeleksi pegawai dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan.

##### 2. Pengaruh Insentif Terhadap Loyalitas Kerja

Diperoleh pengujian uji-t hipotesis kedua ( $H_2$ ) bahwa pengaruh insentif terhadap loyalitas kerja mempunyai nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hingga dinyatakan hipotesis ( $H_2$ ) diduga diterima dan berdampak positif. Oleh demikian pembahasan variabel insentif secara parsial telah mempengaruhi signifikan pada loyalitas kerja. Pandangan penelitian ini sependapat oleh penelitian Fauzan Akbar (2017) bahwa "insentif terpengaruh signifikan kepada loyalitas kerja.

##### 3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja

Berdasarkan analisis data uji-t diperoleh hipotesis ketiga ( $H_3$ ) bahwa lingkungan kerja mempengaruhi pada loyalitas kerja mendapat nilai t-hitung sebesar 2,594 dan nilai taraf sig. 0,012 hal ini  $H_3$  terduga diterima. Mengatakan bahwa pengamatan  $X_3$  dapat memengaruhi hendak signifikan terhadap loyalitas kerja. Pandangan penelitian ini serupa mengikuti penelitian Karnadi, Novita Sari (2019) menjelaskan "lingkungan kerja berpengaruh signifikan pada loyalitas karyawan (Y).

#### **4. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja**

Berdasarkan analisis hasil data uji-hipotesis keempat ( $H_4$ ) untuk mengetahui signifikansi uji F secara simultan. Hasil diperoleh taraf batas sig. 0,000 bahwa  $H_4$  disangka diterima. Jika diartikan pengamatan  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$  memengaruhi secara bersamaan terhadap loyalitas kerja (Y). Pandangan penelitian ini serupa pada penelitian karnadi (2019) beserta puji lestari (2015). Pandangan ini menyatakan penelitiannya berpengaruh simultan.

#### **KESIMPULAN**

Berdasarkan analisis diperoleh penelitian ini beserta pembahasan yang hendak dilakukan peneliti. Hingga didapat penyimpulan antara lain:

1. Variabel pengembangan sumber daya manusia tidak kedapatan memengaruhi signifikan terhadap loyalitas kerja. keadaan ini disebabkan pengembangan sumber daya manusia yang diwujudkan belum menuju sampai pada sasaran program pelatihan dan pendidikan sehingga loyalitas kerja perusahaan perlu adanya peningkatan.

2. Variabel insentif dapat mempengaruhi signifikan terhadap loyalitas kerja. Hal ini dikarenakan insentif yang diberikan perusahaan telah terlaksana secara maksimal sehingga peningkatan loyalitas kerja pegawai diperusahaan baik.
3. Variabel lingkungan kerja telah memengaruhi signifikan terhadap loyalitas kerja. Keadaan ini dikarenakan sarana kerja di perusahaan terlengkapi dengan menekankan kondisi suasana kerja mampu terkendali sehingga loyalitas kerja serta keharmonisan tumbuh di perusahaan meningkat.
4. Variabel pengembangan sumber daya manusia, insentif dan lingkungan kerja secara serempak dapat mempengaruhi terhadap loyalitas kerja. Hasil pengujian hipotesis memiliki taraf signifikansi 0,000 karena  $F_{hitung}$  sejumlah 47,862 menyatakan bahwa hipotesis keempat ( $H_4$ ) terduga diterima dan terbukti.

#### **KETERBATASAN PENELITIAN**

Keterbatasan yang dimiliki penelitian hanya terdapat pada pengembangan sumber daya manusia sedangkan masih ada variabel pengembangan lain seperti pengembangan karir. Akan tetapi, pada variabel ini hipotesis uji t ditolak dan uji-f diterima.

#### **DAFTAR RUJUKAN**

- Berto Kristanto. 2017. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT Capella Dinamik Nusantara Cab. Kandis. Journal FISIP. Vol 4. No 1. Universitas Riau.
- Dessler, 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 14. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.

- Hasibuan, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Kaswan, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Nitisemito., Alex. 2002. Manajemen Personalialia. Erlangga. Edisi Revisi. Jakarta .
- Rowen, 2017. Pengaruh Disiplin kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai CV Tirta Agung Jaya Mandiri. Skripsi. Universitas Sanata Dharma. Yogyakarta.
- <http://www.seputarpengetahuan.co.id/2017/08/pengertian-insentif-jenis-bentuk-tujuan-prinsip-indikator-insentif.html> (diakses pada oktober 2019).