

**PENGARUH LOYALITAS DAN INTEGRITAS TERHADAP
KEBIJAKAN PIMPINAN DI PT. QUANTUM
TRAINING CENTRE MEDAN**

SKRIPSI

Oleh:

ARIBOWO


158320080




**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2019**

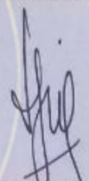
Judul Skripsi : Pengaruh Loyalitas dan Integritas Terhadap Kebijakan
Pimpinan di PT. Quantum Training Centre Medan
Nama : ARIBOWO
NPM : 158320080
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh :
Komisi
Pembimbing


Adeline Lubis, SE.M.Si
Pembimbing I


Hesti Sabrina, SE.M.Si
Pembimbing II


Teddi Pribadi, SE.M.Si
Ka. Prodi


Teddi Pribadi, SE.MM
Ka. Prodi

Tanggal Lulus : 22 Maret 2019

Halaman Pernyataan

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 22 Maret 2019



Aribowo
1583200080

ABSTRAK

penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh loyalitas dan integritas secara parsial terhadap kebijakan pimpinan di PT. Quantum Training Centre Medan. Serta pengaruh loyalitas dan integritas secara simultan terhadap kebijakan pimpinan di PT. Quantum Training Centre Medan.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT. Quantum Training Centre Medan sebanyak 78 orang responden. Untuk memperoleh data dalam penyusunan skripsi ini, penulis menggunakan instrumen ; studi dokumentasi dan wawancara (interview), serta angket (kuesioner). Dalam menganalisis data menggunakan regresi Tujuan linier berganda, uji t, uji F dan uji determinasi.

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) dapat disimpulkan bahwa loyalitas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kebijakan pimpinan. Sedangkan integritas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kebijakan pimpinan. Berdasarkan hasil uji F dapat disimpulkan bahwa variabel loyalitas dan integritas secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kebijakan pimpinan. Nilai *R-Square* yang diperoleh adalah sebesar 0,949 menunjukkan sekitar 94,9 % variabel Y (kebijakan pimpinan) dapat dijelaskan oleh variabel loyalitas (X_1) dan variabel integritas (X_2). Sisanya 5,1% dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata kunci : Loyalitas, Integritas dan Kebijakan Pimpinan

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of loyalty and in partially letting the leadership policy at PT. Quantum Training Centre Medan. As well as the influence of loyalty and integrity simultaneously on the leadership policies at PT. Quantum Training Centre Medan.

The population in this study were permanent employees of PT. Quantum Training Centre Medan as many as 78 people. To obtain the data in the preparation of this paper, the authors use the instrument; documentary studies and interviews (interview), as well as a questionnaire (questionnaire). In analyzing the data using multiple linear regression, t test, F test and determination.

Based on the results of the partial test (t test) it can be concluded that loyalty has a significant influence on the integrity. Whereas integrity does not have a significant influence on the leadership policy. Based on F test results can be concluded that the variables of loyalty and integrity is jointly significant effect on leadership policy. R-square value obtained was 0.949 showed about 94.9% variable Y (leadership policy) can be explained by the variable work loyalty (X_1) and variable integrity (X_2). The remaining 5,1% is influenced by other variables.

Keywords : Loyalty, Integrity and Leadership Policy.

KATA PENGANTAR

Puji syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kepada Allah SWT karena tiada daya dan upaya selain atas kehendak-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan diberikan kelancaran serta kemudahan. Shalawat beriring salam semoga senantiasa terlimpah dan tcurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, kepada keluarga beserta para sahabatnya yang telah mndahului kita semoga mendapat nikmat disisi-Nya.

Berkat rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh Loyalitas dan Integritas Terhadap Kebijakan Pimpinan di PT. Quantum Training Centre Medan”. Penulisan skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk dapat memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Universitas Medan Area. Dalam penulisan skripsi ini tentunya tidak akan lepas dari kekurangan, baik dari aspek kualitas maupun kuantitas dari materi penelitian ini. Semua ini masih jauh dari kata sempurna bagi penulis.

Pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada kedua orang tua saya, yakni Ayahanda Tersayang Ponidi dan Ibunda Tercinta Sanem serta Calon Istri Terkasih Suci Widya Prastika atas jerih payah dan do'a nya selama ini kepada penulis yang terus menjadi motivasi dalam menyelesaikan Studi Strata I ini. Selanjutnya atas dorongan dan bantuan dari berbagai pihak secara moril dan meteril dalam penyelesaian skripsi ini, maka penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat :

1. Bapak Prof.Dr.H.A.Ya'kub Matondang MA selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr.Ihsan Effendi, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
3. Bapak Hery Syahril SE, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
4. Bapak Teddy Pribadi SE, MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
5. Ibu Adelina Lubis SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing I yang bersedia meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dan banyak memberikan masukan-masukan yang berharga dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Ibu Hesti Sabrina SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang bersedia meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dan banyak memberikan masukan-masukan yang berharga dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Ibu Wan Rizca Amelia SE,M.Si selaku Sekretaris yang bersedia meluangkan waktunya untuk menghadiri Seminar Proposal dan Sidang Meja Hijau saya.
8. Bapak Ir. M. Yamin MM selaku dosen Pembimbing yang bersedia meluangkan waktunya untuk menghadiri Seminar Hasil.
9. Seluruh Dosen, Staff Pengajar Universitas Medan Area yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
10. Pimpinan, Staff, dan Karyawan PT. Quantum Training Centre Medan yang telah banyak membantu penulis dalam memberikan data dan informasi yang diperlukan dalam penyelesaian skripsi ini.
11. Aji Pangestu SM , Selalu mendoakan dan memotivasi serta memberikan dukungan yang lebih kepada penulis.
12. Sahabat dan Teman-Teman seperjuanganku Manajemen '15 Malam Ganjil dan Genap , terimakasih atas kesetiaan dan bantuannya kepada penulis selama dalam masa studi strata I.

13. Seluruh Pihak yang terlibat dalam penyelesaian Skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Penulis pun menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, Penulis pun bersedia dalam menerima segala kritikan dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan penulisan skripsi ini, serta bermanfaat bagi penulis, pembaca, dan bagi penelitian yang selanjutnya.

Akhir kata, penulis harapan segala bantuan yang diberikan oleh berbagai pihak mendapatkan balasan yang berlipat ganda dari Allah SWT serta ilmu yang diperoleh dapat bermanfaat dan berguna bagi nusa, bangsa, dan agama. Amin ya rabbal 'alamin.



Wassalam

Medan, 22 Maret 2019

Aribowo

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Hipotesis Penelitian	7
1.5 Manfaat Penelitian	7
BAB II LANDASAN TEORI	
2. Landasan Teori	8
2.1 Loyalitas	8
2.1.1 Pengertian Loyalitas	8
2.1.2 Indikator Loyalitas	10
2.1.3 Ciri-Ciri Loyalitas	12
2.1.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas	14
2.2 Integritas	14
2.2.1 Pengertian Integritas	14
2.2.2 Indikator Integritas	16
2.2.3 Aspek-Aspek Integritas	17
2.3.4 Tujuan Integritas	18
2.3.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Integritas	19
2.3 Kebijakan Pimpinan	20
2.3.1 Kebijakan Pimpinan	20
2.3.2 Indikator Kebijakan	22
2.3.3 Aspek-Aspek Kebijakan	23
2.3.4 Fungsi Kebijakan	24
2.3.5 Faktor-Faktor Pengambilan Keputusan	24
2.4 Penelitian Terdahulu	26
2.5 Kerangka Konseptual	27
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Jenis, Lokasi Dan Waktu Penelitian	28
3.1.1 Jenis Penelitian	28
3.1.2 Lokasi Penelitian	28
3.1.3 Waktu Penelitian	29
3.2 Populasi dan Sampel	29
3.2.1 Populasi	29

3.2.2 Sampel.....	30
3.3 Defenisi Operasional Variabel	31
3.3.1 Variabel Terikat (Dependent Variable).....	31
3.3.2 Variabel Bebas (Independent Variable).....	31
3.4 Jenis dan Sumber Data.....	33
3.4.1 Jenis Data	33
3.4.2 Sumber Data.....	33
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	33
3.6 Teknik Analisis Data.....	34
3.6.1 Analisis Deskriptif	34
3.6.2 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	35

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian	40
4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	40
4.1.2 Kedudukan, Tugas dan Fungsi.....	41
4.1.3 Visi dan Misi.....	42
4.2 Struktur Organisasi PT. Quantum Training Centre Medan	43
4.2.1 Struktur Organisasi	43
4.2.2 Deskripsi Jabatan	46
4.2.2.1 Direktur Diklat	46
4.2.2.2 Bagian Tata Usaha	46
4.2.2.3 Manajer Diklat	47
4.2.2.4 Supervisor Sales.....	48
4.2.2.5 Pengembangan Karir dan Mutu Pendidikan	49
4.3 Pengujian Data	49
4.3.1 Data Karakteristik Responden.....	49
4.4 Jawaban Responden	52
4.4.1 Data Variabel X_1 (Loyalitas)	52
4.4.2 Data Variabel X_2 (Integritas).....	54
4.4.3 Data Variabel Y (Kebijakan Pimpinan).....	55
4.5 Uji Validitas dan Uji Reabilitas	57
4.5.1 Pengujian Validitas	57
4.5.2 Pengujian Reabilitas.....	59
4.5.3 Uji Asumsi Klasik.....	60
4.5.3.1 Uji Normalitas.....	60
4.5.3.2 Uji Multikolonieritas.....	62
4.5.3.3 Uji Heteroskedastisitas.....	63
4.5.3.4 Analisis Regresi Linier Berganda	64
4.5.3.5 Uji Hipotesis	65
4.5.3.5.1 Uji Hipotesis secara parsial (Uji t).....	65
4.5.3.5.2 Uji Hipotesis secara simultan (Uji f).....	66
4.5.3.6 Koefisien Determinasi.....	67
4.6 Pembahasan	68
4.6.1 Pengaruh Loyalitas Terhadap Kebijakan Pimpinan.....	68
4.6.2 Pengaruh Integritas Terhadap Kebijakan Pimpinan.....	70
4.6.3 Pengaruh Loyalitas & Integritas Terhadap Kebijakan Pimpinan.....	71

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	73
5.2 Saran.....	74

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya.....	26
Tabel 3.1 Tahapan Penelitian.....	29
Tabel 3.2 Divisi Struktur Organisasi.....	30
Tabel 3.3 Operasionalisasi Variabel	32
Tabel 3.4 Parameter Skala Likert.....	34
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	50
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Usia.....	51
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Pendidikan	52
Tabel 4.4 Jawaban Responden Variabel Loyalitas	53
Tabel 4.5 Jawaban Responden Variabel Integritas	54
Tabel 4.6 Jawaban Responden Variabel Kebijakan Pimpinan.....	56
Tabel 4.7 Uji Validitas Variabel Loyalitas	58
Tabel 4.8 Uji Validitas Variabel Integritas	58
Tabel 4.9 Uji Validitas Variabel Kebijakan Pimpinan.....	59
Tabel 4.10 Uji Reliabilitas	59
Tabel 4.11 Uji Multikolonieritas.....	62
Tabel 4.12 Regresi Linier Berganda	64
Tabel 4.13 Uji t (Parsial).....	65
Tabel 4.14 Uji F (Simultan)	66
Tabel 4.15 Uji Koefisien Determinasi	68

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	27
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Quantum Training Centre.....	45
Gambar 4.2 Grafik Histogram.....	60
Gambar 4.3 Kurva PP-Plots	61
Gambar 4.4 Hasil Uji Heterokedastisitas	69



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi saat ini, manusia memiliki kedudukan yang penting. Keberhasilan suatu perusahaan tergantung dari kinerja para karyawan. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari pada peranan karyawan, karena karyawan bukan semata-mata menjadi obyek dalam mencapai tujuan perusahaan tetapi juga sebagai subjek atau pelaku. Karyawan dapat menjadi perencana, pelaksana, pengendali, yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Tanpa adanya karyawan maka suatu perusahaan tidak akan dapat bergerak, Apabila prestasi kerja karyawan rendah maka perusahaan tersebut tidak akan produktif. Pencapaian dan tanggung jawab merupakan dasar seseorang dalam bekerja. Dengan adanya tanggung jawab yang dimiliki seseorang menjadikan tujuan yang hendak dicapai akan lebih mudah, Sehingga seorang pimpinan mampu memberikan kebijakan yang adil terhadap karyawannya. Karyawan menginginkan kebijakan dalam pengambilan keputusan pada sebuah perusahaan harus sesuai, tanpa merugikan satu sama lain. Memberikan kepercayaan, keadilan kepada karyawan bermaksud untuk menghasilkan pekerjaan yang efektif sesuai tujuan dari pada perusahaan. Kebijakan yang baik dalam pengambilan keputusan akan tumbuh dengan sendirinya ketika karyawan memiliki loyalitas dan integritas yang baik bagi perusahaan.

Secara umum loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga.

Dimana loyalitas dimiliki seseorang yang professional dalam bekerja, memberikan seluruh kemampuan terbaik dalam bekerja demi terciptanya hasil kerja yang maksimal. Adanya rasa kepercayaan yang diberikan kepada karyawan membuat kenyamanan pada saat bekerja. Hasil kerja yang didapatkan dengan demikian akan lebih produktif.

Loyalitas sendiri terbentuk dari diri seseorang, tingkat kesadaran akan tanggung jawab kerja menjadi modal utama setiap karyawan. Kesadaran ini membuat karyawan akan bersikap taat terhadap peraturan yang berlaku di perusahaan. Peraturan yang dibuat oleh perusahaan semata-mata disusun untuk memperlancar jalannya pelaksanaan kerja perusahaan. Oleh karenanya, jika loyalitas ini dapat tumbuh serta terbangun dengan baik, secara otomatis seorang pimpinan akan bersikap adil dalam pengambilan sebuah kebijakan.

Untuk membuktikan sebuah loyalitas karyawan kepada pimpinan membutuhkan proses kerja yang cukup lama. Tanggung jawab kerja yang besar dalam menyelesaikan tugas-tugas dapat dipandang baik oleh pimpinan. Sekaligus berani untuk mengembangkan berbagai inovasi demi kepentingan dan kemajuan perusahaan itu sendiri.

Loyalitas akan berpengaruh positif terhadap kebijakan pimpinan, sesuai penilaian secara adil kepada setiap karyawan. Dengan adanya perlakuan yang adil dari kebijakan pimpinan membuat karyawan merasa lebih percaya diri serta menjadikan motivasi untuk melakukan yang terbaik bagi perusahaan. Kebijakan yang diambil dalam membuat keputusan tentunya harus berdasarkan evaluasi penilaian kerja yang didasari pada nilai integritas yang dimiliki oleh setiap karyawan.

Integritas merupakan konsistensi dan keteguhan yang tak tergoyahkan dalam menjunjung tinggi nilai-nilai luhur dan keyakinan yang menunjang konsistensi antara tindakan dengan nilai dan prinsip. Dalam membangun sebuah perusahaan yang baik sangatlah penting adanya pemilihan karyawan yang berkarakter dan berintegritas tinggi.

Integritas yang tinggi bermaksud untuk menjalankan tugas serta tanggung jawab secara penuh. Karyawan yang memiliki integritas tinggi mengatakan kebenaran dan berani bertanggung jawab atas tindakan-tindakan yang dilakukannya. Komitmen dalam mengembangkan dan memajukan perusahaan menjadi kesuksesan bagi karyawan yang memiliki integritas tinggi.

Perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang memiliki integritas tinggi. Dengan adanya karyawan seperti ini seorang pimpinan dengan mudah mengatur dan menggerakkan *Job Desk* sesuai tujuan perusahaan. Pengambilan kebijakan akan berlaku sangat adil, memberikan sebuah kepercayaan kepada karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Untuk dapat mengikuti segala perkembangan yang ada dan tercapainya tujuan suatu perusahaan maka perlu adanya loyalitas dan integritas yang dimiliki oleh karyawan. Seorang pemimpin juga harus mampu membangun ruang lingkup kerja yang baik untuk menciptakan profesional kerja dan kualitas diri pada karyawannya. Terciptanya integritas berpengaruh positif terhadap keputusan dan kebijakan yang di ambil pimpinan dalam menjalankan sebuah tugas untuk mencapai tujuan perusahaan.

“Kepemimpinan merupakan setiap perbuatan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu atau

kelompok yang tergabung di dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya” (Danin, 2004:24) Pemimpin adalah seorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi individu dan kelompok agar dapat bekerja sama mencapai tujuan yang telah ditentukan. Peran pemimpin yang strategis dan penting bagi pencapaian misi, visi, dan tujuan, merupakan salah satu motif yang mendorong manusia untuk selalu menyelidiki seluk-beluk yang terkait dengan pengambilan keputusan kepemimpinan.

Pengambilan keputusan menjadi konsekuensi yang logis dalam mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerjasama untuk mencapai tujuan perusahaan. Kualitas dari seorang pemimpin seringkali dianggap sebagai faktor terpenting bagi keberhasilan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya. Oleh karenanya, gaya kepemimpinan adalah salah satu cara bagi seorang pemimpin untuk menggerakkan bawahannya dalam menjalankan segala aktivitas kerja dengan baik dan maksimal. Agar kebijakan pimpinan itu berjalan dengan baik maka perlu adanya loyalitas dan integritas dari karyawan. Hal ini dimaksudkan untuk mencapai tujuan sebuah perusahaan.

PT. Quantum Training Centre merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa pendidikan dan pelatihan penerbangan. Perusahaan ini berdiri pada tahun 2010, PT. Quantum Training Centre saat ini beralamat di Jl.Ar.Hakim No 169 B Medan-Sumatera Utara. Sampai saat ini PT. Quantum Training Centre telah memiliki 3 anak cabang perusahaan di luar kota Medan seperti Jakarta, Pontianak dan Lubuk Linggau. Adapun visi dan misi perusahaan yaitu mendidik dan melatih siswa/I untuk siap bersaing di dunia penerbangan baik *domestic flight* maupun *international flight*.

Dalam penelitian ini penulis menemukan permasalahan khusus yang terjadi pada PT. Quantum Training Centre Medan terkait loyalitas karyawan. Dimana kurangnya rasa memiliki tanggung jawab kerja terhadap perusahaan. Kesadaran akan tanggung jawab pada dasarnya terjadi karena tingkah laku maupun perbuatan yang disengaja maupun tidak disengaja. Tentu dengan tanggung jawab kerja itu dapat menentukan sejauh mana kepercayaan seorang pimpinan terhadap karyawannya. Sehingga pada hal ini kebijakan pimpinan dapat berpengaruh negative terhadap karyawan yang tidak memiliki rasa tanggung jawab kerja.

Selain itu dari segi integritas peneliti menemukan permasalahan yang terjadi pada perusahaan tersebut, dimana amanah kerja yang telah diberikan oleh pimpinan dalam bentuk tugas tidak dapat dijalankan dengan baik. Tidak tepat waktunya dalam pengumpulan tugas seringkali terjadi pada karyawan di perusahaan tersebut sehingga tujuan yang hendak di capai perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik.

Berdasarkan pertimbangan di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai seberapa besar pengaruh loyalitas dan integritas para karyawan terhadap kebijakan pimpinan, dengan judul : **“PENGARUH LOYALITAS DAN INTEGRITAS TERHADAP KEBIJAKAN PIMPINAN DI PT. QUANTUM TRAINING CENTRE MEDAN”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas maka peneliti dapat merumuskan masalah yaitu :

1. Apakah loyalitas secara parsial berpengaruh terhadap kebijakan pimpinan di PT. Quantum Training Centre Medan ?
2. Apakah integritas secara parsial berpengaruh terhadap kebijakan pimpinan di PT. Quantum Training Centre Medan ?
3. Apakah loyalitas dan integritas berpengaruh secara simultan terhadap kebijakan pimpinan di PT. Quantum Training Centre Medan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian yang dilakukan adalah :

1. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh loyalitas secara parsial terhadap kebijakan pimpinan di PT. Quantum Training Centre Medan
2. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh integritas secara parsial terhadap kebijakan pimpinan di PT. Quantum Training Centre Medan
3. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh loyalitas dan integritas secara simultan terhadap kebijakan pimpinan di PT. Quantum Training Centre Medan

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini bermanfaat untuk :

1. Bagi Penulis

Mempelajari lebih mendalam mengenai pengaruh loyalitas dan integritas terhadap kebijakan pimpinan di PT. Quantum Training Centre Medan.

2. Bagi Akademisi

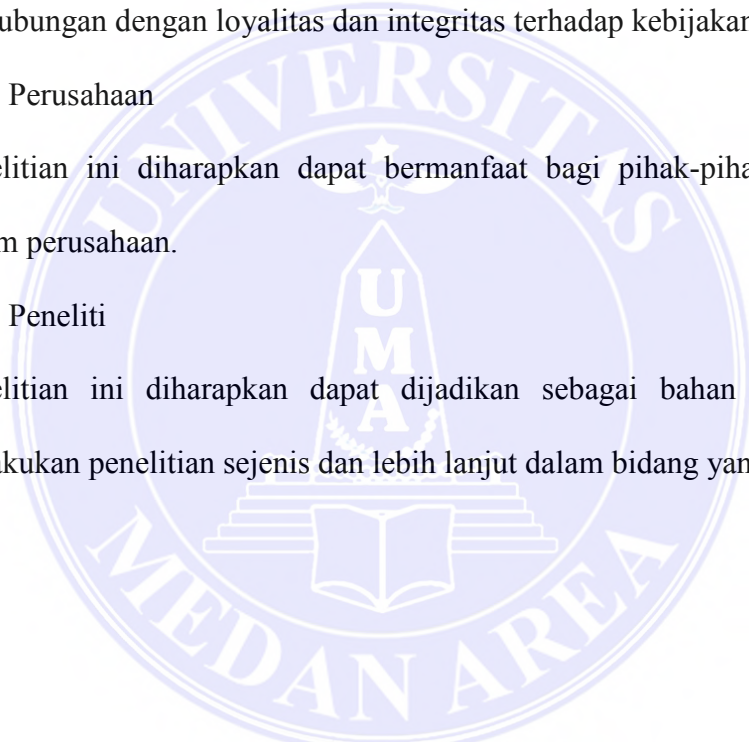
Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan loyalitas dan integritas terhadap kebijakan pimpinan.

3. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang terkait dalam perusahaan.

4. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk melakukan penelitian sejenis dan lebih lanjut dalam bidang yang sama.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2. Landasan Teori

2.1 Loyalitas

2.1.1 Pengertian Loyalitas

Loyalitas berasal dari kata loyal yang berarti setia. Loyalitas karyawan adalah kesetiaan karyawan pada perusahaan. Kesetiaan karyawan bukan hanya fisik, tetapi kesetiaan non fisik yang artinya pikiran dan perhatiannya terhadap perusahaan. Dalam melaksanakan kegiatan kerja karyawan tidak akan terlepas dari loyalitas dan sikap kerja, sehingga dengan demikian karyawan tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Karyawan merasakan adanya kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Oleh karena itu, loyalitas merupakan unsur yang sangat penting dimiliki karyawan.

Menurut Handoko (2013:83) loyalitas pada suatu pekerjaan tercermin pada sikap karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan baik dan penuh tanggung jawab, disiplin keras, serta jujur dalam bekerja.

Menurut Fathoni (2006:122) loyalitas adalah usaha karyawan dalam membela perusahaan, dengan ikut menunjukkan bahwa karyawan tersebut berperan aktif terhadap perusahaannya. Sedangkan definisi lain menurut Meyer dan Herscovitch, dalam Istijanto (2010:190) loyalitas merupakan kondisi psikologis yang mengikat karyawan dan perusahaannya. Loyalitas dalam perusahaan sangat diperlukan karena sangat mempengaruhi kesuksesan dari perusahaan.

Menurut Steers & Porter, dalam Nitisemito (2016:177) yang berpendapat bahwa pertama, loyalitas kepada perusahaan sebagai sikap, yaitu sejauh mana seseorang karyawan mengidentifikasi tempat kerjanya yang ditunjukkan dengan keinginan untuk bekerja dan berusaha sebaik-baiknya dan kedua, loyalitas terhadap perusahaan sebagai perilaku, yaitu proses dimana seseorang karyawan mengambil keputusan pasti untuk tidak keluar dari perusahaan apabila tidak membuat kesalahan yang ekstrim.

Menurut Hasibuan (2001) dalam Soegandi *et al* (2013:3) mengemukakan bahwa loyalitas kerja atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari gangguan orang yang tidak bertanggung jawab dengan menjelekkkan nama perusahaannya. Loyalitas para karyawan dalam suatu perusahaan itu mutlak diperlukan demi kesuksesan perusahaan itu sendiri.

Menurut Reichheld, dalam Sutanto (2010:179) semakin tinggi loyalitas karyawan dalam perusahaan, maka akan semakin mudah dalam meningkatkan kinerja dan pencapaian tujuan-tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sebaliknya, apabila loyalitas karyawannya rendah, maka semakin sulit pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya oleh perusahaan. Sehingga loyalitas sangat harus diperhatikan oleh perusahaan karena menjadi faktor yang penting. Menurut Sudimin (2003:5), loyalitas berarti kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran, dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan

organisasi dan menyimpan rahasia organisasi serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan organisasi selama orang itu masih berstatus karyawan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa loyalitas bukan hanya kesetiaan fisik atau keberadaan perusahaan, namun pikiran, perhatian, gagasan, serta dedikasinya tercurah sepenuhnya kepada perusahaan. Sehingga loyalitas karyawan merupakan kesediaan karyawan untuk menjalankan tugas perusahaan secara penuh kesadaran dan tanggung jawab sehingga tujuan perusahaan tersebut berhasil secara maksimal.

2.1.2 Indikator Loyalitas

Loyalitas kerja karyawan tidak terbentuk begitu saja dalam perusahaan, tetapi ada indicator-indikator yang terdapat didalamnya yang mewujudkan loyalitas kerja karyawan. Masing-masing indikator merupakan bagian dari manajemen perusahaan yang berkaitan dengan karyawan maupun perusahaan. Indikator loyalitas kerja terdapat pada individu dikemukakan oleh Trianasari dalam Sutriniasih (2017:73) antara lain :

- a. *Taat pada peraturan.* Setiap kebijakan yang diterapkan dalam organisasi untuk memperlancar dan mengatur jalannya pelaksanaan tugas oleh manajemen organisasi ditaati dan dilaksanakan dengan baik. Keadaan ini akan menimbulkan kedisiplinan yang menguntungkan organisasi baik intern maupun ekstern.
- b. *Tanggung jawab pada perusahaan/organisasi.* Karakteristik pekerjaan dan pelaksanaan tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan karyawan. Kesanggupan karyawan untuk melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan kesadaran akan setiap resiko pelaksanaan tugasnya akan memberikan pengertian tentang

keberanian dan kesadaran bertanggung jawab terhadap resiko atas apa yang telah dilaksanakan.

c. *Kemauan untuk bekerja sama.* Bekerja sama dengan orang-orang dalam suatu kelompok akan memungkinkan organisasi dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh orang-orang secara individual.

d. *Rasa memiliki,* adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap organisasi akan membuat karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap organisasi sehingga pada akhirnya akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan organisasi.

e. *Hubungan antar pribadi,* karyawan yang mempunyai loyalitas kerja tinggi mereka akan mempunyai sikap fleksibel ke arah tata hubungan antara pribadi. Hubungan antara pribadi ini meliputi : hubungan sosial diantara karyawan, hubungan yang harmonis antara atasan karyawan, situasi kerja dan sugesti dari teman kerja.

f. *Kesukaan terhadap pekerjaan,* organisasi harus dapat menghadapi kenyataan bahwa karyawannya tiap hari datang untuk bekerjasama sebagai manusia seutuhnya dalam hal melakukan pekerjaan yang akan dilakukan dengan senang hati sebagai indikatornya bisa dilihat dari : keunggulan karyawan dalam bekerja, karyawan tidak pernah menuntut apa yang diterimanya diluar gaji pokok.

2.1.3 Ciri-Ciri Loyalitas

Penjabaran sikap setia kepada perusahaan menurut Poerwopoespito (2000) antara lain adalah :

a. Kejujuran

Kejujuran mempunyai banyak dimensi dan bidang. Dalam konteks sikap setia kepada perusahaan, ketidakjujuran di perusahaan akan merugikan banyak orang, bukan hanya perusahaan, tetapi pemilik, direksi, karyawan, keluarga karyawan, masyarakat, *supplier*, dan yang lainnya pada akhirnya negerapun dirugikan.

b. Mempunyai rasa memiliki perusahaan

Memberi pengertian agar karyawan mempunyai rasa memiliki perusahaan adalah dengan memahami bahwa perusahaan adalah tubuh imanijer, dimana seluruh pribadi yang terlibat di dalamnya merupakan anggota-anggotanya.

c. Mengerti kesulitan perusahaan

Memahami bahwa yang terbaik untuk perusahaan pada hakikatnya terbaik untuk karyawan. Dan yang terbaik untuk karyawan belum tentu terbaik untuk perusahaan. Tindakan yang bijak yang dilakukan oleh karyawan dalam memahami dan mengerti kesulitan perusahaan adalah dengan saling bahu-membahu untuk membantu pulihnya perusahaan bukan dengan meninggalkannya dan segera pindah ke perusahaan yang lain.

d. Bekerja lebih dari yang diminta perusahaan

Hal ini sepertinya sulit dilakukan sebab mengerjakan dalam job description saja sulit apalagi mengerjakan yang lainnya. Bekerja lebih dari yang diminta perusahaan merupakan konsep yang hebat dan dalam jangka panjang memberikan

keuntungan yang besar pada individu karyawan itu sendiri. Perusahaan bisa saja bangkrut tetapi manusia yang berkualitas dan kompetitif tidak mungkin bangkrut.

e. Menciptakan suasana yang menyenangkan di perusahaan

Suasana yang tidak kondusif sangat mempengaruhi kinerja karyawan, yang berakibat terhadap produktifitas. Yang paling menentukan sarana dalam perusahaan adalah pimpinannya. Semakin tinggi jabatan pemimpin tersebut semakin berpengaruh dalam menciptakan suasana di perusahaan karena merekalah yang mempunyai kekuasaan dan wewenang yang lebih.

f. Menyimpan rahasia perusahaan

Rahasia perusahaan adalah segala data atau informasi dari perusahaan yang dapat digunakan oleh pihak lain, terutama competitor untuk perusahaan.

g. Menjaga dan meninggikan citra perusahaan

Kewajiban setiap karyawan menjaga citra positif perusahaan. Logikanya jika citra perusahaan positif maka citra setiap pribadi karyawan yang ada di dalamnya juga ikut terlihat positif.

h. Hemat

Hemat berarti mengeluarkan uang atau potensi tepat sesuai dengan kebutuhan.

i. Tidak siap terhadap perubahan

Perubahan pada hakikatnya adalah sebuah hukum alam. Perubahan tidak dapat dilawan dan tidak ada pilihan lain kecuali tetap ikut dalam perubahan. Karena melawan perubahan dengan selalu membuat tolak ukur pada kejayaan dan keberhasilan masa lampau sama dengan melawan hukum alam.

2.1.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas

Menurut Jusuf (2010) faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan sebagai berikut :

1. Faktor Rasional. Menyangkut hal-hal yang bisa dijelaskan secara logis, seperti : gaji, bonus, jenjang karir dan fasilitas-fasilitas yang diberikan lembaga kepada karyawan.
2. Faktor Emosional. Menyangkut perasaan atau ekspresi diri seperti : pekerjaan yang menantang, lingkungan kerja yang mendukung, perasaan aman karena perusahaan merupakan tempat bekerja dalam jangka panjang, pemimpin yang berkharisma, pekerjaan yang membanggakan, penghargaan-penghargaan yang diberikan perusahaan dan budaya kerja.
3. Faktor Kepribadian. Menyangkut sifat, karakter, tempramen yang dimiliki oleh karyawan

2.2 Integritas

2.2.1 Pengertian Integritas

Dalam menjalankan perintah serta tanggung jawab kerja seorang karyawan harus memiliki konsistensi dan keteguhan sebagai konsep antara tindakan dengan nilai atau prinsip. Oleh karena itu, perlu adanya kerjasama yang baik antara pimpinan dan bawahan untuk menciptakan dan mengoptimalkan tugas yang diberikan demi mencapai tujuan perusahaan.

Dorongan dari seorang pemimpin ini yang diharapkan terus dapat memotivasi karyawannya untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Memberikan

kepercayaan penuh dalam berinovasi dan mengembangkan diri untuk mendapatkan hasil kerja yang lebih maksimal.

Menurut Joan (2009:331) *Integrity / honesty is instill mutual trust and confidence, behaves in a fair and ethical manner toward others and demonstrates a sense of corporate responsibility and comitment*. Dengan kata lain integritas / kejujuran adalah menanamkan rasa saling percaya dan percaya diri, untuk menciptakan budaya yang menumbuhkan standar etika terhadap orang lain dan menunjukkan rasa tanggung jawab dan komitmen perusahaan.

Menurut Zahra (2011:123) Integritas adalah komitmen untuk melakukan segala sesuatu sesuai dengan prinsip yang benar dan etis, sesuai dengan nilai dan norma, dan ada konsistensi untuk tetap melakukan komitmen tersebut pada situasi tanpa melihat adanya peluang atau paksaan untuk keluar dari prinsip.

Menurut KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia), Integritas adalah mutu, sifat, dan keadaan yang menggambarkan kesatuan yang utuh, sehingga memiliki potensi dan kemampuan memancarkan kewibawaan dan kejujuran.

Menurut Prayitno (2007:139) Integritas adalah setia dengan diri dalam semua tindakan dan interaksi kita.

Menurut Achua dan Lussier (2010:35) menyatakan bahwa integritas mengacu pada perilaku yang jujur dan etis, membuat seseorang dapat dipercaya.

Menurut Stephen dalam Pratama (2010:20) membedakan antara kejujuran dan integritas, kejujuran berarti menyampaikan kebenaran dan ucapannya sesuai dengan kenyataan. Sedangkan integritas dan kejujuran adalah orang yang menunjukkan dirinya sebagai seorang yang bertanggung jawab dan berdedikasi.

Dari pendapat-pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa Integritas merupakan

sikap yang timbul dari diri sendiri yang berpegang teguh terhadap nilai-nilai kejujuran untuk melaksanakan tanggung jawab kerja sehingga seseorang tersebut akan berusaha yang terbaik bagi perusahaannya.

2.2.2 Indikator Integritas

Menurut Zahra (2011:123) ada empat indikator integritas, yaitu :

1. Kejujuran

Menurut kamus besar bahasa Indonesia kejujuran berasal dari kata dasar “jujur” yang mendapat imbuhan ke-an, yang artinya “lurus hati, tidak berbohong, tidak curang, tulus atau ikhlas”. Kata jujur adalah kata yang digunakan untuk menyatakan sikap seseorang. Orang yang memiliki sifat jujur akan senantiasa mengatakan segala sesuatu sesuai realitas yang ada.

Menurut Ma'mur (2011:36-37), Kejujuran didasarkan pada upaya menjadikan diri sebagai orang yang selalu dapat dipercaya. Hal ini diwujudkan pada perkataan, baik terhadap diri sendiri maupun pihak lain. Kejujuran juga merupakan perilaku yang didasarkan pada upaya menjadikan diri sebagai orang selalu dapat dipercaya, baik terhadap diri sendiri maupun orang lain.

Sesuai pendapat ahli diatas maka diambil kesimpulan bahwa kejujuran adalah proses atau perbuatan untuk membentuk seseorang bertindak secara benar sehingga menjadi pribadi yang dapat dipercaya. Dengan membentuk diri sebagai manusia yang jujur bisa diterapkan kapanpun, dimanapun, dan dari berbagai aspek.

2. Amanah

Amanah merupakan pesan yang dititipkan kepada orang lain untuk disampaikan, keamanan, ketentraman, atau kepercayaan”. Amanah merupakan

salah satu indikator dari integritas karyawan yang memiliki sikap amanah akan senantiasa menjaga dan menjalankan pekerjaan yang dipercayakan kepadanya. Selain itu orang yang memiliki sifat amanah akan selalu menerima saran dan perintah dengan ikhlas.

3. Komitmen

Komitmen merupakan orientasi nilai terhadap kerja yang menunjukkan bahwa individu sangat memikirkan pekerjaannya. Dimana pekerjaan memberikan kepuasan hidup, dan pekerjaan memberikan status bagi individu.

4. Konsistensi

Menurut Dachlan (2009:47) Konsistensi merupakan sebuah sikap atau usaha yang diambil untuk mempertahankan sebuah pandangan atau opini terhadap suatu hal sehingga terbentuk sebuah perilaku yang stabil sesuai dengan prinsip yang telah dipegang.

Konsistensi adalah sikap yang diambil sebagai pembuktian kestabilan atas suatu pendapat. Konsistensi merupakan indikasi orang memiliki integritas. Sikap konsisten itu penting, karena sifat konsisten seorang karyawan dapat dipercaya dan mempercayai orang lain.

2.2.3 Aspek-Aspek Integritas

Ada 5 Aspek integritas yang dimiliki seorang karyawan dalam bekerja yaitu :

1. Kesetiaan

Tidak melanggar aturan yang telah dibuat, mampu menjaga dan bertahan terhadap kondisi kerja yang kurang baik.

2. Memiliki Tanggung Jawab

Kesadaran diri manusia terhadap semua perbuatan atau tindakan yang terjadi. Adanya rasa untuk dapat terus menyelesaikan tugas yang telah diberikan oleh atasan.

3. Memiliki Budaya Percaya

Sebuah bentuk keyakinan yang mendasar oleh seseorang terhadap apa yang mereka yakini, Serta tidak mudah terpengaruh terhadap perubahan kondisi kerja yang terjadi.

4. Komitmen Menepati Janji

Sebuah tanggung jawab atas apa yang telah diucapkan dan sesuatu yang harus ditepati.

5. Jujur

Memberikan informasi yang sesuai dengan apa yang benar-benar terjadi dan mengatakan apa yang harus dikatakan tanpa harus menyembunyikannya dari orang lain.

2.2.4 Tujuan Integritas

Adapun tujuan integritas yaitu :

1. Integritas merupakan salah satu kunci untuk meraih keberhasilan atau kesuksesan.
2. Integritas membuat manusia mampu untuk memimpin dan dipimpin.
3. Integritas melahirkan kepercayaan.
4. Integritas dapat melahirkan prestasi.
5. Integritas memberikan standar-standar yang tinggi.
6. Integritas membangun reputasi yang solid, bukan hanya image.

2.2.5 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Integritas

Integritas berasal dari kata *integrity*, yang artinya *soundness of moral principle and character honesty*. Dengan kata lain, mereka yang memiliki integritas, lazimnya memiliki hati nurani yang bersih, mempunyai prinsip moral yang tangguh, adil serta jujur dan tidak takut kepada siapapun kecuali Tuhan (Supriyanto, 2006:140).

Rachman dalam Supriyanto (2006) mengatakan integritas seorang dapat diukur dari beberapa indikator, yaitu :

- a. Kode etik profesional. Setinggi apa kode etik itu dijunjung, terutama oleh pimpinan perusahaan yang akan di contoh bawahannya.
- b. Bagaimana mereka mengatasi *conflict of interest*. Dalam hal ini sejauh mana ketentuan yang telah ditetapkan dan disepakati dapat dipegang teguh.
- c. Wewenang. Sebaik apa wewenang yang diberikan dapat dimanfaatkan.
- d. Akuntabilitas dan tanggung jawab. Jika mengalami masalah, apa yang akan dilakukan apakah berlari atau menghadapinya.

Aspek terpenting dalam menjalankan suatu perusahaan adalah integritas, menurut para ahli dalam Victoria (2008:3) ada 2 (dua) faktor yang mempengaruhi integritas seorang karyawan:

- a. Faktor Internal, yaitu terkait dengan sikap baik seorang yaitu jujur, tulus, dapat dipercaya, konsisten. Kemudian nilai yang selalu menjadi dasar yang menjamin kejujuran nilai-nilai lainnya serta kepercayaan dan keyakinan atas dari sikap baik dan nilai yang tertanam.
- b. Faktor Eksternal, yaitu adanya *reward* dan *punishment* yang dinilai secara objektif guna terbentuknya sikap integritas dalam diri seseorang.

Integritas merupakan suatu komitmen pribadi yang teguh terhadap prinsip ideologi yang etis dan menjadi bagian dari konsep diri yang ditampilkan melalui perilakunya. Schlenker dalam Susanto (2013) setuju bahwa integritas berarti suatu situasi dimana seseorang terkait dengan apa yang orang lain anggap sebagai sesuatu yang etis dan berharga.

Schlenker (2008) menyatakan terdapat tiga aspek yang digunakan dalam pengukuran integritas, yaitu :

- a. Perilaku berprinsip, Perilaku yang didasarkan pada prinsip – prinsip yang etis dan sesuai dengan moral
- b. Komitmen teguh pada prinsip – prinsip, Adanya komitmen untuk tetap berpegang pada prinsip yang telah dipegang meskipun ada tekanan dari pihak lain maupun tawaran keuntungan pribadi
- c. Keengganan untuk merasionalisasi perilaku berprinsip, Tetap komitmen dan tidak melakukan tawar menawar terhadap prinsip yang telah dipegang meski dalam situasi dan kondisi tertentu yang tidak memungkinkan.

2.3 Kebijakan Pimpinan

2.3.1 Pengertian Kebijakan Pimpinan

Kepemimpinan adalah bagian penting manajemen, tetapi tidak sama dengan manajemen. Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam manajemen organisasi. Kepemimpinan dibutuhkan dalam mengambil kebijakan atau keputusan yang berkaitan dengan tanggung jawab kerja karyawan. Dengan adanya

kebijakan diharapkan terbentuknya koordinasi yang baik antar bawahan dan atasan.

Menurut KBBI, Kebijakan adalah rangkaian konsep dan asas yang menjadi garis dan dasar rencana dalam pelaksanaan pekerjaan, kepemimpinan, serta cara bertindak (tentang perintah, organisasi, dan sebagainya).

Menurut Anderson dalam Tahir (2014:12), Kebijakan adalah suatu tindakan yang mempunyai tujuan yang dilakukan seseorang pelaku atau sejumlah pelaku untuk memecahkan suatu masalah.

Menurut Kartasmita dalam Sutrisno (2009:15), mengatakan bahwa kebijakan adalah upaya untuk memahami dan mengartikan apa yang dilakukan, apa yang menyebabkan atau mempengaruhi dan apa dampak pengaruh dari kebijakan tersebut.

Menurut Ealau dan Prewit (dalam Suharti, 2010:7), Kebijakan adalah “sebuah ketetapan yang berlaku yang dicirikan oleh perilaku yang konsisten dan berulang, baik dari yang membuatnya maupun yang menaatinya”. Titmuss (dalam Suharto, 2010:7), Mendefenisikan kebijakan sebagai “prinsip-prinsip yang mengatur tindakan yang diarahkan kepada tujuan-tujuan tertentu”. Kebijakan menurut Timsuss senantiasa berorientasi kepada masalah (*problem-oriented*) dan berorientasi kepada tindakan (*action-oriented*). Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa kebijakan adalah suatu ketetapan yang memuat prinsip-prinsip untuk mengarahkan cara-cara bertindak yang dibuat secara terencana dan konsisten dalam mencapai tujuan tertentu.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kebijakan merupakan sebuah tindakan dalam menentukan keputusan demi tercapainya tujuan serta

dimaksudkan untuk mengatasi permasalahan yang terjadi. Penerapan dan pelaksanaan kebijakan harus sesuai dengan apa yang dapat dilihat secara kasat mata.

2.3.2 Indikator Kebijakan

Menurut Agustino (2006:149) ada 3 indikator terkait dari kebijakan yang diambil, yaitu :

1. Standar dan sasaran kebijakan

Dengan adanya standar dan sasaran dalam mengambil kebijakan dimaksudkan untuk dapat mengukur kinerja setiap karyawan.

2. Sumber Daya Manusia

Sebagai subjek utama dalam kebijakan pimpinan, Kebijakan mengatur serta mengontrol setiap kegiatan yang dilakukan individu atau kelompok.

3. Komunikasi

Komunikasi bermaksud untuk menyampaikan informasi kepada seluruh karyawan dalam bentuk ucapan maupun tulisan dengan tujuan dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab kerja karyawan.

4. Peran

Peran bermaksud mengatur setiap kebijakan atau keputusan apa yang akan diambil. Sesuai ketentuan yang berlaku

5. Evaluasi

Evaluasi bermaksud untuk melihat atau mengukur dari hasil kerja yang telah dilakukan sesuai dengan tujuan yang sudah ditetapkan.

2.3.3 Aspek –Aspek Kebijakan

Sebuah kebijakan tentu mengandung banyak sisi, banyak aspek sudut pandang yang berbeda-beda, Menurut Dimas Ibnu (2015) terdapat 5 Aspek dalam mengambil kebijakan. Antara lain, yaitu :

1. Pembuatan kebijakan

Pembuatan kebijakan diambil langsung oleh seorang pimpinan, dimana kebijakan ini dibuat untuk mengatur serta mengontrol kegiatan kerja karyawannya. Dalam membuat kebijakan tentunya ada alasan mendasar, yang menunjang tindakan tersebut dalam terlaksana. Koordinasi antar atasan dengan karyawan sangat dibutuhkan, agar terciptanya keputusan yang bersifat adil bagi karyawan.

2. Isi Kebijakan

Isi kebijakan antara lain sebagai berikut :

- a. Masalah yang menyangkut dengan kepentingan dan keberlangsungan perusahaan Misalnya, terselesaikannya pekerjaan yang dilakukan karyawan secara baik dan tepat.
- b. Adanya masukan dari berbagai pihak terkait pengambilan keputusan apa yang akan dilakukan.
- c. Evaluasi yang harus dilakukan terkait kebijakan yang diambil. Apakah dengan kebijakan yang diambil masalah yang terjadi dapat terselesaikan.
- d. Membentuk perilaku dan budaya yang baik di dalam perusahaan melalui kebijakan-kebijakan yang dilakukan.

3. Pelaksanaan kebijakan

Hal yang perlu diperhatikan ialah apakah sudah sesuai atau belum kebijakan yang diambil itu sendiri. Pelaksanaan kebijakan yang baik akan menentukan tercapainya tujuan kebijakan. Tujuan tersebut bermaksud untuk hasil yang berdampak positif sesuai yang diharapkan dari perusahaan.

4. Hasil Kebijakan

Mengamati dan menilai hasil yang telah tercapai dari pelaksanaan kebijakan itu sendiri. Jika berdampak negative terhadap kinerja karyawan, maka kebijakan tersebut dikatakan tidak sesuai. Harus ada koreksi mengenai kebijakan yang akan diambil selanjutnya.

5. Dampak Kebijakan

Menimbulkan hasil positif terhadap kinerja karyawan pada perusahaan, memberikan kepercayaan penuh dari kebijakan tersebut.

2.3.4 Fungsi Kebijakan

Kebijakan merupakan pedoman untuk menentukan atau melaksanakan program dan kegiatan, Adapaun fungsi dari kebijakan itu sendiri yaitu :

1. Memberikan petunjuk atau rambu dalam menyusun program kegiatan.
2. Memberikan informasi mengenai bagaimana strategi akan dilaksanakan.
3. Memebrikan arahan kepada pelaksana, Untuk kelancaran kegiatan dalam upaya mencapai sasaran tujuan suatu perusahaan.

2.3.5 Faktor-Faktor Pengambilan Keputusan

1. Fisik

Didasarkan pada rasa yang dialami pada tubuh, seperti rasa tidak nyaman, atau kenikmatan. Ada kecenderungan menghindari tingkah laku yang

menimbulkan rasa tidak senang, sebaliknya memilih tingkah laku yang memberikan kesenangan.

2. Emosional

Didasarkan pada perasaan atau sikap. Orang akan beraksi pada suatu situasi secara subyektif.

3. Rasional

Didasarkan pada pengetahuan orang-orang mendapatkan informasi, memahami situasi dan berbagai konsekuensinya.

4. Praktikal

Didasarkan pada keterampilan individual dan kemampuan melaksanakan. Seseorang akan menilai potensi diri dan kepercayaan dirinya melalui kemampuannya dalam bertindak.

5. Interpersonal

Didasarkan pada pengaruh jaringan sosial yang ada. Hubungan antar satu orang ke orang lainnya dapat mempengaruhi tindakan individual.

6. Struktural

Didasarkan pada lingkup sosial, ekonomi dan politik. Lingkungan mungkin memberikan hasil yang mendukung atau mengkritik suatu tingkah laku tertentu.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini di dasari oleh hasil-hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan masalah loyalitas, integritas kerja dan kebijakan pimpinan. Berikut ini adalah hasil-hasil penelitian terdahulu yang dapat dilihat pada Tabel 2.1 berikut :

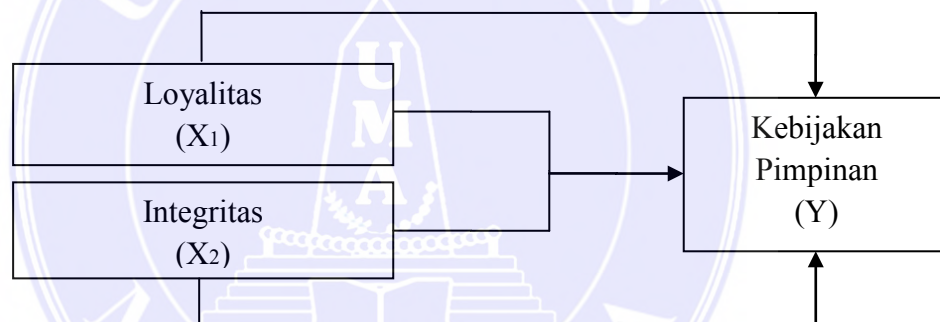
Tabel 2.1
Daftar Penelitian Sebelumnya

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Sujiyanto (2017)	Pengaruh Integritas dan Loyalitas Pegawai terhadap kebijakan pimpinan di lingkungan Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Batu	Variabel <i>independent</i> adalah Integritas (X_1), dan loyalitas (X_2), Sedangkan variabel <i>dependent</i> adalah kebijakan pimpinan (Y).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan integritas dan loyalitas berpengaruh signifikan terhadap kebijakan pimpinan di lingkungan Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Batu.
2.	Zainatul (2014)	Pengaruh upah dan loyalitas terhadap disiplin kerja pada PT. Bank BRI Syariah kantor cabang Bogor	Variabel <i>independent</i> adalah loyalitas (X_1) Sedangkan variabel <i>dependent</i> adalah Disiplin kerja(Y).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja
3.	Ivan (2016)	Pengaruh Integritas perilaku pimpinan dan kepemimpinan Transformasional terhadap komitmen afektif pada karyawan House of Wok di Surabaya	Variabel <i>independent</i> adalah Integritas perilaku pimpinan (X). Sedangkan variabel <i>dependent</i> adalah komitmen afektif (Y).	Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Integritas perilaku pimpinan berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap komitmen afektif.
4.	Aidil (2017)	Pengaruh Loyalitas kerja dan pelatihan kerja terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada perusahaan daerah air minum (PDAM) Tirta Siak Kota Pekanbaru	Variabel independent adalah Loyalitas kerja (X). Sedangkan variabel dependent adalah peningkatan produktivitas kerja karyawan (Y).	Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Loyalitas kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan.
5.	Yulianti (2015)	Pengaruh kepemimpinan transformal, integritas perilaku & kepercayaan terhadap pimpinan dalam peningkatan kinerja SDM	Variabel independent adalah Integritas perilaku (X). Sedangkan variabel dependent adalah peningkatan kinerja (Y).	Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Integritas perilaku berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap peningkatan kinerja

2.5 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian menurut Sapto Haryoko dalam Iskandar (2008:54) menjelaskan secara teoritis model konseptual variabel-variabel penelitian, tentang bagaimana pertautan teori-teori yang berhubungan dengan variabel-variabel penelitian yang ingin diteliti, yaitu variabel bebas dengan variabel terikat. Kerangka konseptual dimaksudkan untuk lebih mudah penelitian dalam kelanjutan penulisan skripsi dimana dengan adanya kerangka konseptual diharapkan lebih terarah untuk keragaman pengertian penelitian. Berdasarkan penjelasan diatas, maka dibuat kerangka penelitian sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual



2.6 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijabarkan, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Loyalitas berpengaruh terhadap kebijakan pimpinan pada PT. Quantum Training Centre Medan.
2. Integritas berpengaruh terhadap kebijakan pimpinan pada PT. Quantum Training Centre Medan.
3. Loyalitas dan Integritas secara simultan berpengaruh terhadap kebijakan pimpinan pada PT. Quantum Training Centre Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

3.1.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Menurut Sugiyono (2013:13), Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara *purposive*, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dengan tujuan untuk mendeskripsikan objek penelitian ataupun hasil penelitian. Adapun pengertian deskriptif menurut Sugiyono (2012:29) adalah metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum.

3.1.2 Lokasi Penelitian

Lokasi dalam penelitian ini adalah PT. Quantum Training Centre daerah Kota Medan, yang beralamat di jalan Ar.Hakim No. 169 B , Kota Medan, Sumatera Utara.

3.1.3 Waktu Penelitian

Penelitian ini direncanakan dari bulan November 2018 sampai dengan bulan Desember 2018. Berikut ini rencana penelitian yang dapat dilihat pada tabel

3.1

Tabel 3.1.
Tahapan Penelitian

No	Aktivitas	Nov. 18	Des.18	Jan.19	Feb.19	Mar.19
1	Riset awal/Pengajuan Judul	■				
2	Penyusunan Proposal		■			
3	Seminar proposal		■			
4	Perbaikan/Acc Proposal			■		
5	Pengolahan Data			■		
6	Penyusunan Skripsi			■		
7	Bimbingan Skripsi				■	
8	Acc. Skripsi					■

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Rusiadi (2013:35), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, dan kemudian ditarik suatu kesimpulannya.

Dari pengertian populasi di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa populasi merupakan jumlah keseluruhan dari sampel yang digunakan dalam penelitian. Terkait dengan penelitian ini populasi yang ditemukan pada PT. Quantum Training Centre Medan yaitu 78 karyawan tetap, yang diuraikan pada table berikut :

Tabel 3.2
Divisi Struktur Organisasi

Bagian	Populasi
Direktur Diklat	1 orang
Kasubag Tata Usaha	1 orang
Kasubag Program	4 orang
Kasubag Keuangan	5 orang
Kasubag ADM	4 orang
Manajer Diklat	1 orang
Supervisor Sales	2 orang
Divisi Akademik	4 orang
Divisi Umum	10 orang
Divisi Marketing	21 orang
Divisi Sales Representative	9 orang
Divisi Humas	5 orang
Divisi Operational Kantor	5 orang
Divisi Keamanan	4 orang
Divisi Pengembangan Karier	1 orang
Divisi Kelayakan Mutu Pendidikan	1 orang
Jumlah	78 orang

3.2.2 Sampel

Pengertian sampel menurut Sugiyono (2012:73) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul *representative* (mewakili). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi.

Menurut Arikunto (2012:104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari populasinya.

Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, , maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada PT. Quantum Training Centre yaitu sebanyak 78 orang responden.

3.3 Defenisi Operasional Variabel

Defenisi operasioanl variabel bertujuan untuk mendeteksi sejauh mana variabel pada satu atau lebih faktor lain dan juga untuk mempermudah dalam membahas penelitian yang akan dilakukan.

3.3.1 Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat (*dependent variable*) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi sebab akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2008:33). Dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah kebijakan pimpinan (Y). Kebijakan pimpinan adalah suatu ucapan atau tulisan yang memberikan petunjuk umum tentang penetapan ruang lingkup yang memberi batas dan arah umum kepada seseorang untuk bergerak.

3.3.2 Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas (*independent variable*) yaitu variabel yang mempengaruhi variabel terikat (Sugiyono, 2008:33). Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah loyalitas dan integritas.

1. Loyalitas (X_1)

Loyalitas dapat diartikan salah satu hal yang tidak dapat dibeli dengan uang. Dimana loyalitas dimiliki seseorang yang professional dalam bekerja, memberikan seluruh kemampuan terbaik dalam bekerja demi terciptanya hasil kerja yang maksimal.

2. Integritas (X_2)

Integritas adalah konsistensi dan keteguhan yang tak tergoyahkan dalam diri seorang karyawan, mampu memberikan komitmen terbaik dalam menjalankan tugas dan perintah yang berdasarkan sikap jujur dari tindakan yang dilakukan.

Berikut ini ditampilkan atau diuraikan definisi operasional variabel penelitian sebagai berikut :

Tabel 3.3
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi operasional	Indikator	Skala
Loyalitas (X_1)	Sudimin (2003:05) menyatakan bahwa loyalitas merupakan kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran, dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan organisasi dan menyimpan rahasia organisasi serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan organisasi selama orang itu masih berstatus sebagai karyawan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Taat pada peraturan 2. Tanggung jawab 3. Rasa memiliki 4. Kemauan bekerja sama 5. Hubungan antar pribadi 6. Menyukai pekerjaan <p>(Sumber Siswanto dalam Trianasari, 2005)</p>	Skala Likert
Integritas (X_2)	Zahra (2011:123) Integritas adalah komitmen untuk melakukan segala sesuatu sesuai dengan prinsip yang benar dan etis, sesuai dengan nilai dan norma, dan ada konsistensi untuk tetap melakukan komitmen tersebut pada situasi tanpa melihat adanya peluang atau paksaan untuk keluar dari prinsip.	<ol style="list-style-type: none"> 1) Jujur 2) Amanah 3) Komitmen 4) Konsisten 5) Kesetiaan <p>(Sumber Zahra, 2011:123)</p>	Skala Likert
Kebijakan Pimpinan (Y)	Menurut Anderson dalam Tahir (2014:12), Kebijakan adalah suatu tindakan yang mempunyai tujuan yang dilakukan seseorang pelaku atau sejumlah pelaku untuk memecahkan suatu masalah.	<ol style="list-style-type: none"> 1) Standar dan sasaran kebijakan 2) Sumber daya manusia 3) Komunikasi 4) Peran 5) Evaluasi <p>(Sumber Agustino, 2006:149)</p>	Skala Likert

3.4 Jenis dan Sumber Data

3.4.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data kualitatif dan kuantitatif yaitu berupa data jawaban responden dari kuesioner yang akan di tabulasi kedalam bentuk angka-angka yang akan diolah menggunakan program SPSS.

3.4.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan adalah sumber data primer dan sekunder.

- a. Sumber Data Primer yaitu data diperoleh secara langsung pada objek penelitian yaitu Pegawai di PT. Quantum Training Centre Medan dengan menyebarkan kuesioner yang masih harus diolah kembali untuk mendapatkan data yang akan digunakan.
- b. Sumber Data Sekunder yaitu data-data berupa catatan, literatur, jurnal berkaitan dengan permasalahan dalam skripsi ini yang dikumpulkan melalui internet.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan untuk mendapatkan data primer dilakukan dengan cara :

1. Penelitian lapangan.

Yaitu penelitian lanjutan yang dilakukan secara lebih mendalam dengan cara mengamati secara langsung pada subjek penelitian.

2. Observasi (Pengamatan)

Yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mengadakan pengamatan tentang masalah penelitian secara langsung, dalam hal ini mengenai evaluasi loyalitas karyawan dan integritas serta kebijakan pimpinan.

3. Daftar pertanyaan (*Questioner*) adalah dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan pada Pegawai di PT. Quantum Training Centre Medan dengan menggunakan *skala likert* dengan bentuk *checklist*, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi yaitu :

Tabel 3.4
Parameter Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sedangkan untuk mendapatkan data sekunder dilakukan dengan penelitian kepustakaan, yang merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memeriksa atau melihat secara langsung dokumen, catatan-catatan dan buku-buku yang berkaitan dengan masalah penelitian ini.

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Analisis Deskriptif

Metode analisis deskriptif merupakan cara menguraikan dan menafsirkan data yang ada sehingga memberikan gambaran yang jelas mengenai permasalahan. Analisis deskriptif dilakukan peneliti yaitu dengan

mendistribusikan jawaban responden dalam bentuk tabel sehingga memperoleh gambaran yang jelas tentang jawaban responden.

3.6.2 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a. Uji Validitas

Validitas atau tingkat ketepatan, kejituan atau keakuratan adalah kemampuan suatu alat ukur untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Mas'ud, 2004:68). Tujuan melakukan uji validitas adalah untuk mengetahui sejauh mana tingkat keakurasian dari sebuah alat ukur untuk mengukur apa yang ingin diukur dan memastikan bahwa item dalam penelitian ini mampu mengukur variabel yang telah ditetapkan. Kualitas item-item yang diukur menentukan kualitas alat ukurnya. Jika suatu alat ukur mampu menunjukkan hasil ukurnya dengan akurat, maka alat ukur tersebut dikatakan berhasil. Standart koefisien uji validitas adalah 0,30 (Sugiyono, 2009:188). Kriteria Uji Validitas adalah sebagai berikut :

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan valid.
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah hasil pengukuran tetap sama apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap pernyataan yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama pula. Suatu kuesioner dapat dikatakan baik jika dalam pengukuran yang dilakukan secara berulang-ulang pada waktu yang berbeda pada kelompok individu yang sama akan menghasilkan hasil yang sama (kondisi tidak berubah). Instrumen seperti itu dikatakan reliable atau

dapat diandalkan (Mas'ud, 2004:69). Standart koefisien uji reliabilitas adalah 0,60 (Ghozali, 2010:42). Kriteria Uji Realibitas adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$ maka data dikatakan valid
2. Jika nilai Cronbach's Alpha $< 0,60$ maka data dikatakan tidak valid

c. Uji Asumsi Klasik

Syarat asumsi klasik yang harus dipenuhi model regresi berganda sebelum data tersebut dianalisis adalah sebagai berikut :

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng dan distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan kurva PP-Plots.

2. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas berarti adanya hubungan linier yang sempurna atau pasti di antara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dari model regresi. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat toleransi variabel dan *Variante Inflation Factor* (VIF) dengan membandingkan sebagai berikut :

1. $VIF < 10,00$ maka tidak terdapat multikolinieritas
2. $Tolerance > 0,10$ maka tidak terdapat multikolinieritas

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah grup mempunyai varians yang sama di antara anggota grup tersebut. Artinya, jika

varians variabel *independent* adalah konstan (sama) untuk setiap nilai tertentu variabel independen disebut homoskedastisitas.

4. Analisis Regresi Berganda

Untuk menguji pengaruh loyalitas (X_1), integritas (X_2) terhadap kebijakan pimpinan (Y) pada PT.Quantum Training Centre di Kota Medan dilakukan menggunakan *multiple regression analysis model* (model analisis regresi berganda). Penulis memilih model ini karena hanya untuk menguji pengaruh loyalitas, integritas terhadap kebijakan pimpinan, baik secara parsial maupun secara simultan. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program SPSS (Statistical Package for Social Science). Model persamaannya adalah sebagai berikut:

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

Keterangan :

Y	= Kebijakan Pimpinan (<i>Dependent Variabel</i>)
α	= Konstanta
β	= Koefisien Regresi Berganda (<i>Multiple Regression</i>)
X_1	= Loyalitas (<i>Independent Variabel</i>)
X_2	= Integritas (<i>Independent Variabel</i>)
e	= Error term

5. Uji Hipotesis

Setelah melakukan pengukuran variabel dalam penelitian ini, tahap selanjutnya yang akan dilakukan adalah pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis secara statistik ini dilakukan untuk melihat diterima atau ditolak hipotesis yang diajukan. Pengujian pengaruh tersebut dilakukan melalui uji parsial dan simultan. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, maka rancangan pengujian hipotesis harus dilakukan terlebih dahulu. Rancangan pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah dengan menguji pengaruh loyalitas (X_1), integritas (X_2)

terhadap kebijakan pimpinan (Y), maka penelitian ini dilakukan dengan cara meregres ketiga variabel, baik variabel dependen maupun variabel independen.

a. Uji t

Uji t dilakukan untuk melihat pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen secara individual (parsial), dengan menganggap variabel lainnya konstan. Jika tingkat profitabilitasnya lebih kecil dari 0.05 maka dapat dikatakan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Adapun prosedur pengujiannya adalah setelah melakukan perhitungan terhadap t hitung, kemudian membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- 1) Apabila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ dan tingkat signifikansi (α) $< 0,05$ maka H_a ditolak (H_0 diterima), yang berarti secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Apabila $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ dan tingkat signifikansi (α) $> 0,05$ maka H_a diterima (H_0 ditolak), yang berarti secara parsial variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

b. Uji F

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama (simultan). Apabila tingkat probabilitasnya lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa semua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Adapun prosedur pengujiannya adalah setelah melakukan perhitungan terhadap F hitung kemudian membandingkan nilai F hitung dengan F tabel. Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- 1) Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan tingkat signifikansi (α) $< 0,05$ maka H_0 ditolak (H_0 diterima), yang berarti secara simultan semua variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan tingkat signifikansi (α) $> 0,05$ maka H_0 diterima (H_0 ditolak), yang berarti secara simultan semua variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent.

6. Uji Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2011:15). Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Penelitian dalam penulisan ini dilakukan di PT. Quantum Training Centre Medan yang beralamat di Jl. Ar.Hakim No. 169 B Medan, Sumatera Utara. Dimana instansi ini bergerak sebagai penyelenggara, melaksanakan pendidikan dan pelatihan penerbangan bagi orang yang telah menyelesaikan sekolah tingkat SMA/K, D3 dan S1 untuk mempersiapkan sumber daya manusia di Dunia Penerbangan. Dalam penelitian ini penulis mendapatkan keterangan mengenai gambaran umum perusahaan, struktur organisasi dan dijelaskan pula hasil dari penelitian dengan data-data dan alat uji statistic yang telah dipilih.

4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan

Lembaga pendidikan dan pelatihan Quantum Learning & Training Centre berdiri sejak tahun 2010 berkantor pusat di Kota Medan Jl. Ar.Hakim No. 169 B Medan dengan surat ijin pelatihan No.22/LPK/III/2011 dari disnakertrans dan izin dinas pendidikan dengan No. 420/6030/PAUD & DIKMAS/2018. Quantum Learning & Training Centre merupakan Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Penerbangan untuk mempersiapkan sumber daya manusia di Dunia Penerbangan. Untuk Quantum Learning & Training Centre sendiri sampai saat ini sudah memiliki beberapa anak cabang perusahaan di 3 kota yang ada di Wilayah Negara Republik Indonesia yaitu Jakarta, Kalimantan Timur (Pontianak) serta Bengkulu (LubukLinggau).

Untuk penerbitan Lisensi, PT. Quantum Learning & Training Centre bekerjasama dengan PT. Pratihita Titian Nusantara dalam mengeluarkan Surat Tanda Kecakapan Personil (Lisensi) bagi siswa *Airlines Staff (Dangerous Goods)*, *Aviation Security dan Ground Support Equipment* guna penerbitan langsung dari Departemen Perhubungan Udara Jakarta Pusat. Dalam hal ini Quantum Learning & Training Centre merupakan lembaga pendidikan dan pelatihan untuk aspek penerbangan, dengan materi program yang meliputi aspek operasional dan pelayanan *Airport (Bandar Udara)* baik *domestic* maupun *international flight*, pengamanan dan pembantu alat operasional pesawat (*GSE Operator*) serta adanya *sharing experience* dari pimpinan maskapai penerbangan dan pejabat instansi terkait, maka program *Airline Staff, Aviation Security, GSE Operator* menjadi program unggulan di Quantum Learning & Training Centre Medan yang banyak dipilih oleh calon siswa/i.

4.1.2 Kedudukan, Tugas dan Fungsi

Sesuai dengan izin dari Dinas Ketenagakerjaan dan Transportasi Nomor 22 Tahun 2011 serta izin dari Dinas Pendidikan Nomor 420 Tahun 2018. PT. Quantum Training Centre merupakan Lembaga Pendidikan dan Pelatihan yang mempunyai tugas melaksanakan pendidikan dan pelatihan di bidang penerbangan.

Dalam melaksanakan tugas pendidikan dan pelatihan penerbangan mempunyai fungsi sebagai berikut :

1. Penyusun program, pengelolaan dan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan.
2. Pelaksanaan pembelajaran dan pelatihan serta bimbingan teknis dan pelatihan bidang khusus penerbangan.
3. Pelatihan untuk penanganan complain penumpang terhadap berbagai masalah di penerbangan.
4. Pelatihan bagi siswa untuk penanganan alat-alat penunjang pesawat udara.

4.1.3 Visi dan Misi

Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan sebagai bentuk pembinaan yang dilakukan kepada siswa/I untuk mempersiapkan sumber daya manusia yang dapat bersaing khususnya di bidang Penerbangan. Baik *domestic flight* maupun *international flight*. Dalam hal ini perlunya peningkatan dari beberapa aspek, guna menghasilkan siswa/i didik yang berkompeten dan berkualitas di bidangnya. Adanya dukungan sarana dan prasarana dalam menyampaikan informasi bisa digunakan dengan media sosial maupun website resmi diklat terkait.

Visi :

“ Menjadi lembaga pendidikan dan pelatihan penerbangan komersil yang terbaik dan dipercaya dalam dunia penerbangan serta memiliki kecakapan individu yang baik beraspek legalitas”.

Moto :

“ *Make your dream come true* “

Misi :

Misi PT. Quantum Training Centre Medan adalah sebagai berikut:

1. Menumbuhkembangkan insan-insan yang menguasai ilmu di bidang penerbangan yang handal & siap pakai.
2. Membentuk sumber daya manusia yang disiplin.
3. Membangun insan loyal, berdedikasi dan profesional.
4. Membangun sumber daya manusia yang mempunyai jiwa *Leadership* dan berintegritas tinggi.
5. Menciptakan sumber daya manusia yang *qualified* & kompetitif.
6. Memperluas jaringan kerjasama dengan perusahaan-perusahaan penerbangan domestik & internasional.
7. Menjadi lembaga yang bermanfaat dan terpercaya.

4.2 Struktur Organisasi PT. Quantum Training Centre Medan

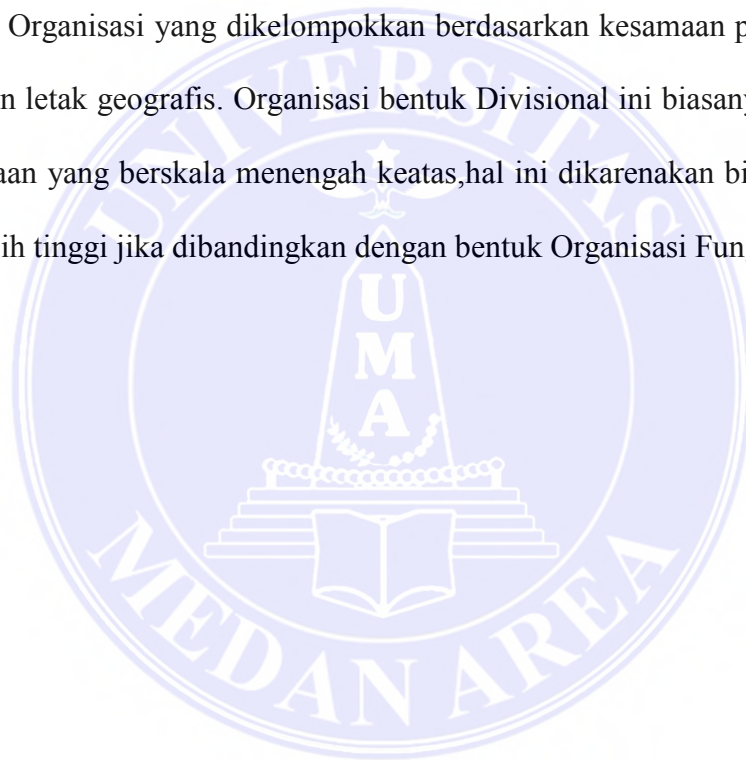
4.2.1 Struktur Organisasi

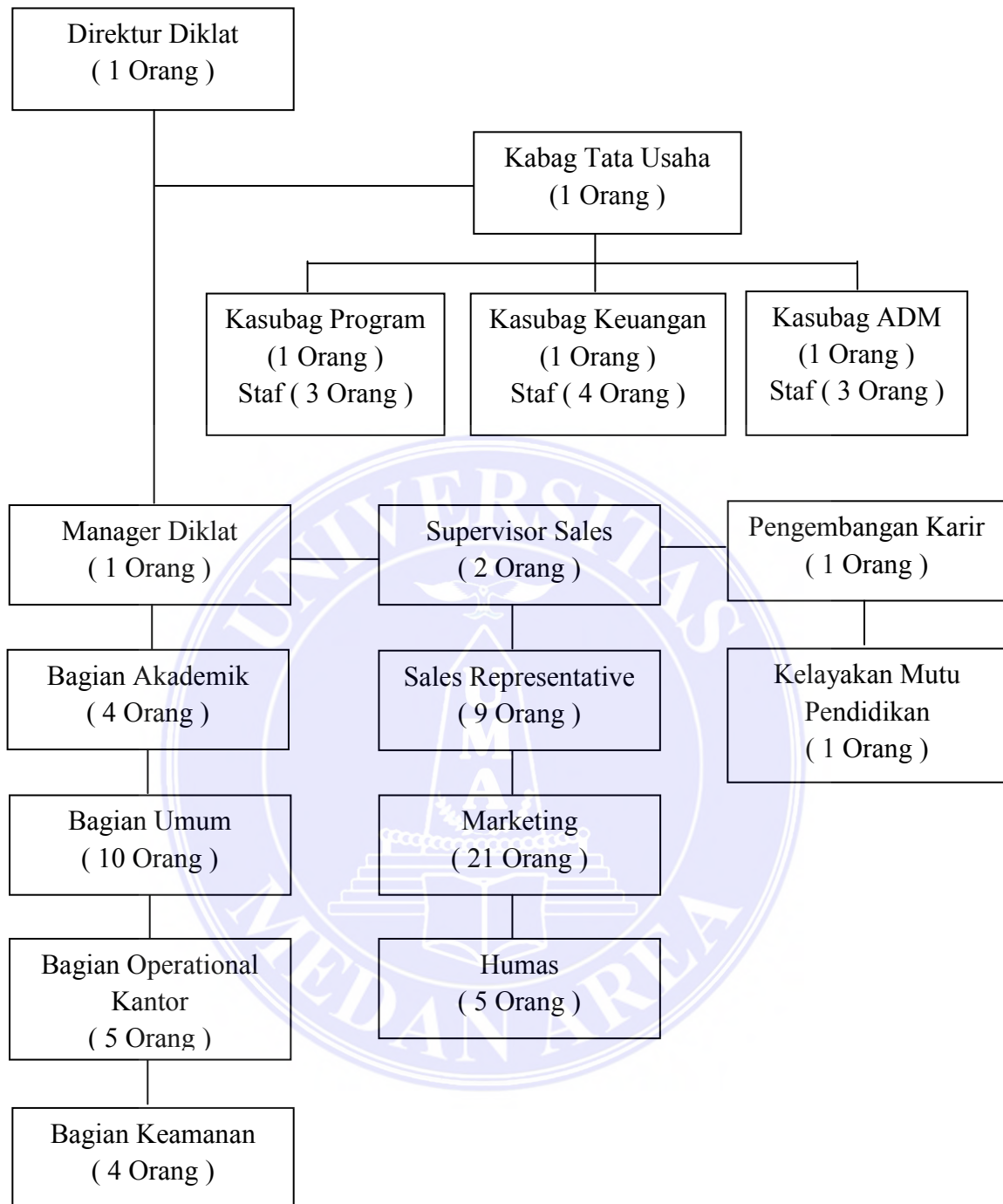
Struktur organisasi adalah suatu susunan komponen-komponen atau unit-unit kerja dalam sebuah organisasi. Struktur organisasi menunjukkan bahwa adanya pembagian kerja dan bagaimana fungsi atau kegiatan-kegiatan berbeda yang dikoordinasikan. Dan selain itu struktur organisasi juga menunjukkan mengenai spesialisasi-spesialisasi dari pekerjaan, saluran perintah maupun penyampaian laporan.

Struktur organisasi merupakan susunan dan hubungan antara setiap bagian maupun posisi yang terdapat pada sebuah organisasi atau perusahaan dalam menjalankan kegiatan-kegiatan operasionalnya dengan maksud untuk mencapai

tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Struktur organisasi dapat menggambarkan secara jelas pemisahan kegiatan dari pekerjaan antara yang satu dengan kegiatan yang lainnya dan juga bagaimana hubungan antara aktivitas dan fungsi dibatasi. Di dalam struktur organisasi yang baik harus dapat menjelaskan hubungan antara wewenang siapa melapor atau bertanggung jawab kepada siapa, jadi terdapat suatu pertanggung jawaban apa yang akan di kerjakan.

Struktur Organisasi Divisional (*Divisional Structure Organization*) adalah Struktur Organisasi yang dikelompokkan berdasarkan kesamaan produk, layanan, pasar dan letak geografis. Organisasi bentuk Divisional ini biasanya diterapkan di perusahaan yang berskala menengah keatas, hal ini dikarenakan biaya operasional akan lebih tinggi jika dibandingkan dengan bentuk Organisasi Fungsional.





Gambar 4.1
Struktur Organisasi
PT. Quantum Training Centre Medan

4.2.2 Deskripsi Jabatan

Direktur Diklat	: Aida Ramadhani, S.Psi.,M.Psi
Kepala Bagian Tata Usaha	: Aulia Rahmat, S.Pdi
Kepala Sub Bagian Program	: Fitri Siregar, SE
Kepala Sub Bagian Keuangan	: Yulanda, SE
Kepala Sub Bagian Administrasi	: Ade Wulandari, S.Kom
Manajer Diklat	: M. Rahmat Kurniawan, SH.,MH
Supervisor Sales	: Erwin
Pengembangan Karir	: Faisal Zein, SE

4.2.2.1 Direktur Diklat

Direktur diklat mempunyai tugas sebagai penanggung jawab penuh terhadap pelaksanaan, penyusunan serta pengambilan kebijakan dalam mengambil keputusan terkait pendidikan dan pelatihan penerbangan di PT. Quantum Training Centre Medan.

4.2.2.2 Bagian Tata Usaha

Bagian Tata Usaha mempunyai tugas melaksanakan penyusunan program, urusan keuangan, urusan pemberkasan, urusan kepegawaian, urusan surat menyurat, urusan perpustakaan, perlengkapan, sarana pelatihan dan pendidikan serta penyusunan laporan pendidikan dan pelatihan.

Dalam menyelenggarakan tugas bagian tata usaha mempunyai fungsi :

- a. Pelaksana program
- b. Pelaksana urusan keuangan
- c. Pelaksana urusan administrasi umum, kepegawaian, perlengkapan
- d. Pelaksana urusan perpustakaan

Bagian tata usaha terdiri dari :

1. Sub bagian program bertugas menyiapkan bahan rencana dan program kerja, pengumpulan dan analisis data, pemantauan dan pelaporan
2. Sub bagian keuangan bertugas melakukan perencanaan dan pembiayaan, pembendaharaan, pertanggung jawaban keuangan.
3. Sub bagian administrasi bertugas melakukan urusan surat menyurat, penyetoran, pengadaan, pengarsipan, perlengkapan

4.2.2.3 Manajer Diklat

Manajer Diklat mempunyai tugas melaksanakan pembinaan penyusunan rencana dan pelaksanaan pendidikan serta pelatihan penerbangan, penetapan kurikulum dan silabus serta evaluasi data alumni yang sudah berkarir.

Dalam penyelenggaraan tugas, Manajer diklat mempunyai fungsi :

- a. Pelaksanaan analisis kurikulum dan silabus serta metode diklat
- b. Penyusunan rencana kegiatan dan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan penerbangan
- c. Pelaksanaan evaluasi data dan alumni

Manajer Diklat memiliki bawahan di bidang masing-masing yaitu :

1. Bagian Akademik

Pada bagian akademik memiliki tugas sebagai analisis kurikulum, silabus dan Metode Pendidikan dan Pelatihan serta menetapkan pembagian instruktur pada pembelajaran

2. Bagian Umum

Bagian umum memiliki tugas sebagai pembantu dari bidang akademik, berkaitan dengan pelaksanaan diklat itu sendiri.

3. Bagian Operational kantor

Bagian operasional kantor memiliki peran di bidang sarana dan prasana penunjang pelaksanaan pendidikan dan pelatihan tersebut.

4. Bagian Keamanan

Bagian ini sebagai objek garda terdepan serta menjaga rasa aman dan kenyamanan pada saat berlangsungnya pendidikan dan pelatihan tersebut.

4.2.2.4 Supervisor Sales

Supervisor sales mempunyai tugas melaksanakan kegiatan untuk memberikan informasi terhadap calon peserta diklat. Merekomendasikan seluruh siswa diklat kepada manajer diklat. Guna memutuskan pantas atau tidaknya peserta diklat diterima.

Bidang ini memiliki beberapa bagian yang memiliki fungsi sebagai berikut :

1. Sales Representative, sebagai perwakilan dari pendidikan dan pelatihan dalam penyampaian informasi kepada calon peserta didik
2. Marketing, bidang ini berfungsi sebagai team rekrutment dalam penjangkaran siswa didik
3. Bagian Humas, sebagai perwakilan diklat terkait pemberian informasi pelaksanaan pendidikan dan pelatihan kepada masyarakat sekitar.

4.2.2.5 Pengembangan Karir dan Penjamin Mutu Pendidikan

Bagian ini melakukan pengembangan dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan. Menjaga relasi kepada perusahaan-perusahaan yang ingin bekerjasama untuk pengembangan karir peserta didik. Serta mengevaluasi hasil pendidikan dan pelatihan yang telah dilaksanakan sebagai penjamin mutu pendidikan

4.3 Penyajian Data

4.3.1 Data Karakteristik Responden

Pada pembahasan ini peneliti akan merujuk pada sistem penyajian data yang diperoleh dari hasil jawaban responden karyawan PT. Quantum Training Centre Medan, dimana melalui metode pengumpulan data berupa *quessioner* dengan menyebarkan angket pertanyaan kepada para karyawan yang ada dilingkungan tersebut yang diambil berdasarkan sampel penelitian sebanyak 78 karyawan. Maka dengan penyebaran tersebut dimana peneliti berhasil menghimpun data yang telah dikembalikan responden yang dapat dijabarkan sebagai berikut :

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis kelamin		(%)
	Wanita	Pria	
1	laki-laki	43	55
2	Perempuan	35	45
Jumlah		78	100

Sumber : PT. Quantum Training Centre Medan

Berdasarkan tabel 4.1 dapat dijelaskan bahwa mayoritas responden pada PT. Quantum Training Centre Medan adalah berjenis kelamin laki-laki berjumlah 43 orang atau sebesar 55% dari total responden. Dapat ditarik kesimpulan bahwa pegawai pada PT. Quantum Training Centre Medan lebih banyak laki-laki dibandingkan perempuan. Hal ini dikarenakan pemberian kerja tugas lebih banyak di luar kantor, sehingga tenaga pria lebih banyak dibutuhkan diluar. Sementara responden yang berjenis kelamin perempuan adalah sebanyak 32 orang atau 45%. Hal ini dikarenakan bahwa para pegawai wanita lebih berdominan bekerja di dalam ruang lingkup kantor sebagai sekretaris, keuangan dan bendahara. Karakteristik responden berdasarkan usia responden dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut :

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1	< 20 tahun	7	10 %
2	20 – 30 tahun	22	28 %
3	31 – 40 tahun	23	29 %
4	> 40 tahun	26	33 %
Jumlah		78	100 %

Sumber : PT.Quantum Training Centre Medan

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dijelaskan bahwa usia karyawan sekitar < 20 tahun sebanyak 7 orang atau 10% dikarenakan perusahaan mengacu pada undang-undang tenaga kerja yang mengharuskan setiap karyawan harus berusia 18 Tahun baru dapat bekerja, responden usia 20 – 30 tahun sebanyak 22 orang atau 28% dimana usia tersebut di fungsikan sebagai petugas lapangan, responden usia 30 – 40 tahun sebanyak 23 orang atau 29% dimana usia ini dituntut untuk bisa tampil lebih dalam menciptakan kreasi-kreasi dalam berpikir. dan responden usia diatas 40 tahun sebanyak 26 orang atau 33% lebi banyak dari responden yang ada dikarenakan memiliki pengalaman kerja dibidang penerbangan sebelumnya.

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel 4.3 sebagai berikut :

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase
1	SLTA	11	14 %
2	D3	12	15 %
3	Sarjana (S1)	36	46 %
4	Pascasarjana (S2)	19	25 %
Jumlah		78	100 %

Sumber : PT.Quantum Training Centre Medan

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dijelaskan bahwa karyawan berpendidikan SLTA ada sebanyak 11 orang atau 14%, D3 ada sebanyak 12 orang atau 15%, Sarjana/S1 sebanyak 36 orang atau 46% dan tamatan Pascasarjana (S2) sebanyak 19 orang atau 25%. Responden lebih banyak berpendidikan Sarjana (S1) karena jenjang pendidikan tersebut merupakan syarat utama perekrutan tenaga kerja di perusahaan.

4.4 Jawaban Responden

4.4.1 Data Variabel X₁ (Loyalitas)

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala *likert* untuk menanyakan tanggapan atas variabel Loyalitas yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.4
Jawaban Responden Variabel Loyalitas

Tanggapan Responden	SS		S		R		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	8	10.3	43	55.0	19	24.4	2	2.6	6	7.7	78	100
2	14	18.0	45	57.7	13	16.7	3	3.8	3	3.8	78	100
3	9	11.5	50	64.1	13	16.7	5	6.4	1	1.3	78	100
4	17	22.0	43	55.0	10	12.7	6	7.7	2	2.6	78	100
5	7	9.0	47	60.2	13	16.7	8	10.3	3	3.8	78	100
6	9	11.5	50	64.1	15	19.3	3	3.8	1	1.3	78	100
7	5	6.4	56	71.7	16	20.6	1	1.3	0	0,0	78	100
8	14	18.0	43	55.0	16	20.6	5	6.4	0	0.0	78	100
9	8	10.3	43	55.0	18	23.1	7	9.0	2	2.6	78	100
10	10	12.7	44	56.5	19	24.4	3	3.8	2	2.6	78	100
11	18	23.1	40	51.2	11	14.1	7	9.0	2	2.6	78	100
12	15	19.3	40	51.2	18	23.1	5	6.4	0	0.0	78	100

Sumber : Hasil Penelitian 2019

Berdasarkan frekuensi jawaban responden dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling banyak mendapatkan jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan tentang menyukai pekerjaan yaitu : saya menyukai pekerjaan yang diberikan perusahaan ini kepada saya ada sebanyak 18 responden atau 23.1%. Responden yang paling banyak menjawab setuju terdapat pada pernyataan tentang kemauan bekerja sama yaitu: saya selalu bekerja sama dalam menentukan langkah yang akan di ambil untuk menyelesaikan tugas perusahaan ada sebanyak 56 responden atau 71.7%. Responden yang paling banyak menjawab Ragu-ragu pada pernyataan tentang taat pada peraturan dan hubungan antar pribadi yaitu: saya mampu mengikuti aturan yang berlaku di perusahaan ini dan saya setuju bahwa adanya keterbukaan antar sesama karyawan ada sebanyak 19 responden

atau 24.4%. Responden yang paling banyak menjawab tidak setuju terdapat pada pernyataan tentang rasa memiliki yaitu: saya memiliki tanggung jawab penuh atas tugas yang diberikan oleh perusahaan ada sebanyak 8 responden atau 10.3%. Responden yang paling banyak menjawab sangat tidak setuju terdapat pada pernyataan tentang taat pada peraturan yaitu: saya mampu mengikuti aturan yang berlaku di perusahaan ini ada sebanyak 6 responden atau 7.7%.

4.4.2 Data Variabel X₂ (Integritas)

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala *likert* untuk menanyakan tanggapan atas variabel Integritas yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.5
Jawaban Responden Variabel Integritas

Tanggapan Responden	SS		S		R		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	6	7.7	56	71.7	15	19.3	1	1.3	0	0.0	78	100
2	14	18.0	43	55.0	16	20.6	5	6.4	0	0.0	78	100
3	8	10.3	51	65.3	13	16.7	5	6.4	1	1.3	78	100
4	17	22.0	43	55.0	10	12.7	7	9.0	1	1.3	78	100
5	7	9.0	43	55.0	19	24.4	7	9.0	2	2.6	78	100
6	10	12.7	45	55.7	18	23.1	3	3.8	2	2.6	78	100
7	6	7.7	44	56.5	18	23.1	4	5.0	6	7.7	78	100
8	15	19.3	45	55.7	13	16.7	3	3.8	2	2.6	78	100
9	8	10.3	48	61.4	13	16.7	7	9.0	2	2.6	78	100
10	9	11.5	50	64.1	15	19.3	3	3.8	1	1.3	78	100

Sumber : Hasil Penelitian 2019

Berdasarkan frekuensi jawaban responden dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling banyak mendapatkan jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan tentang amanah yaitu: saya menyelesaikan tugas saya sendiri tidak dilimpahkan kepada orang lain ada sebanyak 17 responden atau 22.0%. Responden yang paling banyak menjawab setuju terdapat pada pernyataan tentang kesetiaan yaitu: kesetiaan terhadap perusahaan menjadi prinsip saya dalam bekerja ada sebanyak 48 responden atau 61.4%. Responden yang paling banyak menjawab Ragu-ragu terdapat pada pernyataan tentang komitmen yaitu: kerja efektif merupakan komitmen saya dalam menjalankan aktifitas kerja ada sebanyak 19 responden atau 24.4%. Responden yang paling banyak menjawab tidak setuju terdapat pada pernyataan tentang amanah, komitmen dan kesetiaan yaitu: saya menyelesaikan tugas saya sendiri tidak dilimpahkan kepada orang lain, kerja efektif merupakan komitmen saya dalam menjalankan setiap aktivitas kerja, kesetiaan terhadap perusahaan menjadi prinsip saya dalam bekerja ada sebanyak 7 responden atau 9.0%. Sedangkan responden yang paling banyak menjawab sangat tidak setuju terdapat pada konsisten yaitu: saya mampu menjaga konsistensi dalam bekerja di perusahaan ini ada sebanyak 6 responden atau 7.7%.

4.4.3 Data Variabel Y (Kebijakan Pimpinan)

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala *likert* untuk menanyakan tanggapan atas variabel Kebijakan Pimpinan yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.6
Jawaban Responden Variabel Kebijakan Pimpinan

Tanggapan Responden	SS		S		R		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	14	18.0	43	55.0	16	20.6	5	6.4	0	0.0	78	100
2	17	22.0	43	55.0	10	12.7	7	9.0	1	1.3	78	100
3	14	18	42	53.9	18	23.1	4	5.0	0	0.0	78	100
4	8	10.3	43	55.0	19	24.4	2	2.6	6	7.7	78	100
5	8	10.3	51	65.3	13	16.7	5	6.4	1	1.3	78	100
6	8	10.3	47	60.2	13	16.7	8	10.3	2	2.6	78	100
7	6	7.7	56	71.7	15	19.3	1	1.3	0	0.0	78	100
8	7	9.0	43	55.0	19	24.4	7	9.0	2	2.6	78	100
9	18	23.1	38	48.6	14	18.0	7	9.0	1	1.3	78	100
10	15	19.3	45	57.7	13	16.7	3	3.8	2	2.6	78	100

Sumber : Hasil Penelitian 2019

Berdasarkan jawaban responden dapat diketahui bahwa pertanyaan yang paling banyak mendapatkan jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan tentang adanya evaluasi yaitu : adanya evaluasi dari hasil kerja yang dilakukan pimpinan untuk mencapai hasil yang terbaik ada sebanyak 18 responden atau 23.1%. Responden yang paling banyak menjawab setuju terdapat pada pernyataan tentang adanya peran yaitu: saya telah diberikan peranan yang jelas di perusahaan ini terhadap kebijakan yang berlaku ada sebanyak 56 responden atau 71.7%. Responden yang paling banyak menjawab Ragu-ragu terdapat pada pernyataan tentang sumber daya manusia dan peran yaitu: dalam pelaksanaan kebijakan, pemimpin telah menyesuaikan kemampuan karyawan dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya dan saya menerima penugasan yang di dukung oleh rekan

kerja yang berkompeten di bidangnya ada sebanyak 19 responden atau 24.4%. Responden yang paling banyak menjawab tidak setuju terdapat pada pernyataan tentang adanya komunikasi yaitu: adanya sosialisasi mengenai kebijakan yang mengatur prosedur (SOP) dalam bekerja ada sebanyak 8 responden atau 10.3%. Responden yang paling banyak menjawab sangat tidak setuju terdapat pada pernyataan tentang sumber daya manusia yaitu: dalam pelaksanaan kebijakan, pemimpin telah menyesuaikan kemampuan karyawan dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya ada sebanyak 6 responden atau 7.7%.

4.5 Uji Validitas dan Uji Reabilitas

4.5.1 Pengujian Validitas

Syarat minimum untuk memenuhi syarat apakah setiap pertanyaan valid atau tidak, dengan membandingkan dengan r-tabel. Jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari r-tabel maka butir dalam pernyataan-pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid. Sebaliknya jika r_{hitung} lebih besar dari r-tabel dinyatakan valid. Hasil analisis item dari SPSS ditunjukkan pada table 4.7, 4.8 dan 4.9 berikut :

Tabel 4.7
Uji Validitas Variabel Loyalitas

No. Butir Pertanyaan	Koefesien Korelasi (r-hitung)	r-tabel (r- tabel)	Keterangan
r ₁ -X ₁	0,450	0,222	Valid
r ₂ -X ₁	0,469	0,222	Valid
r ₃ -X ₁	0,429	0,222	Valid
r ₄ -X ₁	0,565	0,222	Valid
r ₅ -X ₁	0,506	0,222	Valid
r ₆ -X ₁	0,378	0,222	Valid
r ₇ -X ₁	0,437	0,222	Valid
r ₈ -X ₁	0,595	0,222	Valid
r ₉ -X ₁	0,370	0,222	Valid
r ₁₀ -X ₁	0,423	0,222	Valid
r ₁₁ -X ₁	0,555	0,222	Valid
r ₁₂ -X ₁	0,520	0,222	Valid

Tabel 4.8
Uji Validitas Variabel Integritas

No. Butir Pertanyaan	Koefesien Korelasi (r-hitung)	r-tabel (r- tabel)	Keterangan
r ₁ -X ₂	0,479	0,222	Valid
r ₂ -X ₂	0,473	0,222	Valid
r ₃ -X ₂	0,480	0,222	Valid
r ₄ -X ₂	0,385	0,222	Valid
r ₅ -X ₂	0,420	0,222	Valid
r ₆ -X ₂	0,393	0,222	Valid
r ₇ -X ₂	0,459	0,222	Valid
r ₈ -X ₂	0,531	0,222	Valid
r ₉ -X ₂	0,512	0,222	Valid
r ₁₀ -X ₂	0,342	0,222	Valid

Tabel 4.9
Uji Validitas Variabel Kebijakan Pimpinan

No. Butir Pertanyaan	Koefesien Korelasi (r-hitung)	r-tabel (r-tabel)	Keterangan
r ₁ -Y	0,578	0,222	valid
r ₂ -Y	0,508	0,222	valid
r ₃ -Y	0,503	0,222	valid
r ₄ -Y	0,508	0,222	valid
r ₅ -Y	0,453	0,222	Valid
r ₆ -Y	0,547	0,222	Valid
r ₇ -Y	0,447	0,222	Valid
r ₈ -Y	0,389	0,222	Valid
r ₉ -Y	0,508	0,222	Valid
r ₁₀ -Y	0,423	0,222	Valid

Dari tabel di atas diketahui, korelasi antara masing-masing skor pertanyaan dengan skor total dinyatakan valid, karena r-hitung lebih besar dari r-tabel. Berdasarkan nilai validitas diketahui seluruhnya dinyatakan valid.

4.5.2 Pengujian reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan *internal consistency* dengan teknik belah dua (*split half*). Yang dianalisis dengan menggunakan rumus Koefisien alpha (α) dari Cronbach pada tabel berikut :

Tabel 4.10
Uji Reliabilitas

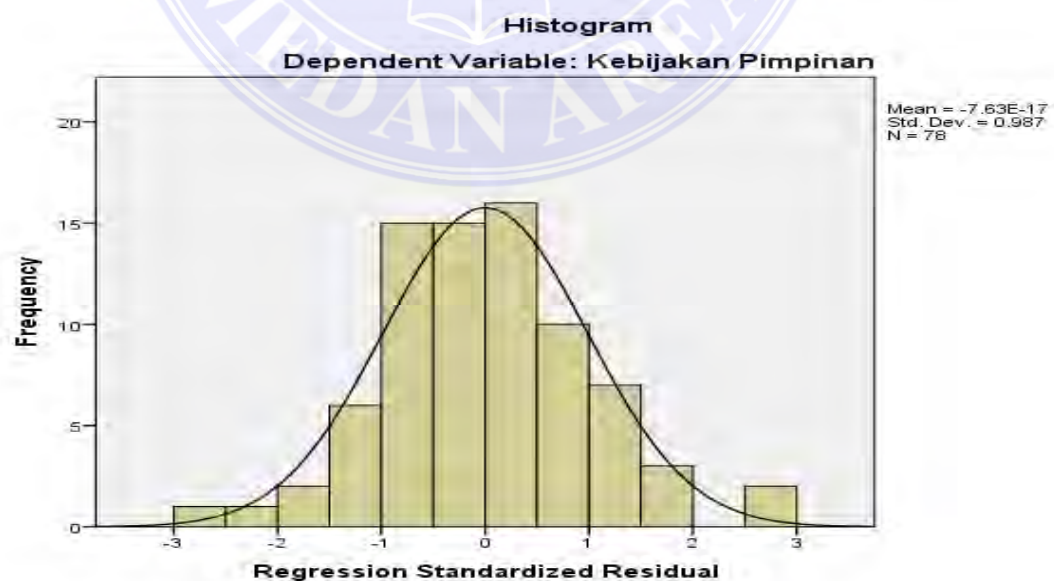
Reliability Statistics		Reliability Statistics		Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items	Cronbach's Alpha	N of Items	Cronbach's Alpha	N of Items
.820	12	.776	10	.806	10

Standar uji reliabilitas adalah 0,60 dimana jika hasil nilai *Cronbachalpha* lebih besar dari 0,60 maka variabel dikatakan reliabel. Berdasarkan uji reliabilitas diketahui jumlah nilai *Cronbachalpha* dari variabel loyalitas sebesar 0,820 , variabel integritas sebesar 0,776 dan variabel kebijakan pimpinan sebesar 0,806 yang lebih besar dari 0,60. kesimpulannya diketahui nilai Koefisien alpha (α) dari Cronbach seluruhnya lebih besar dari 0,60 dan dianggap reliabel.

4.5.3 Uji Asumsi Klasik

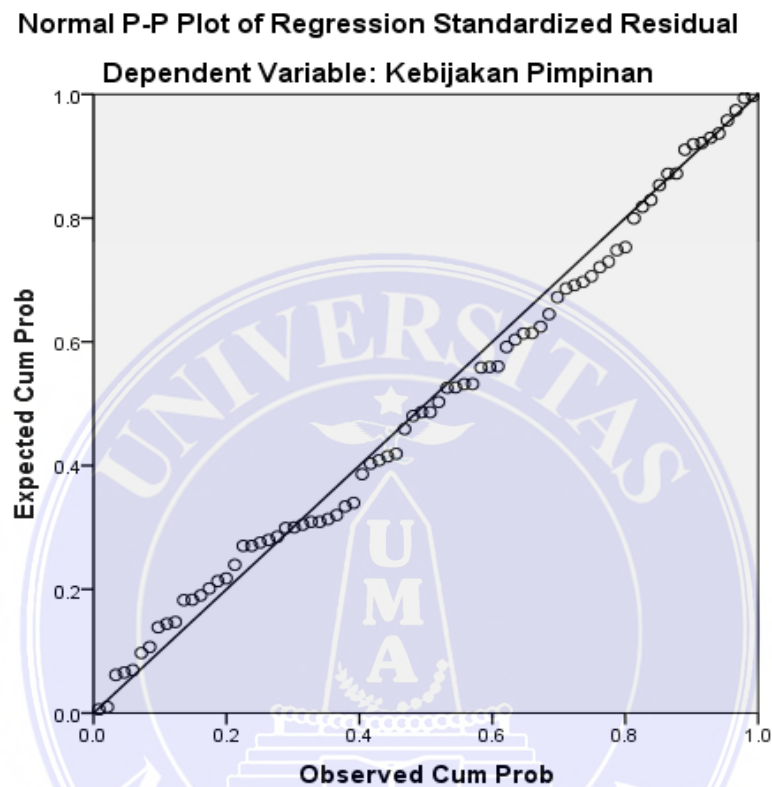
4.5.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah berdistribusi data normal atau mendekati normal. Untuk pengujian normalitas data dalam penelitian ini di deteksi melalui uji grafik dan kurva yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS. Hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada gambar 4.2 berikut :



Gambar 4.2
Grafik Histogram

Berdasarkan 4.2 dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan normal karena garis membentuk lonceng dan berada di tengah maka berdistribusi normal.



Gambar 4.3
Kurva PP-Plots

Berdasarkan gambar 4.3 dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan normal. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas dan sebaliknya jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Analisis dari grafik terlihat titik-titik

menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa data normal.

4.5.3.2 Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, terdapat masalah multikolinieritas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Hasil pengujian multikolinieritas data dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel

Tabel 4.11
Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

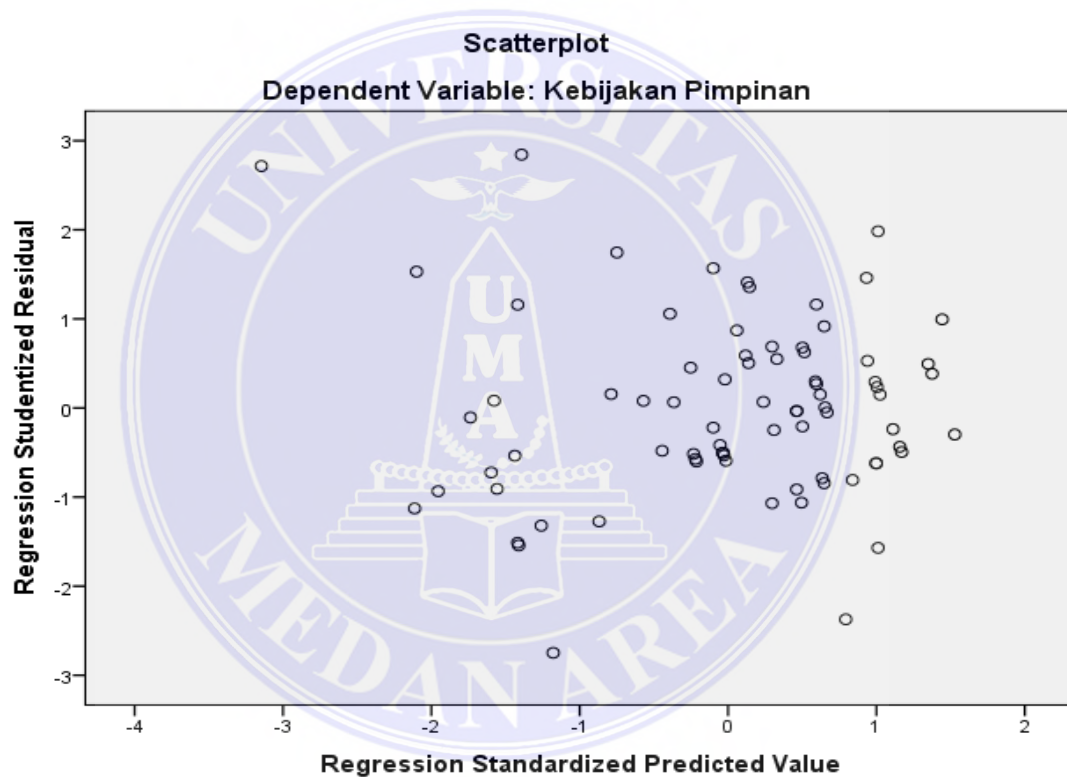
Model	Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics		
				Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)		-1,487	,141		
	Loyalitas_X1	,975	38,021	,000	1,000	1,000
	Integritas_X2	,030	1,171	,245	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Kebijakan Pimpinan_Y

Berdasarkan nilai tolerance dan nilai VIF, nilai tolerance variabel loyalitas dan integritas sebesar 1,000 lebih besar dari nilai tolerance 0,10, sedangkan VIF untuk variabel loyalitas dan integritas sebesar 1,000 sama dengan dari nilai VIF 10,00 yang artinya variabel loyalitas dan integritas tidak terjadi multikolinieritas.

4.5.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Hasil pengujian heterokedastisitas data dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 4.4.



Gambar 4.4
Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar 4.4 terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak (random) serta tersebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai.

4.5.3.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui arah pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikatnya. Adapun hasil pengolahan data dengan analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 4.12 sebagai berikut:

Tabel 4.12
Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-2,206	1,483		-1,487	,141
1 Loyalitas_X1	,855	,022	,975	38,021	,000
Integritas_X2	,032	,028	,030	1,171	,245

a. Dependent Variable: Kebijakan Pimpinan_Y

Berdasarkan pada tabel 4.12 di atas, maka persamaan regresi berganda dalam penelitian adalah

Persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = -2,206 + 0,855X_1 + 0,032X_2 + e$$

Interprestasinya dari regresi diatas adalah sebagai berikut :

1. Dari persamaan regresi diatas terlihat bahwa kostanta sebesar -2,206 yang artinya jika tidak ada variabel Loyalitas dan Integritas (konstan) maka Kebijakan Pimpinan sebesar-2,206.

2. Variabel Loyalitas menghasilkan $\beta_1 = 0,855$ yang berarti setiap kenaikan variabel Loyalitas sebesar 1 satuan maka Kebijakan Pimpinan akan naik sebesar 0,855 satuan dengan asumsi variabel yang lain tetap.
3. Variabel Integritas menghasilkan $\beta_2 = 0,032$ yang berarti setiap kenaikan variabel Integritas sebesar 1 satuan maka Kebijakan Pimpinan akan naik sebesar 0,032 satuan dengan asumsi variabel yang lain tetap.

4.5.3.5 Uji Hipotesis

a. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Untuk melihat Loyalitas dan Integritas secara individu terhadap Kebijakan Pimpinan dapat dilakukan dengan menggunakan uji statistik t. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS 21, maka diperoleh hasil seperti yang terlihat pada tabel 4.13 berikut :

Tabel 4.13
Uji t (Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-2.206	1.483		-1.487	.141
1 Loyalitas	.855	.022	.975	38.021	.000
Integritas	.032	.028	.030	1.171	.245

a. Dependent Variable: Kebijakan Pimpinan_Y

Untuk kriteria uji hipotesis parsial dilakukan pada tingkat $\alpha = 5\%$ dengan dua arah (0,025), Nilai t untuk $n = 78 - 2 = 76$ adalah 1,991. Dari tabel uji parsial di atas, diperoleh nilai t_{hitung} variabel Loyalitas sebesar 38,021 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,991 dengan probabilitas t yakni sig 0,000 lebih kecil dari batasan

signifikansi sebesar 0,05. Hal tersebut berarti bahwa variabel Loyalitas (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kebijakan Pimpinan (Y). Dengan demikian faktor Loyalitas memiliki kontribusi yang kuat terhadap Kebijakan Pimpinan.

Nilai t_{hitung} variabel Integritas sebesar 1,170 lebih kecil dari t_{tabel} sebesar 1,991 dengan probabilitas t yakni sig 0,245 lebih besar dari batasan signifikansi sebesar 0,05. Hal tersebut berarti bahwa variabel Integritas (X_2) secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kebijakan Pimpinan (Y). Dengan demikian Integritas tidak memiliki kontribusi yang kuat terhadap Kebijakan Pimpinan.

b. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Pengujian secara simultan bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel berikut. Hasil pengujian secara simultan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.14

Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1900.294	2	950.147	722.889	.000 ^b
	Residual	98.578	75	1.314		
	Total	1998.872	77			

a. Predictors: (Constant), Integritas, Loyalitas

b. Dependent Variable: Kebijakan Pimpinan

Untuk kriteria uji F dilakukan pada tingkat $\alpha = 5\%$ dengan dua arah (0,025). Nilai F pada $dk = 2$ untuk $n = 78 - 3 = 75$ adalah 3,12. Berdasarkan tabel 4. 14 dapat diketahui nilai F_{hitung} di atas adalah 722,889 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,12 dengan $sig\ 0,000 < \alpha\ 0,05$, menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti variabel Loyalitas (X_1) dan variabel Integritas (X_2) secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Kebijakan Pimpinan (Y)

4.5.3.6 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Koefisien determinasi (*Adjusted R square*) menunjukkan seberapa besar variabel independen menjelaskan variabel dependennya. Nilai *Adjusted R square* adalah nol sampai dengan satu. Apabila nilai *Adjusted R square* semakin mendekati satu, maka variabel independen memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Sebaliknya, semakin kecil nilai *Adjusted R square*, maka kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen semakin terbatas. Nilai *Adjusted R square* akan meningkat setiap ada penambahan satu variabel independen meskipun variabel independen tersebut tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Berikut ini nilai koefisien determinasi.

Tabel 4.15
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.975 ^a	.951	.949	1.14646

a. Predictors: (Constant), Integritas, Loyalitas

b. Dependent Variable: Kebijakan Pimpinan

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diperoleh $r_{xy} = 0,975$ berarti besarnya loyalitas dan integritas terhadap kebijakan pimpinan adalah sangat kuat berada di sekitar interval 0,80 – 1,00 Nilai *R-Square* yang diperoleh adalah sebesar 0,949 menunjukkan sekitar 94,9% variabel Y (kebijakan pimpinan) dapat dijelaskan oleh variabel loyalitas (X_1) dan Variabel integritas (X_2). Atau secara praktis dapat dikatakan bahwa kontribusi loyalitas dan integritas terhadap variabel kebijakan pimpinan adalah 94,9%. Sisanya ($100\% - 94,9\% = 5,1\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disertakan di dalam penelitian ini seperti faktor sumber daya manusia dan budaya organisasi.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Loyalitas Terhadap Kebijakan Pimpinan

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan pengujian statistik menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang ditimbulkan dari loyalitas terhadap kebijakan pimpinan. Dimana peningkatan yang ditimbulkan dari loyalitas karyawan yang dimiliki oleh PT. Quantum Training Centre Medan yang mengakibatkan kebijakan pimpinan bersifat positif. Hal tersebut dibuktikan

dengan penelitian berpengaruh positif dan signifikan, sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima. Atas dasar ini dapat diketahui bahwa pengembangan yang diukur dengan prestasi kerja dalam melaksanakan tugas semakin meningkat, Kedisiplinan dalam melaksanakan tugas semakin meningkat, tidak meninggalkan pekerjaan diluar jam kerja, mematuhi setiap aturan yang ditetapkan organisasi, menjalin hubungan kerja sama yang baik dengan rekan kerja, menjalin hubungan dengan baik terhadap atasan semakin meningkat, dapat bekerja sama dengan tim semakin meningkat, tingkat Prakarsa dalam bekerja semakin meningkat, kemampuan dalam mengambil keputusan semakin cermat, meningkatnya kemampuan dalam menyusun rencana kerja dalam pekerjaan sehingga hipotesis yang diajukan diterima.

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) dapat disimpulkan bahwa variabel loyalitas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kebijakan pimpinan karena nilai t_{hitung} (38,021) > t_{tabel} (1,991) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini sejalan dengan temuan-temuan penelitian terdahulu yang membuktikan bahwa loyalitas berpengaruh terhadap kebijakan pimpinan.

Penelitian yang di lakukan oleh Sujiyanto (2017) dengan judul “Pengaruh Integritas dan Loyalitas Pegawai terhadap kebijakan pimpinan di lingkungan Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Batu”. Menunjukkan hasil uji antara loyalitas terhadap kebijakan pimpinan menunjukkan nilai koefisien 0,55 dengan $P < 0,01$ karena dikatakan signifikan jika nilai $P < 0,01$ hal ini berarti loyalitas berpengaruh signifikan terhadap kebijakan pimpinan Di lingkungan Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Batu. Berdasarkan hasil analisis determinasi maka dapat diketahui bahwa besarnya pengaruh antar variabel X (loyalitas)

terhadap variabel Y (kebijakan pimpinan) adalah sebesar 53% sedangkan sisanya 47% dipengaruhi faktor lain diluar penelitian ini.

Hasil penelitian ini didukung oleh teori yang dinyatakan oleh Menurut Hasibuan (2001) dalam Soegandi *et al* (2013:3) mengemukakan bahwa loyalitas kerja atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi.

Dengan demikian jelas bahwa loyalitas merupakan sikap setia yang ditunjukkan oleh karyawan serta menjalankan tugas sesuai apa yang telah diperintahkan. Sehingga tujuan perusahaan yang hendak dicapai dapat berjalan dengan baik.

4.6.2 Pengaruh Integritas Terhadap Kebijakan Pimpinan

Hasil penelitian ini juga mampu membuktikan bahwa integritas tidak berpengaruh signifikan terhadap kebijakan pimpinan. Dalam hal ini integritas bukan menjadi salah satu faktor terbesar dalam pengambilan keputusan yang dilakukan oleh seorang pimpinan di PT. Quantum Training Centre

Berdasarkan hasil pengujian parsial (uji t) Integritas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kebijakan pimpinan karena nilai t_{hitung} (1,170) < t_{tabel} (1,991) dengan signifikansi $0,245 < 0,05$. Dengan demikian Integritas tidak memiliki kontribusi yang kuat terhadap Kebijakan Pimpinan

Penelitian yang di lakukan oleh Sujiyanto (2017) dengan judul “Pengaruh Integritas dan Loyalitas Pegawai terhadap kebijakan pimpinan di lingkungan Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Batu”. Menunjukkan hasil uji antara

integritas terhadap kebijakan pimpinan menunjukkan nilai koefisien 0,13 dengan $P=0,11$ karena dikatakan signifikan jika nilai $P<0,01$ hal ini berarti integritas tidak berpengaruh signifikan terhadap kebijakan pimpinan Di lingkungan Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Batu. Berdasarkan hasil analisis determinasi maka dapat diketahui bahwa pengaruh antar variabel X (integritas) terhadap variabel Y (kebijakan pimpinan) adalah sebesar 41,1% sedangkan sisanya 58,9% faktor lain lebih besar pengaruhnya pada penelitian ini.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan pernyataan Achua dan Lussier (2010:35) menyatakan bahwa integritas mengacu pada perilaku yang jujur dan etis, membuat seseorang dapat dipercaya.

Dengan demikian Integritas tidak selamanya dapat diyakini sebagai sikap taat, jujur dan dapat dipercaya yang dimiliki oleh setiap karyawan

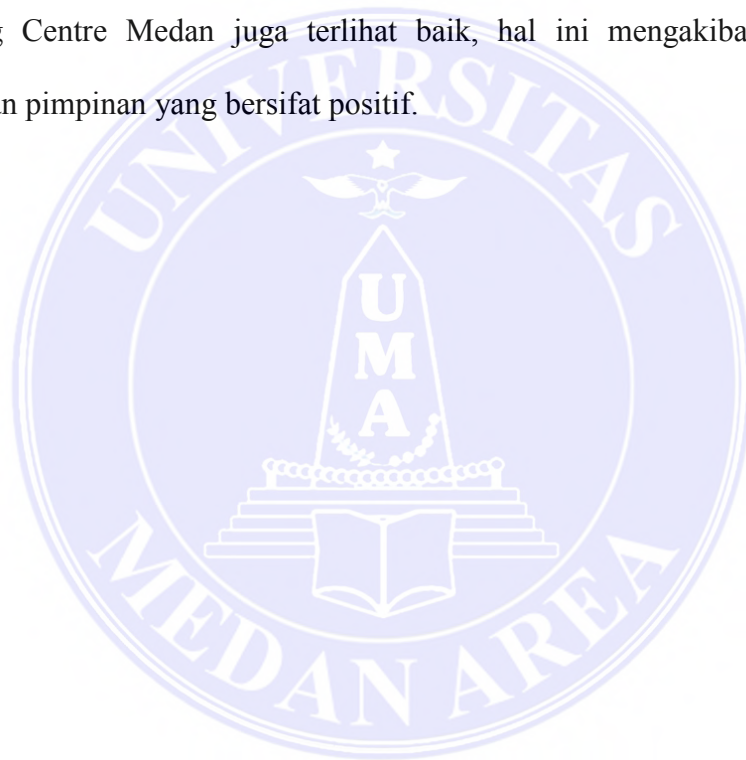
4.6.3 Pengaruh Loyalitas Dan Integritas Terhadap Kebijakan Pimpinan

Penyebaran kuisioner yang dilakukan kepada responden menunjukkan, bahwa mayoritas responden memberikan tanggapan yang positif terhadap pernyataan yang penulis ajukan berkaitan dengan loyalitas, integritas, dan kebijakan pimpinan. Agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan serta mengetahui pekerjaannya. Hasil kerja dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara tanggung jawab dan kesadaran. Untuk itu diperlukannya loyalitas dan integritas untuk mencapai hasil yang baik sesuai tujuan perusahaan. Serta akan menimbulkan kebijakan pimpinan yang bersifat positif

Dari hasil uji F (Uji Serempak) dapat diketahui bahwa loyalitas dan integritas berpengaruh secara simultan terhadap kinerja dengan kriteria uji F

dilakukan pada tingkat $\alpha = 5\%$ dengan dua arah (0,025). Nilai F pada $dk = 2$ untuk $n = 78 - 3 = 75$ adalah 3,12. Dapat diketahui nilai F_{hitung} adalah 722,889 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,12 dengan $sig_{0,000} < \alpha_{0,05}$, menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti variabel Loyalitas (X_1) dan variabel Integritas (X_2) secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Kebijakan Pimpinan (Y).

Loyalitas karyawan yang dimiliki oleh PT. Quantum Training Centre Medan dinilai baik oleh responden. Integritas yang terjalin pada PT. Quantum Training Centre Medan juga terlihat baik, hal ini mengakibatkan timbulnya kebijakan pimpinan yang bersifat positif.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai Pengaruh Loyalitas dan Integritas terhadap Kebijakan Pimpinan di PT. Quantum Training Centre Medan, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Loyalitas berpengaruh secara signifikan terhadap kebijakan pimpinan. Karena pada variabel loyalitas dengan nilai signifikan 0,000 nilai ini lebih kecil dari 0,05 sedangkan t_{hitung} adalah 38,021 dan dengan menggunakan t_{tabel} , diperoleh t_{tabel} sebesar 1,991, hal ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ (38,021 > 1,991). Dengan demikian faktor loyalitas memiliki kontribusi yang kuat terhadap kebijakan pimpinan.
2. Loyalitas karyawan pada PT. Quantum Training Centre Medan berada dalam kategori baik, dari enam indikator yaitu taat pada peraturan, tanggung jawab, rasa memiliki, kemauan bekerjasama, hubungan antar pribadi dan menyukai pekerjaan. Dari ke enam kategori baik sangat mendominasi.
3. Integritas tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kebijakan pimpinan. Karena pada variabel integritas dengan nilai signifikan 0,245 nilai ini lebih besar dari 0,05 sedangkan t_{hitung} adalah 1,170 dan dengan menggunakan t_{tabel} , diperoleh t_{tabel} sebesar 1,991, hal ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ (1,170 < 1,991). Dengan demikian integritas tidak memiliki kontribusi yang kuat terhadap kebijakan pimpinan.

4. Nilai integritas pada karyawan di PT. Quantum Training Centre Medan berada dalam kategori baik, dari lima indikator yaitu jujur, amanah, komitmen, konsisten dan kesetiaan. Dari ke enam kategori baik sangat mendominasi.
5. Loyalitas dan integritas secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kebijakan pimpinan. Karena dapat diketahui nilai F-hitung adalah 722,889 yang lebih besar dari f_{tabel} sebesar 3,12 dengan $\text{sig } 0,000 < 0,05$.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dibuat penulis maka selanjutnya penulis memberikan saran-saran yang dapat berguna mengenai pengaruh Loyalitas dan Integritas terhadap Kebijakan Pimpinan di PT. Quantum Training Centre, diantaranya :

1. Kurangnya kesadaran akan tugas yang diberikan selama ini menjadi faktor penentu kebijakan yang akan diambil pimpinan di perusahaan PT. Quantum Training Centre Medan. Tanggung jawab kerja karyawan di PT. Quantum Training Centre Medan harus dioptimalkan lagi.
2. Nilai integritas harus tercermin di dalam diri karyawan PT. Quantum Training Centre Medan dimana dengan adanya integritas diharapkan karyawan mampu menjaga amanah kerja yang telah diberikan oleh pimpinan.
3. Kebijakan Pimpinan sangat mempengaruhi moral dari seorang karyawan, keputusan yang di ambil harus bersikap adil. Jika kebijakan tersebut berlaku adil bagi karyawan maka nilai loyalitas dan integritas akan muncul dengan sendirinya demi kemajuan PT. Quantum Training Centre Medan itu sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

Jurnal :

- Aidil, 2017. Pengaruh Loyalitas kerja dan Pelatihan kerja terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Siak Kota Pekanbaru. *Jurnal Operasional Manajemen. (online)*, Vol 4, No.1 (<http://www.media.neliti.com>), di akses Februari 2017)
- Hermawan, I Ketut Andy dan I Gede Rianna. “Analisis Faktor-Faktor yang Menentukan Loyalitas Karyawan pada PT. Inti Buana Permai Denpasar Bali”. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*. No. 3(2014): hlm.624-643.
- Sudimin, 2003. *Whistleblowing*. Dilema Loyalitas dan Tanggung Jawab Publik. *Jurnal Manajemen dan Usahawan*, Vol 12, No.11. hlm 3-8
- Sutanto, M Eddy, 2010. Analisis Permotivasi dan Loyalitas Karyawan Bagian Pemasaran PT. Palma Abadi Sentosa di Palangka Raya. *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, Vol 1, 2013, No.2
- Sujiyanto, 2017. Pengaruh Integritas dan Loyalitas pegawai terhadap Kebijakan Pimpinan dan dampaknya terhadap kinerja di lingkungan Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Batu. *Jurnal Ilmu Manajemen. (online)*, Vol 2, No.2 (<http://www.riset.unisma.ac.id>), di akses 2 Agustus 2017)
- Trianasari Y, 2016. Hubungan antara Persepsi terhadap Insentif dan Lingkungan Kerja dengan Loyalitas Kerja. *Journal of Management*, Vol 2, No.2 Maret, hlm 8-9
- Yulianti, 2015. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Integritas perilaku dan Kepercayaan terhadap Pimpinan dalam peningkatan kinerja SDM (Studi BLHKP, BKPPD dan BPMP Kabupaten Konawe Selatan, Provinsi Sulawesi Tenggara). *Journal Business, Accounting, and Management. (online)*, Vol 2, No.2 (<http://www.jurnal.unissula.ac.id>), di akses 1 Mei 2015)

Buku :

- Abdurrahmat Fathoni. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta
- Achua, C.F., Lussier, R, N. (2010). *Effective Leadership (4th)* . New Jersey: Pearson Prentice Hall

- Agustino, L. (2006). *Politik dan Kebijakan Publik*. Bandung: AIPI
- Arikunto, Suharsimi. (2012). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- Ari Retno Habsari. (2008). *Terobosan Kepemimpinan*. Yogyakarta: Media Pressindo
- Dewi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Handoko, (2013). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara Jakarta.
- Harsono, (2008). *Metodologi Penelitian*. Tangerang: Jelajah Nusa.
- John C. Maxwell. (2001). *Mengembangkan Kepemimpinan di Sekeliling Anda*. Makassar: Mitra Media
- Jusuf, Husain. (2010). *Tingkatkan Loyalitas Guna Peningkatan Prestasi*. Yogyakarta: Alam Indah Pustaka
- Marchelle Soegandhi Vanecca, Eddy dan Roy Setiawan, “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim”,Agora, NO.1,2013.
- Ma'sud, Fuad (2004). *Survai Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)*. Semarang: BP UNDIP
- Poerwopoespito. (2000). *Mengatasi Krisis Manusia di Perusahaan*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia
- Purnamie Titisari. (2014). *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam meningkatkan kinerja karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Rusiadi, dkk. (2013). *Metode Penelitian Manajemen Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan Konsep Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Lisrel*. Medan: USU Press
- Sangadji, E.M. dan Sopiha. (2010). *Metodologi Penelitian: Pendekatan Praktis dalam Penelitian*. Yogyakarta
- Sofyandi. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: Kreasi Indah Pustaka
- Sugiyono, (2008). *Metode Kualitatif dan Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono, (2012). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono, (2013). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method)*. Bandung: Alfabeta

Sutrisno, Edi (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Steers, R., Porter, Lyman. (2016). *Motivational and Work Behavior, 3th edition* . Tokyo: Mc Grow Hill Book Company

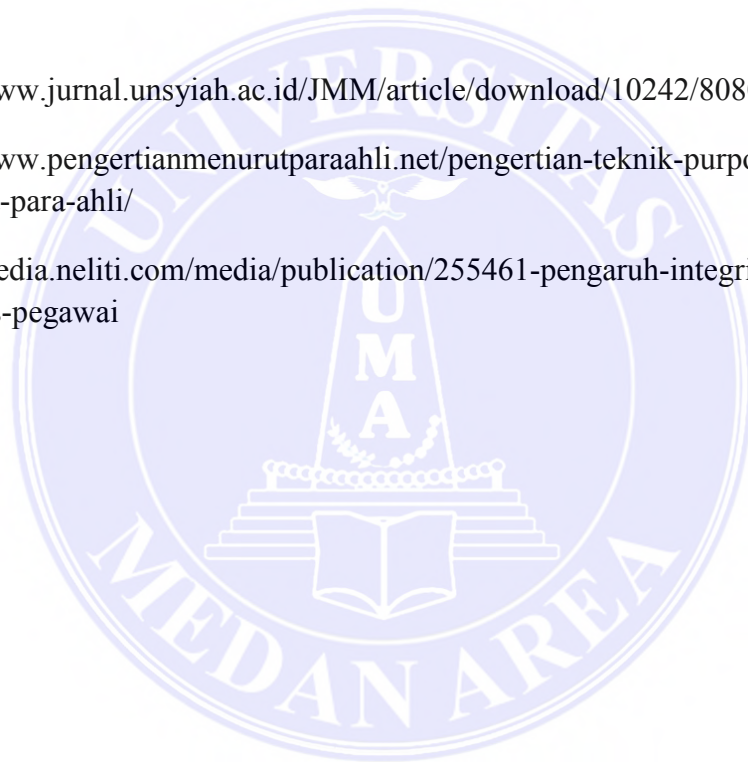
Tom Gunadi. (1996). *Ekonomi dan Sistem Ekonomi Menurut Pancasila dan UUD 1945*. Bandung: Angkasa

Web :

<http://www.jurnal.unsyiah.ac.id/JMM/article/download/10242/8080>

<http://www.pengertianmenurutparaahli.net/pengertian-teknik-purposive-sampling-menurut-para-ahli/>

<http://media.neliti.com/media/publication/255461-pengaruh-integritas-dan-loyalitas-pegawai>



Lampiran 1 : Kuesioner

KUESIONER (ANGKET) PENELITIAN

Judul Penelitian :

Pengaruh Loyalitas dan Integritas terhadap Kebijakan Pimpinan di PT. Quantum Training Centre Medan

Responden yang terhormat,

Dengan segala kerendahan hati, Saya mohon kesediannya untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi angket ini. Saya berharap anda menjawab dengan leluasa, sesuai dengan apa yang anda rasakan, lakukan dan alami, bukan apa yang seharusnya/ideal. Saya sangat mengharapkan Anda menjawab dengan jujur dan terbuka, sebab tidak ada jawaban yang benar dan salah. Sesuai dengan kode etik penelitian, saya menjamin kerahasiaan dari semua jawaban/opini yang diberikan. Dan penelitian ini semata-mata hanya digunakan untuk kepentingan ilmiah dalam rangka penyelesaian Skripsi saya di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Study Manajemen Universitas Medan Area. Kesediaan anda mengisi angket ini dan mengembalikannya kepada saya merupakan bantuan yang tak ternilai bagi saya. Akhirnya, saya sampaikan terima kasih atas kerjasamanya.

Peneliti

ARIBOWO

PETUNJUK PENGISIAN

1. Mohon terlebih dahulu anda membaca pernyataan dengan cermat, sebelum mengisinya.
2. Jawablah sesuai opini anda pada kolom yang tersedia dengan tanda checkliet (√).
3. Keterangan pilihan jawaban :
SS = Sangat Setuju
S = Setuju
R = Ragu-ragu
TS = Tidak Setuju
STS = Sangat Tidak Setuju

IDENTITAS RESPONDEN

1. No. Responden :
2. Nama :(boleh tidak diisi)
3. Usia : Tahun
4. Jenis Kelamin : Pria Wanita
5. Masa Kerja : Tahun
6. Tingkat Pendidikan : S2 S1 D3 SLTA

MATERI KUESIONER (ANGKET)

SS = Sangat Setuju S = Setuju R = Ragu-ragu TS = Tidak Setuju STS = Sangat Tidak Setuju

A. Variabel Loyalitas (X₁)

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
		SS	S	R	TS	STS
Taat Pada Peraturan						
1	Saya mampu mengikuti aturan yang berlaku di perusahaan ini					
2	Saya selalu datang ke kantor sebelum jam kerja di mulai					
Tanggung Jawab						
3	Tanggung jawab yang dibebankan perusahaan, dapat saya selesaikan dengan baik					
4	Saya puas jika dapat melaksanakan tugas dengan maksimal serta tepat waktu					
Rasa Memiliki						
5	Saya memiliki tanggung jawab penuh atas tugas yang diberikan oleh perusahaan					
6	Perusahaan ini memiliki arti yang sangat besar bagi saya					
Kemauan Bekerja Sama						
7	Saya selalu bekerja sama dalam menentukan langkah yang akan di ambil untuk menyelesaikan tugas perusahaan					
8	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja saya secara baik					

Hubungan Antar Pribadi					
9	Saya merasa hubungan kerja saya dengan atasan tidak membuat saya stress dalam bekerja				
10	Saya setuju bahwa adanya keterbukaan antar sesama karyawan				
Menyukai Pekerjaan					
11	Saya menyukai pekerjaan yang diberikan perusahaan ini kepada saya				
12	Saya menyukai tantangan kerja yang diberikan kepada saya				

B. Variabel Integritas (X₂)

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
		SS	S	R	TS	STS
Jujur						
1	Saya selalu mengutamakan perilaku kejujuran dalam menjalankan pekerjaan					
2	Dalam bekerja saya selalu memiliki kejujuran terhadap diri sendiri, teman dan pimpinan					
Amanah						
3	Saya merasakan bahwa pekerjaan yang saya lakukan adalah amanah kepada tuhan					
4	Saya menyelesaikan tugas saya sendiri tidak dilimpahkan kepada orang lain					
Komitmen						
5	Kerja efektif merupakan komitmen saya dalam menjalankan setiap aktivitas kerja					
6	Saya merasa masalah yang terjadi di perusahaan menjadi permasalahan saya juga					
Konsisten						
7	Saya mampu menjaga konsistensi dalam bekerja di perusahaan ini					
8	Saya secara konsisten bekerja sendiri sesuai dengan SOP dalam menyelesaikan pekerjaan saya					

Kesetiaan					
9	Kesetiaan terhadap perusahaan menjadi prinsip saya dalam bekerja				
10	Pendapat saya selalu di hargai, hal ini membuat saya setia terhadap perusahaan				

B. Variabel Kebijakan Pimpinan (Y)

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
		SS	S	R	TS	STS
Standar dan Sasaran Kebijakan						
1	Pengambilan keputusan telah sesuai serta mengikuti standar yang berlaku di perusahaan ini					
2	Pengambilan keputusan yang dilakukan pimpinan langsung tertuju pada sasaran sesuai bidang kerja masing-masing					
Sumber Daya Manusia						
3	Dalam pengambilan keputusan, Pimpinan telah memberikan tugas kepada saya sesuai divisi kerja masing-masing karyawan					
4	Dalam pelaksanaan kebijakan, pemimpin telah menyesuaikan kemampuan karyawan dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya					
Komunikasi						
5	Penyampaian informasi telah dilakukan dengan baik kepada saya terhadap kerja yang akan dilakukan					
6	Adanya sosialisasi mengenai kebijakan yang mengatur prosedur (SOP) dalam bekerja					
Peran						
7	Saya telah diberikan peranan yang jelas di perusahaan ini terhadap kebijakan yang berlaku					
8	Saya menerima penugasan yang di dukung oleh rekan kerja yang berkompenten di bidangnya					

Evaluasi					
9	Adanya evaluasi dari hasil kerja yang dilakukan pimpinan untuk mencapai hasil yang terbaik				
10	Evaluasi kerja yang dilakukan telah sesuai dengan apa yang dikerjakan				



Lampiran 2 : Tabulasi Data Variabel

Responden	Indikator/Variabel <i>Loyalitas</i> (X1)												Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	
1	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	49
2	4	5	4	4	4	5	4	5	3	5	3	5	51
3	5	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	45
4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	53
5	4	4	5	4	4	3	5	5	4	3	5	5	51
6	3	3	3	4	4	2	3	4	2	1	4	4	37
7	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	3	52
8	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	48
9	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	51
10	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	54
11	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	51
12	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	51
13	4	5	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	48
14	1	3	2	5	2	4	3	4	2	4	5	5	40
15	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	54
16	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	45
17	4	5	4	3	3	4	4	5	5	4	3	5	49
18	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	41
19	1	4	4	2	2	3	4	3	4	4	2	3	36
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	47
21	1	4	4	2	3	4	4	3	4	2	2	3	36
22	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
23	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	52
24	3	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	51
25	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	49
26	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	53
27	4	2	1	2	1	4	3	5	4	2	2	5	35
28	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	43
29	4	5	4	4	4	5	4	5	3	4	4	5	51
30	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	48
31	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	46
32	3	4	4	5	2	5	4	3	3	3	5	3	44
33	4	4	5	4	5	5	4	4	3	4	4	4	50
34	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	46
35	1	4	3	2	2	3	4	2	4	4	2	2	33
36	4	2	3	4	3	4	2	3	2	3	4	3	37
37	4	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	3	48
38	4	4	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	47
39	4	1	2	4	4	2	3	4	2	3	4	4	37

40	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	49
41	3	4	2	3	1	4	3	4	2	4	3	4	37
42	4	3	3	4	4	4	4	3	5	3	4	3	44
43	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
44	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	45
45	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	45
46	3	4	3	4	3	4	4	5	4	5	4	5	48
47	4	4	3	5	5	4	4	4	4	3	5	4	49
48	2	4	3	4	2	4	4	3	1	4	4	3	38
49	3	2	3	2	3	1	3	2	3	1	2	2	27
50	4	3	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	46
51	5	4	4	3	4	3	4	4	4	5	3	4	47
52	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	49
53	3	1	2	4	2	5	3	4	2	5	4	4	39
54	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	44
55	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	52
56	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	45
57	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	51
58	1	4	4	2	2	4	4	2	4	3	2	2	34
59	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	47
60	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	45
61	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	49
62	4	5	5	4	3	3	4	3	4	3	4	3	45
63	3	4	4	5	4	4	3	4	4	5	5	4	49
64	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	48
65	3	4	4	5	3	4	4	3	3	4	5	3	45
66	2	3	4	4	3	3	4	2	1	4	4	2	36
67	4	3	4	1	5	2	3	2	4	2	1	2	33
68	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	44
69	4	3	4	3	4	3	4	5	4	4	3	5	46
70	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	43
71	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	5	5	51
72	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	5	48
73	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	43
74	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	42
75	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	46
76	1	4	2	4	2	4	4	3	2	4	4	3	37
77	4	5	3	2	3	4	3	4	4	3	2	4	41
78	3	4	5	4	4	5	3	4	5	4	5	4	50

Responden	Indikator/Variabel <i>Integritas</i> (X2)										Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
1	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	37
2	4	5	4	4	3	5	4	5	4	5	42
3	4	3	4	4	3	4	5	4	4	3	42
4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	45
5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	3	42
6	3	4	3	4	2	1	3	3	4	2	43
7	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	38
8	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	45
9	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	41
10	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	29
11	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	44
12	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	40
13	4	4	4	4	3	3	4	5	5	4	43
14	3	4	2	5	2	4	1	3	2	4	44
15	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	42
16	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	43
17	4	5	4	3	5	4	4	5	3	4	40
18	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	30
19	4	3	4	2	4	4	1	4	2	3	44
20	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	38
21	4	3	4	2	4	2	1	4	3	4	41
22	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	35
23	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	31
24	5	4	4	5	4	4	3	5	4	4	39
25	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	31
26	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	41
27	3	5	1	2	4	2	4	2	1	4	43
28	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	42
29	4	5	4	4	3	4	4	5	4	5	40
30	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	43
31	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	28
32	4	3	4	5	3	3	3	4	2	5	36
33	4	4	5	4	3	4	4	4	5	5	42
34	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	40
35	4	2	3	2	4	4	1	4	2	3	38
36	2	3	3	4	2	3	4	2	3	4	36
37	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	42
38	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	38
39	3	4	2	4	2	3	4	1	4	2	39
40	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	30
41	3	4	2	3	2	4	3	4	1	4	39

42	4	3	3	4	5	3	4	3	4	4	33
43	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	29
44	3	4	3	4	3	4	5	4	3	4	40
45	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	30
46	4	5	3	4	4	5	3	4	3	4	37
47	4	4	3	5	4	3	4	4	5	4	39
48	4	3	3	4	1	4	2	4	2	4	37
49	3	2	3	2	3	1	3	2	3	1	38
50	4	4	5	4	4	3	4	3	4	3	39
51	4	4	4	3	4	5	5	4	4	3	40
52	4	4	4	4	5	4	3	4	5	4	31
53	3	4	2	4	2	5	3	1	2	5	23
54	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	38
55	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	40
56	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	41
57	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	31
58	4	2	4	2	4	3	1	4	2	4	36
59	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	43
60	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	37
61	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	42
62	4	3	5	4	4	3	4	5	3	3	30
63	3	4	4	5	4	5	3	4	4	4	39
64	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	37
65	4	3	4	5	3	4	3	4	3	4	40
66	4	2	4	4	1	4	2	3	3	3	38
67	3	2	4	1	4	2	4	3	5	2	40
68	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	39
69	4	5	4	3	4	4	4	3	4	3	37
70	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	30
71	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	30
72	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	37
73	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	38
74	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	37
75	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	41
76	4	3	2	4	2	4	1	4	2	4	40
77	3	4	3	2	4	5	4	5	5	4	36
78	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	35

Responden	Indikator/Variabel Kebijakan Pimpinan (Y)										Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	40
2	5	4	5	4	4	4	4	3	3	5	41
3	3	4	3	5	4	4	4	3	4	4	38
4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	45
5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45
6	4	4	4	3	3	4	3	2	4	3	34
7	4	5	3	5	4	4	4	4	5	5	43
8	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
9	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	43
10	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	46
11	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	43
12	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	42
13	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	41
14	4	5	5	1	2	2	3	2	5	3	32
15	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	45
16	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	37
17	5	3	5	4	4	3	4	5	3	5	41
18	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	34
19	3	2	3	1	4	2	4	4	2	4	29
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
21	3	2	3	1	4	3	4	4	2	4	30
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
23	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	43
24	4	5	4	3	4	4	5	4	5	5	43
25	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	42
26	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	45
27	5	2	5	4	1	1	3	4	2	2	29
28	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	36
29	5	4	5	4	4	4	4	3	4	5	42
30	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	40
31	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
32	3	5	3	3	4	2	4	3	5	4	36
33	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	41
34	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
35	2	2	2	1	3	2	4	4	2	4	26
36	3	4	3	4	3	3	2	2	4	2	30
37	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	39
38	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38
39	4	4	4	4	2	4	3	2	4	1	32
40	4	5	4	4	4	4	4	4	5	3	41
41	4	3	4	3	2	1	3	2	3	4	29

42	3	4	3	4	3	4	4	5	4	3	37
43	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
44	4	4	4	5	3	3	3	3	4	4	37
45	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	37
46	5	4	5	3	3	3	4	4	4	4	39
47	4	5	4	4	3	5	4	4	5	4	42
48	3	4	3	2	3	2	4	1	4	4	30
49	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	25
50	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	40
51	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	39
52	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	41
53	4	4	4	3	2	2	3	2	4	1	29
54	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	36
55	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	43
56	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	37
57	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	43
58	2	2	2	1	4	2	4	4	2	4	27
59	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	40
60	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	37
61	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	41
62	3	4	3	4	5	3	4	4	4	5	39
63	4	5	4	3	4	4	3	4	5	4	40
64	4	5	4	3	4	4	3	4	5	4	40
65	3	5	3	3	4	3	4	3	5	4	37
66	2	4	2	2	4	3	4	1	4	3	29
67	2	1	2	4	4	5	3	4	1	3	29
68	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	36
69	5	3	5	4	4	4	4	4	3	3	39
70	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	35
71	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	44
72	5	3	5	4	4	4	4	4	3	4	40
73	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	37
74	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	35
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
76	3	4	3	1	2	2	4	2	4	4	29
77	4	2	4	4	3	5	3	4	2	5	36
78	4	4	4	3	4	4	5	3	4	4	39

Lampiran 3 : Variabel Loyalitas (X1)

Taat Pada Peraturan (P1)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	6	7.7	7.7	7.7
2.00	2	2.6	2.6	10.3
3.00	19	24.4	24.4	34.6
4.00	43	55.1	55.1	89.7
5.00	8	10.3	10.3	100.0
Total	78	100.0	100.0	

Taat Pada Peraturan (P2)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	2	2.6	2.6	2.6
2.00	3	3.8	3.8	6.4
3.00	13	16.7	16.7	23.1
4.00	45	57.7	57.7	80.8
5.00	15	19.2	19.2	100.0
Total	78	100.0	100.0	

Tanggung Jawab (P3)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	1	1.3	1.3	1.3
2.00	5	6.4	6.4	7.7
3.00	13	16.7	16.7	24.4
4.00	50	64.1	64.1	88.5
5.00	9	11.5	11.5	100.0
Total	78	100.0	100.0	

Tanggung Jawab (P4)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1.00	1	1.3	1.3	1.3
2.00	7	9.0	9.0	10.3
3.00	10	12.8	12.8	23.1
4.00	43	55.1	55.1	78.2
5.00	17	21.8	21.8	100.0
Total	78	100.0	100.0	

Rasa Memiliki (P5)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1.00	2	2.6	2.6	2.6
2.00	8	10.3	10.3	12.8
3.00	14	17.9	17.9	30.8
4.00	47	60.3	60.3	91.0
5.00	7	9.0	9.0	100.0
Total	78	100.0	100.0	

Rasa Memiliki (P6)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1.00	1	1.3	1.3	1.3
2.00	3	3.8	3.8	5.1
3.00	15	19.2	19.2	24.4
4.00	50	64.1	64.1	88.5
5.00	9	11.5	11.5	100.0
Total	78	100.0	100.0	

Kemauan Bekerjasama (P7)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	1	1.3	1.3	1.3
3.00	16	20.5	20.5	21.8
4.00	56	71.8	71.8	93.6
5.00	5	6.4	6.4	100.0
Total	78	100.0	100.0	

Kemauan Bekerjasama (P8)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	5	6.4	6.4	6.4
3.00	16	20.5	20.5	26.9
Valid 4.00	43	55.1	55.1	82.1
5.00	14	17.9	17.9	100.0
Total	78	100.0	100.0	

Hubungan Antar Pribadi (P9)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1.00	2	2.6	2.6	2.6
2.00	7	9.0	9.0	11.5
Valid 3.00	18	23.1	23.1	34.6
4.00	43	55.1	55.1	89.7
5.00	8	10.3	10.3	100.0
Total	78	100.0	100.0	

Hubungan Antar Pribadi (P10)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1.00	2	2.6	2.6	2.6
2.00	3	3.8	3.8	6.4
Valid 3.00	19	24.4	24.4	30.8
4.00	44	56.4	56.4	87.2
5.00	10	12.8	12.8	100.0
Total	78	100.0	100.0	

Menyukai Pekerjaan (P11)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1.00	1	1.3	1.3	1.3
2.00	7	9.0	9.0	10.3
Valid 3.00	11	14.1	14.1	24.4
4.00	40	51.3	51.3	75.6
5.00	19	24.4	24.4	100.0
Total	78	100.0	100.0	

Menyukai Pekerjaan (P12)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	5	6.4	6.4	6.4
3.00	18	23.1	23.1	29.5
Valid 4.00	40	51.3	51.3	80.8
5.00	15	19.2	19.2	100.0
Total	78	100.0	100.0	

Variabel Integritas (X2)**Jujur (P1)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	1	1.3	1.3	1.3
3.00	15	19.2	19.2	20.5
Valid 4.00	56	71.8	71.8	92.3
5.00	6	7.7	7.7	100.0
Total	78	100.0	100.0	

Jujur (P2)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	5	6.4	6.4	6.4
3.00	16	20.5	20.5	26.9
Valid 4.00	43	55.1	55.1	82.1
5.00	14	17.9	17.9	100.0
Total	78	100.0	100.0	

Amanah (P3)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1.00	1	1.3	1.3	1.3
2.00	5	6.4	6.4	7.7
Valid 3.00	13	16.7	16.7	24.4
4.00	51	65.4	65.4	89.7
5.00	8	10.3	10.3	100.0
Total	78	100.0	100.0	

Amanah (P4)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	1	1.3	1.3	1.3
2.00	7	9.0	9.0	10.3
3.00	10	12.8	12.8	23.1
4.00	43	55.1	55.1	78.2
5.00	17	21.8	21.8	100.0
Total	78	100.0	100.0	

Komitmen (P5)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	2	2.6	2.6	2.6
2.00	7	9.0	9.0	11.5
3.00	19	24.4	24.4	35.9
4.00	43	55.1	55.1	91.0
5.00	7	9.0	9.0	100.0
Total	78	100.0	100.0	

Komitmen (P6)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	2	2.6	2.6	2.6
2.00	3	3.8	3.8	6.4
3.00	18	23.1	23.1	29.5
4.00	44	56.4	56.4	85.9
5.00	11	14.1	14.1	100.0
Total	78	100.0	100.0	

Konsisten (P7)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	6	7.7	7.7	7.7
2.00	2	2.6	2.6	10.3
3.00	18	23.1	23.1	33.3
4.00	44	56.4	56.4	89.7
5.00	8	10.3	10.3	100.0
Total	78	100.0	100.0	

Konsisten (P8)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1.00	2	2.6	2.6	2.6
2.00	3	3.8	3.8	6.4
3.00	13	16.7	16.7	23.1
4.00	45	57.7	57.7	80.8
5.00	15	19.2	19.2	100.0
Total	78	100.0	100.0	

Kesetiaan (P9)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1.00	2	2.6	2.6	2.6
2.00	8	10.3	10.3	12.8
3.00	13	16.7	16.7	29.5
4.00	47	60.3	60.3	89.7
5.00	8	10.3	10.3	100.0
Total	78	100.0	100.0	

Kesetiaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1.00	1	1.3	1.3	1.3
2.00	3	3.8	3.8	5.1
3.00	15	19.2	19.2	24.4
4.00	50	64.1	64.1	88.5
5.00	9	11.5	11.5	100.0
Total	78	100.0	100.0	

Variabel Kebijakan Pimpinan (Y)

Standar dan Sasaran Kebijakan (P1)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	5	6.4	6.4	6.4
3.00	16	20.5	20.5	26.9
Valid 4.00	43	55.1	55.1	82.1
5.00	14	17.9	17.9	100.0
Total	78	100.0	100.0	

Standar dan Sasaran Kebijakan (P2)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1.00	1	1.3	1.3	1.3
2.00	7	9.0	9.0	10.3
Valid 3.00	10	12.8	12.8	23.1
4.00	43	55.1	55.1	78.2
5.00	17	21.8	21.8	100.0
Total	78	100.0	100.0	

Sumber Daya Manusia (P3)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	5	6.4	6.4	6.4
3.00	18	23.1	23.1	29.5
Valid 4.00	40	51.3	51.3	80.8
5.00	15	19.2	19.2	100.0
Total	78	100.0	100.0	

Sumber Daya Manusia (P4)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1.00	6	7.7	7.7	7.7
2.00	2	2.6	2.6	10.3
Valid 3.00	19	24.4	24.4	34.6
4.00	43	55.1	55.1	89.7
5.00	8	10.3	10.3	100.0
Total	78	100.0	100.0	

Komunikasi (P5)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1.00	1	1.3	1.3	1.3
2.00	5	6.4	6.4	7.7
3.00	13	16.7	16.7	24.4
4.00	51	65.4	65.4	89.7
5.00	8	10.3	10.3	100.0
Total	78	100.0	100.0	

Komunikasi (P6)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1.00	2	2.6	2.6	2.6
2.00	8	10.3	10.3	12.8
3.00	13	16.7	16.7	29.5
4.00	47	60.3	60.3	89.7
5.00	8	10.3	10.3	100.0
Total	78	100.0	100.0	

Peran (P7)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	1	1.3	1.3	1.3
3.00	15	19.2	19.2	20.5
4.00	56	71.8	71.8	92.3
5.00	6	7.7	7.7	100.0
Total	78	100.0	100.0	

Peran (P8)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1.00	2	2.6	2.6	2.6
2.00	7	9.0	9.0	11.5
3.00	19	24.4	24.4	35.9
4.00	43	55.1	55.1	91.0
5.00	7	9.0	9.0	100.0
Total	78	100.0	100.0	

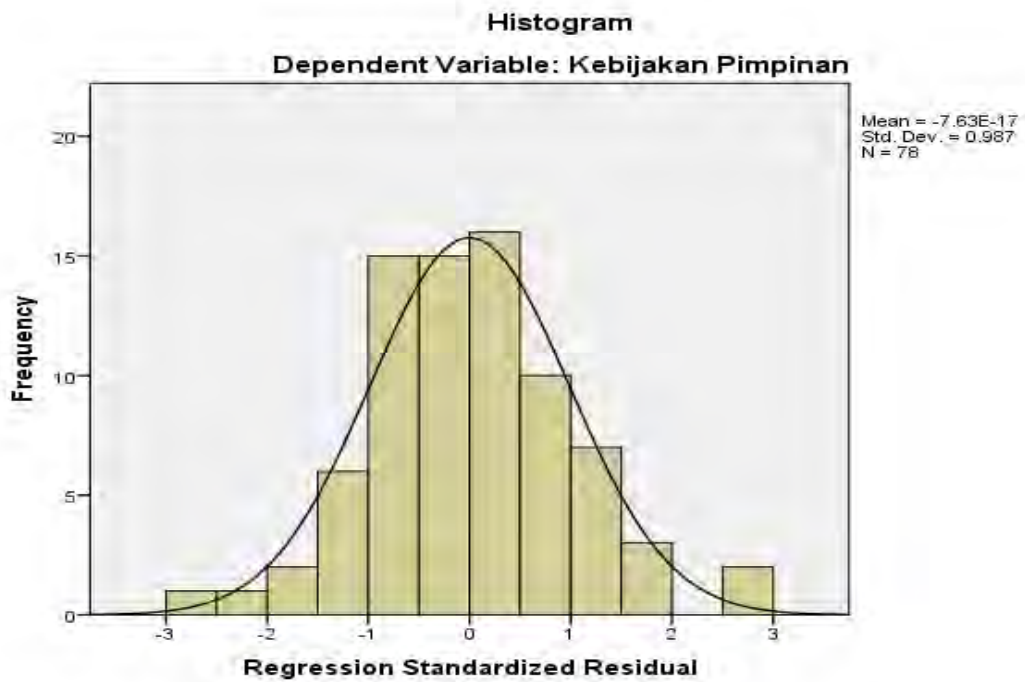
Evaluasi (P9)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1.00	1	1.3	1.3	1.3
2.00	7	9.0	9.0	10.3
3.00	11	14.1	14.1	24.4
4.00	41	52.6	52.6	76.9
5.00	18	23.1	23.1	100.0
Total	78	100.0	100.0	

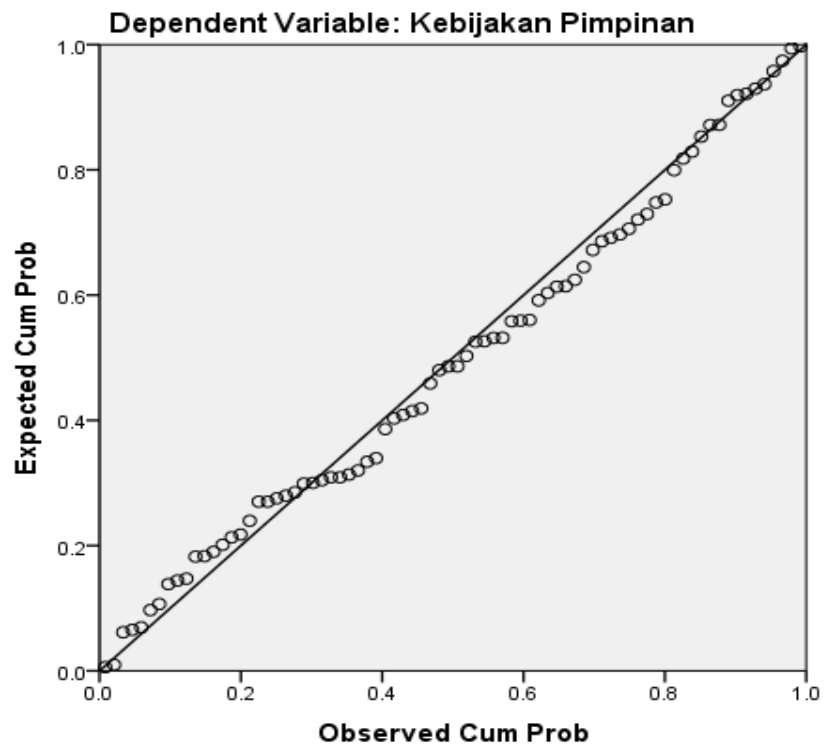
Evaluasi (P10)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1.00	2	2.6	2.6	2.6
2.00	3	3.8	3.8	6.4
3.00	13	16.7	16.7	23.1
4.00	45	57.7	57.7	80.8
5.00	15	19.2	19.2	100.0
Total	78	100.0	100.0	

Lampiran 4 : Uji Normalitas



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



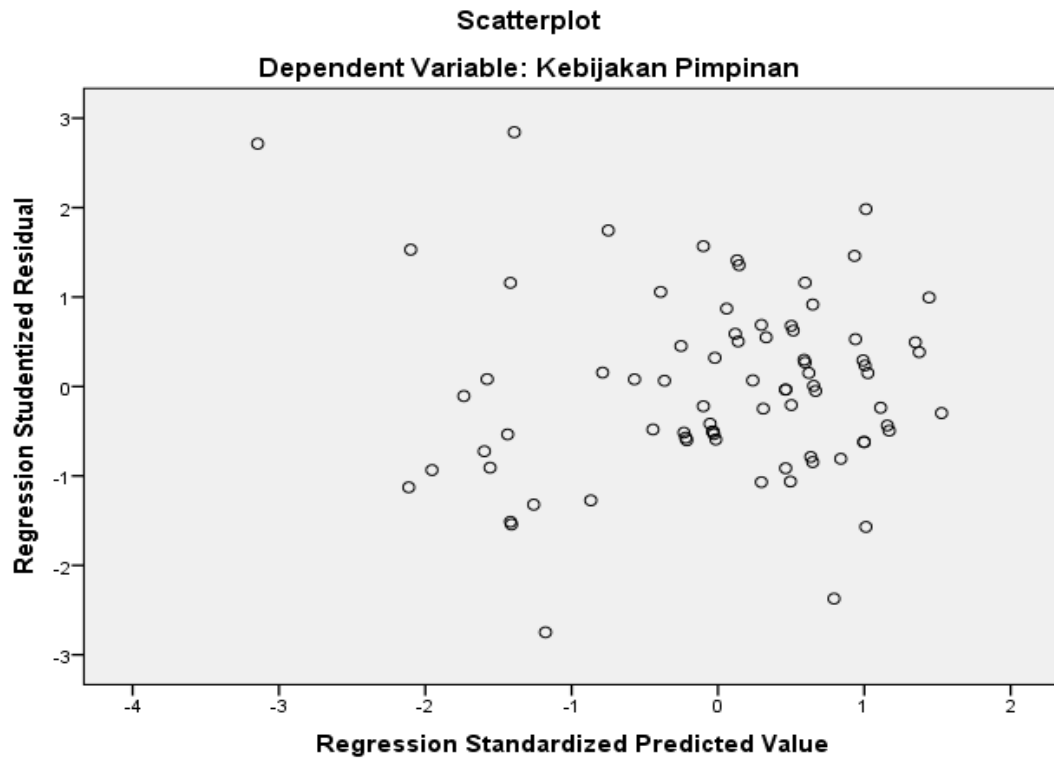
Lampiran 5 : Uji Multikolonieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-2.206	1.483		-1.487	.141		
1 Loyalitas	.855	.022	.975	38.021	.000	1.000	1.000
Integritas	.032	.028	.030	1.171	.245	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kebijakan Pimpinan

Lampiran 6 : Uji Heteroskedastisitas



Lampiran 7 : Uji t (Parsial) dan Uji F (Uji Simultan)

Uji t (Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	-2.206	1.483		-1.487	.141
1	Loyalitas	.855	.022	.975	38.021	.000
	Integritas	.032	.028	.030	1.171	.245

a. Dependent Variable: Kebijakan Pimpinan_Y

Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1900.294	2	950.147	722.889	.000 ^b
Residual	98.578	75	1.314		
Total	1998.872	77			

a. Predictors: (Constant), Integritas, Loyalitas

b. Dependent Variable: Kebijakan Pimpinan

Lampiran 9 : Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.975 ^a	.951	.949	1.14646

a. Predictors: (Constant), Integritas, Loyalitas

b. Dependent Variable: Kebijakan Pimpinan