

**HUBUNGAN *LEADER MEMBER EXCHANGE (LMX)* DENGAN
LOYALITAS KARYAWAN DI PT. CAHAYA KAWI ULTRA
POLYINTRACO MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Guna Memenuhi Syarat
Untuk Mendapatkan Gelar Sarjana Psikologi*

OLEH:

**MUHAMMAD IKROM
14.860.0433**



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2018**

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 dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, Juni 2018



Muhammad Ikrom
14.860.0433

DIPERTAHANKAN DI DEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI FAKULTAS
PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA DAN DITERIMA UNTUK
MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT GUNA
MEMPEROLEH DERAJAT SARJANA (S1) PSIKOLOGI

PADA TANGGAL

07 Juni 2018

MENGESAHKAN
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA





DEKAN

(Prof. Dr. H. Abdul Munir M.Pd)

DEWAN PENGUJI

TANDA TANGAN

1. ~~Dr.~~ Nur'aini, MS.
2. Annawati Dewi Purba S. Psi, M. Si
3. Suryani Hardjo S. Psi, M.A
4. Eryanti Novita S. Psi, M. Psi


.....

.....

.....

.....

LEMBAR PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN *LEADER MEMBER EXCHANGE* (LMX)
DENGAN LOYALITAS KARYAWAN DI PT. CAHAYA
KAWI ULTRA POLYINTRACO MEDAN

NAMA MAHASISWA : MUHAMMAD IKROM

NPM : 14.860.0433


BAGIAN : PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI


MENYETUJUI :

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II


(Suryani Hardjo, S.Psi, M.A)


(Eryanti Novita, S.Psi, M. Psi)

Ka. Bagian

Dekan


(Farida Hanum, S.Psi, M.Psi)


(Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd)

Tanggal Sidang Meja Hijau

07 Juni 2018

Hubungan *Leader Member Exchange* (LMX) Dengan Loyalitas Karyawan Di PT. Cahaya Kawi Ultra Polyintraco Medan

MUHAMMAD IKROM

NPM : 14.860.0433

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan ingin melihat hubungan *Leader Member Exchange* (LMX) dengan Loyalitas Karyawan di PT. Cahaya Kawi Ultra Polyintraco Medan. Hipotesis yang diajukan ada hubungan positif antara *Leader Member Exchange* (LMX) dengan Loyalitas Karyawan pada karyawan PT. Cahaya Kawi Ultra Polyintraco Medan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 110 orang. Teknik pengambilan sampel adalah *Purposive sampling*. Metode pengumpulan data adalah skala *Leader Member Exchange* (LMX) dan Loyalitas Karyawan. Analisa data menggunakan analisis *Product Moment*. Hasil penelitian 1. Ada hubungan yang signifikan antara *Leader Member Exchange* (LMX) dan Loyalitas Karyawan. Hal ini ditunjukkan dari koefisien $R = 0.412$; $p = 0,008$ berarti $p = <0,001$ yang berarti bahwa semakin tinggi *Leader Member Exchange* (LMX) maka semakin tinggi Loyalitas Karyawan. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima. 2. Ada hubungan positif yang signifikan antara *Leader Member Exchange* (LMX) dengan Loyalitas Karyawan pada karyawan PT. Cahaya Kawi Ultra Polyintraco Medan dengan hubungan sebesar 17%. Dari hasil ini diketahui bahwa masih terdapat 83% kontribusi dari faktor lain terhadap Loyalitas Karyawan. Diketahui bahwa subjek penelitian ini para Karyawan bagian produksi PT. Cahaya Kawi Ultra Polyintraco Medan, memiliki Loyalitas Karyawan yang tergolong sedang dan memiliki interaksi atasan bawahan (*leader member exchange*) yang tergolong baik.

Kata kunci : Loyalitas Karyawan, *Leader Member Exchange* (LMX)

The Relationship of The Leader Member Exchange (LMX) With Employee Loyalty in PT. Cahaya Kawi Ultra Polyintraco Medan

MUHAMMAD IKROM

NPM : 14.860.0433

ABSTRACT

This study aims to see the relationship Leader Member Exchange (LMX) with Employee Loyalty at PT. Cahaya Kawi Ultra Polyintraco Medan. Hypothesis proposed there is a positive relationship between Leader Member Exchange (LMX) with Employee Loyalty to employees of PT. Light Kawi Ultra Polyintraco Medan. The population in this study amounted to 110 people. The sampling technique is Purposive sampling. Data collection methods are Leader Member Exchange (LMX) and Employee Loyalty scales. Data analysis using Product Moment analysis. Results of research 1. There is a significant relationship between Leader Member Exchange (LMX) and Employee Loyalty. This is shown from the coefficient $R = 0.412$; $p = 0.008$ means $p = <0.001$ which means that the higher the Leader Member Exchange (LMX) the higher the Employee Loyalty. Based on the results of this study, the proposed hypothesis is accepted. 2. There is a significant positive relationship between Leader Member Exchange (LMX) with Employee Loyalty to employees of PT. Cahaya Kawi Ultra Polyintraco Medan with relationship of 17%. From these results it is known that there is still 83% contribution from other factors to Employee Loyalty. It is known that the subject of this study the employees of the production of PT. Cahaya Kawi Ultra Polyintraco Medan, has a loyalty of employees who are classified and has a subordinate interaction of subordinates (leader member exchange) is quite good.

Keywords: Employee Loyalty, Leader Member Exchange (LMX)

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur saya ucapkan atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang senantiasa melimpahkan rahmatnya sehingga peneliti dapat menyelesaikan proposal penelitian ini. Adapun maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui “Hubungan *Leader Member Exchange (LMX)* Dengan Loyalitas Karyawan.

Peneliti menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan proposal penelitian ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan dan kerjasama yang baik dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Yayasan Haji Agus Salim Universitas Medan Area.
2. Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Prof. Dr. H. Abdul Munir, M. Pd selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Bapak Chairul Anwar Dalimunthe, S. Psi, M. Psi selaku Wakil Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
5. Ibu Suryani Hardjo, S. Psi, M.A selaku Pembimbing 1 dan Ibu Eryanti Novita, S.Psi, M.Psi selaku pembimbing 2 yang selalu memberikan bimbingan dan arahan serta masukan-masukan dengan penuh kesabaran kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi penelitian ini.
6. Ibu Dra. Nur'aini, MS. Dan ibu Annawati Dewi Purba S.Psi, M.Si selaku ketua penguji dan juga sekretaris pada sidang meja hijau, peneliti

mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya karena telah bersedia hadir dan memberikan saran dan masukan-masukan kepada peneliti.

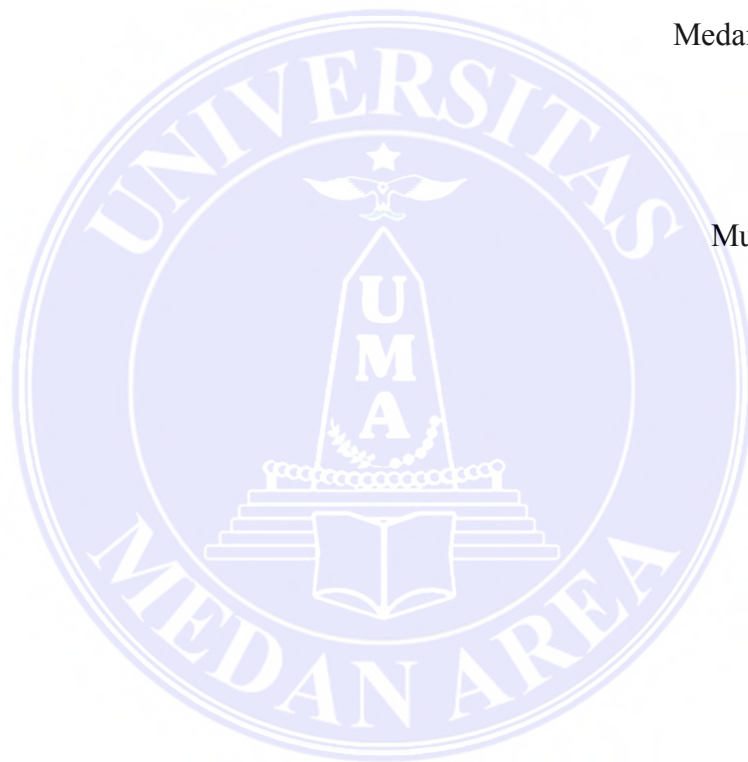
7. Ibu Farida Hanum S.Psi, M.Psi selaku ketua jurusan psikologi bagian PIO atas kemurahan hati dalam memberikan respon saat pengurusan surat-surat yang diperlukan peneliti.
8. Para Dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan memotivasi peneliti dan para staf tata usaha Program Studi Psikologi Universitas Medan Area yang turut memperlancar proses penyelesaian kuliah dan proposal penelitian peneliti.
9. Seluruh staff pegawai yang telah banyak memberikan bantuan kepada peneliti dalam hal mengurus surat-surat yang diperlukan peneliti dan dalam hal memberikan informasi mengenai pengurusan berkas-berkas mulai dari seminar proposal sampai wisuda.
10. Manager HRD dan Manager Produksi PT. Cahaya Kawi Ultra Polyintraco Medan yang bersedia memberikan kesempatan kepada peneliti untuk melakukan penelitian di perusahaan serta membantu dalam proses penelitian.
11. Keluarga yang telah memberikan support dan semangat dalam menyelesaikan skripsi penelitian ini.
12. Seluruh teman-teman Fakultas Psikologi Universitas Medan Area stambuk 2014 reguler B1.
13. Dan yang terakhir untuk semua pihak yang telah membantu peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu.

Semoga Allah SWT memberikan imbalan yang setimpal atas jasa-jasa baik yang telah mereka berikan kepada peneliti. Peneliti berharap semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi siapa saja yang membacanya dan berguna bagi pengembangan ilmu Psikologi.

Medan, Juni 2018

Muhammad Ikrom

14.860.0433



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
LEMBAR PERNYATAAN.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	v
HALAMAN MOTTO.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK.....	x
ABSTRACT.....	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Batasan Masalah	9
D. Rumusan Masalah	9
E. Tujuan Penelitian	9
F. Manfaat Penelitian	10
BAB II LANDASAN TEORI.....	11

A. Karyawan.....	11
1. Pengertian Karyawan.....	11
B. Loyalitas Karyawan.....	11
1. Pengertian Loyalitas Karyawan.....	11
2. Indikator Loyalitas Karyawan.....	13
3. Faktor-faktor Loyalitas Karyawan.....	15
4. Aspek-Aspek Loyalitas Karyawan.....	16
C. <i>Leader Member Exchange</i> (LMX).....	18
1. Pengertian <i>Leader Member Exchange</i> (LMX)	18
2. Dimensi-Dimensi dalam <i>Leader Member Exchange</i> (LMX).....	22
3. Faktor-Faktor Penyebab <i>Leader Member Exchange</i> (LMX)	23
D. Dinamika Hubungan <i>Leader Member Exchange</i> (LMX) dengan Loyalitas Karyawan	24
E. Kerangka Konseptual.....	26
F. Hipotesis	26
BAB III METODE PENELITIAN	27
A. Tempat dan Waktu Penelitian.....	27
B. Jenis Penelitian.....	27
C. Identifikasi Variabel Penelitian.....	27
D. Definisi Operasional Variabel Penelitian	27
E. Populasi dan Sampel Penelitian	29
F. Metode Pengumpulan Data.....	29
G. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur	35
H. Metode Analisis Data	37

BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	41
A. Orientasi Kancan Penelitian	41
B. Persiapan Penelitian	42
1. Persiapan Administrasi	43
2. Persiapan Alat Ukur Penelitian	43
3. Uji Coba Alat Ukur	47
C. Pelaksanaan Penelitian	50
D. Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	51
1. Uji Asumsi	51
2. Hasil Analisis Korelasi r <i>Product Moment</i>	54
3. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik	55
E. Pembahasan	58
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	60
A. Kesimpulan.....	60
B. Saran.....	61
DAFTAR PUSTAKA.....	63

DAFTAR TABEL

TABEL:

1. Tabel Kisi-Kisi Distribusi Skala Loyalitas Karyawan.....	32
2. Tabel Kisi-Kisi Distribusi Skala <i>Leader Member Exchange (LMX)</i>	33
3. Tabel Kriteria Penilaian Korelasi.....	35
4. Tabel Distribusi Skala Loyalitas Karyawan Sebelum Penelitian.....	45
5. Tabel Distribusi Skala <i>Leader Member Exchange (LMX)</i> Sebelum Penelitian.....	46
6. Tabel Distribusi Butir Angket Loyalitas Karyawan Setelah Penelitian...	48
7. Tabel Distribusi Butir Angket <i>Leader Member Exchange (LMX)</i> Setelah Penelitian.....	49
8. Tabel Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran.....	52
9. Tabel Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linieritas Hubungan.....	53
10. Tabel Rangkuman Hasil Analisis <i>Product Moment</i>	54
11. Tabel Hasil Perhitungan Mean Hipotetik Dan Mean Empirik.....	56

DAFTAR GAMBAR

1. Kerangka Konseptual 26



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN:

A. Data Variabel <i>Leader Member Exchange</i> (LMX).....	66
B. Data Variabel Loyalitas Karyawan.....	67
C. Data mentah <i>Leader Member Exchange</i> (LMX) dan Loyalitas karyawan.....	68
D. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	69
E. Uji Normalitas.....	70
F. Uji Linieritas.....	71
G. Uji Hipotesis (Product Moment Pearson).....	72
H. Surat izin penelitian dan surat selesai penelitian.....	73

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Karyawan merupakan aset utama perusahaan yang menjadi pelaku aktif dari setiap aktivitas perusahaan, karyawan adalah tenaga yang menjalankan setiap aktivitas yang ada pada organisasi atau perusahaan. (Prasetyo, 2015). Karyawan memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kesuksesan sebuah organisasi. Tanpa mesin canggih perusahaan dapat terus beroperasi dengan cara manual, akan tetapi tanpa karyawan perusahaan tidak akan dapat berjalan sama sekali. Ini sejalan dengan pendapat Ndraha (2000), sumber daya manusia adalah penduduk yang siap, mau dan mampu memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Pegawai atau karyawan adalah sumber daya manusia atau penduduk yang bekerja disuatu institusi baik pemerintah maupun swasta (bisnis). Karyawan merupakan orang yang memberikan jasa baik berupa tenaga atau pun pemikiran yang kreatif bagi perusahaan dan dari jasa tersebut karyawan dapat menerima balasan jasa berupa gaji yang sepadan (Hasibuan, 2007).

Pada saat ini, perusahaan-perusahaan sangat mengutamakan karyawan yang memiliki loyalitas terhadap perusahaan tempat ia bekerja. Loyalitas sangat dibutuhkan oleh perusahaan karena ketika karyawan tersebut memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan tempat ia bekerja, maka karyawan tersebut bersedia berkorban dan setia kepada perusahaan. Dengan begitu, tingkat kinerja karyawan akan meningkat dan otomatis membuat produktifitas perusahaan juga meningkat. Menurut Nitisemito (dalam Malik, 2014), Loyalitas kerja para

pegawai terhadap organisasi akan dapat menimbulkan rasa tanggung jawab serta menciptakan gairah dan semangat kerja. Untuk dapat menimbulkan loyalitas para pegawai terhadap perusahaan maka perusahaan harus mengusahakan agar para pegawai merasa senasib dengan perusahaan. Dengan perasaan senasib seperti ini maka kemajuan dan kemunduran perusahaan akan dirasakan juga oleh para pegawai.

Menurut Hasibuan (2007), 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 rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

Menurut Rasimin (dalam Dewi, 2016), Secara umum loyalitas dapat diartikan sebagai kesetiaan, pengabdian, dan kepercayaan yang diberikan atau ditunjukkan kepada seseorang atau lembaga, yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik. Menurut Saydam (2000), Loyalitas adalah tekad dan kesanggupan menanti, melaksanakan dan mengamalkan suatu yang dipatuhi dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab, tekad serta kesanggupan yang harus dibuktikan dalam sikap dan tingkah laku sehari – hari serta dalam perbuatan melaksanakan tugas.

Loyalitas kerja akan terjadi jika karyawan merasa tercukupi dalam memenuhi kebutuhan hidup dari pekerjaannya, sehingga mereka betah bekerja dalam suatu perusahaan. Salah satu survey tentang loyalitas yang dikutip Drizin &

Schneider (dalam Damanik, 2016) menunjukkan bahwa pendorong utama untuk Loyalitas adalah *fairness* (kualitas hubungan atasan dengan bawahan), Hal ini termasuk masalah-masalah yang berkaitan dengan: fair dalam penggajian, fair dalam penilaian kinerja, dan fair dalam perumusan dan pengimplementasian kebijakan. Loyalitas karyawan juga dapat dibangun melalui hubungan yang baik antara atasan dan bawahan. Membangun hubungan saling percaya satu sama lain merupakan satu bentuk kompensasi yang sangat bermakna bagi karyawan. Karyawan harus tahu bahwa atasan mereka memperlakukan mereka sebagai pribadi tidak sekedar “sumber daya” sebelum mereka termotivasi untuk memberi yang terbaik bagi organisasi, Boltax (dalam Damanik, 2016).

Loyalitas karyawan itu ada dalam satu organisasi apabila karyawan percaya bahwa dalam tujuan organisasi, karyawan dapat mencapai tujuan mereka. Karyawan yang melibatkan diri secara penuh dalam bekerja adalah karyawan yang memperhatikan kepentingan-kepentingan organisasi dalam mencapai tujuan-tujuannya. Karyawan menjadi lebih peduli terhadap fungsi organisasi yang efektif sehingga lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaan, berusaha memelihara perilaku-perilaku yang menguntungkan organisasi dan mengerahkan seluruh kemampuan serta keahlian yang dimilikinya dalam melakukan tugas pekerjaan. Karyawan yang terlibat secara penuh dalam pekerjaannya lebih berkomitmen dalam bekerja karena mereka memandang usaha dan kinerja yang mereka berikan terhadap organisasi memiliki makna yang positif bagi kesejahteraan organisasi dan kesejahteraan individual mereka sendiri (Diefendorff, *et. al.*, 2002)

Anoraga *dkk* (2003), mengemukakan ada beberapa cara yang di tempuh untuk meningkatkan loyalitas kerja, yaitu: Hubungan yang erat antar karyawan,

Saling keterbukaan dalam hubungan kerja, Saling pengertian antar pemimpin dan karyawan, Memperlakukan karyawan tidak sebagai buruh, tetapi sebagai rekan kerja, Pimpinan berusaha menyelami pribadi karyawan secara kekeluargaan, Rekreasi bersama seluruh anggota.

Dari teori yang dikemukakan diatas, ada item yang membuat peneliti tertarik yaitu memperlakukan karyawan tidak sebagai buruh melainkan sebagai rekan kerja. Pernyataan ini sangat menarik karena dengan cara pimpinan memperlakukan karyawan sebagai rekan kerja dapat membuat karyawan tersebut menjadi loyal terhadap perusahaan dikarenakan sikap pimpinannya. Hal ini juga yang terjadi pada PT. Cahaya Kawi Ultra Polyintraco di bagian produksi. Dari hasil wawancara yang dilakukan kepada manager bagian produksi pada tanggal 12 februari 2018, beliau mengatakan bahwa beberapa karyawan yang sudah berkerja mulai dari tahap menjadi karyawan honorer selama 2 tahun, memilih untuk tetap berkerja dibawah pimpinannya dan sekarang sudah menjadi karyawan tetap dibagian produksi. Ia menyatakan bahwa ia sudah menganggap karyawannya itu sebagai rekan kerjanya sendiri bukan sebagai anak buah. Pada bagian produksi, karyawan yang telah bekerja selama 2 tahun baru bisa diangkat menjadi karyawan tetap.

Survey yang dilakukan oleh Towers Watson mengenai *Global Workforce Study 2012* yang mengikutkan 29 negara termasuk Indonesia dengan total responden sebanyak 32.000 karyawan. Khusus untuk Indonesia, hasilnya ditemukan bahwa sekitar dua pertiga karyawan di Indonesia tidak memiliki *engagement* yang tinggi terhadap perusahaannya. Bahkan, survei itu juga menyebutkan bahwa sekitar 27% dari karyawan saat ini telah merencanakan untuk

pindah dalam dua tahun kedepan. Tidak hanya itu, 42% dari total responden di Indonesia yang sebanyak 1.005 karyawan, menyatakan bahwa mereka harus meninggalkan perusahaannya sekarang untuk meningkatkan karirnya di masa depan. Sedangkan karyawan yang memiliki *engagement* (loyalitas) terhadap perusahaannya dimana dia bekerja saat ini, jumlahnya hanya sekitar 36%. Pernyataan ini mengarah kepada masih kurang besarnya sikap loyalitas yang diterapkan oleh karyawan diperusahaan.

Hal ini juga didapati pada bagian produksi PT. Cahaya Kawi Ultra Polyintraco. Selain fenomena adanya loyalitas dikarenakan sikap pimpinan di bagian produksi, dari hasil wawancara yang dilakukan kepada manajer bagian produksi pada tanggal 12 Februari 2018, ditemukan juga sikap karyawan yang tidak loyal dikarenakan hubungannya dengan atasan. Beliau mengungkapkan bahwa ada karyawannya yang baru kemaren di PHK dikarenakan karyawan tersebut memanipulasi surat BPJS. Beliau juga mengatakan bahwa karyawan tersebut sudah bekerja disini mulai dari menjadi karyawan honorer juga dan pada saat karyawan tersebut dipecat, karyawan tersebut sudah menjadi karyawan tetap. Selain itu, ada juga beberapa karyawannya yang suka sepele mengenai hal keterlambatan dan target produksi dengan alasan “sudah menjadi karyawan tetap kok disini”. Padahal beliau sudah berulang kali mengingatkan karyawan-karyawan tersebut.

Dari fenomena diatas dapat dilihat bahwa selain adanya loyalitas yang ditunjukkan karyawan pada bagian produksi di PT. Cahaya Kawi Ultra Polyintraco, ada juga sikap tidak loyal yang ditunjukkan yang dikarenakan adanya

indikasi hubungan dengan atasannya. Kualitas hubungan atasan dengan bawahan inilah yang disebut dengan *Leader Member Exchange (LMX)*.

Yuliandri (dalam Soegandhi *dkk*, 2013) menegaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah adanya fasilitas-fasilitas kerja, tinjauan kesejahteraan, suasana kerja (hubungan atasan dan bawahan dan hubungan sesama antar karyawan), serta upah yang diterima dari perusahaan. Dari faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas tersebut, peneliti memilih *Leader Member Exchange (LMX)* sebagai variabel yang ingin diteliti.

Dasar pemikiran teori *Leader Member Exchange (LMX)* bahwa dalam sebuah organisasi, pemimpin mengembangkan tipe hubungan yang berbeda dengan bawahannya (Robbins, 2011). Robbins mengatakan akibat dari tekanan waktu, pemimpin menetapkan bahwa adanya hubungan khusus dengan suatu grup yang terdiri dari beberapa pengikutnya. Group ini dibagi menjadi dua, yaitu *in-group* dan *out-group*. Pada *in-group*, bawahan lebih dipercaya, mendapatkan perhatian dalam porsi yang lebih besar dari atasan, dan mendapatkan hak-hak khusus. Bawahan dalam kelompok *out-group* hanya mendapat sedikit waktu yang diberikan oleh *leader*, sedikit kontrol yang diberikan oleh *leader*, dan hubungan *leader* dengan *out-group* berdasarkan hubungan wewenang yang formal (Robbins, 2011).

LMX adalah sebuah teori kepemimpinan yang berfokus pada hubungan *leader-follower* terhadap proses kepemimpinan (Schultz & Schultz, 2006). Dansereau, Graen dan Casman menjelaskan bahwa teori *Leader-Member Exchange (LMX)* merupakan teori yang menjelaskan bagaimana hubungan interpersonal berkembang diantara atasan dan bawahan (Yukl, 2013). *Leader-*

Member Exchange (LMX) merupakan suatu proses interaksi yang terjadi pada dua individu dan secara berkesinambungan akan mengalami perkembangan. Cakupan isi dari *Leader-Member Exchange* (LMX) terdiri atas tiga hal yakni, *Leader* (pimpinan atau atasan), *Follower* (Bawahan) dan *Relationship* (Hubungan Interpersonal) (Graen & Liden, 1995). Menurut Morrow (2005), *Leader Member Exchange* (LMX) merupakan peningkatan kualitas hubungan antara atasan dengan karyawan yang akan mampu meningkatkan kinerja keduanya.

Riggio (2009) dalam konsep *Leader-Member Exchange* menyatakan apabila interaksi atasan bawahan berkualitas tinggi maka seorang atasan akan berpandangan positif terhadap bawahan sehingga bawahan akan merasakan bahwa atasan banyak memberikan dukungan dan motivasi. Hal ini meningkatkan rasa percaya dan hormat pada atasan sehingga mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan oleh perusahaan. Terlebih lagi dengan hubungan positif yang tercermin dalam interaksi yang berkualitas akan memberikan perasaan lebih dihargai oleh atasan sehingga membuat karyawan lebih menunjukkan perilaku *extra-role* mereka dalam perusahaan.

Menurut Djatmika (2005), Pemimpin atau atasan yang memiliki kepedulian yang tinggi kepada bawahan memiliki kecenderungan untuk membentuk hubungan atau interaksi yang positif dengan bawahan. Mereka berusaha untuk melakukan pendekatan kepada bawahan. Bahkan mereka tidak merasa canggung untuk memberikan motivasi kepada bawahan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu. Interaksi yang berkualitas yang terbentuk antara atasan dengan bawahan juga akan meningkatkan perasaan percaya. Atasan akan dianggap oleh bawahan sebagai orang yang

mampu membantu mereka dalam menyelesaikan permasalahan yang mereka hadapi terkait dengan pekerjaan mereka ataupun permasalahan yang terjadi diantara rekan dalam lingkungan kerja. Salah satu indikasi interaksi atasan bawahan yang berkualitas dapat dilihat dari usaha atasan dalam membantu menyelesaikan permasalahan yang terjadi pada bawahan.

Munisa (2016), mengatakan bahwa Tidak begitu banyak sumber yang mengatakan faktor-faktor yang membentuk *Leader Member Exchange (LMX)*. Beberapa ahli menyatakan bahwa faktor yang membentuk *Leader Member Exchange (LMX)* yaitu kesamaan demografis (Bauer & Green), persepsi akan kesamaan (Liden), kinerja (Bauer & Green), locus of control (Kinicki & Vecchio) dan perasaan suka (Wayne & Ferris). Dalam penelitian yang dilakukan oleh Jeffrey Wibowo & Eddy M. Sutanto (2013), mereka menyatakan bahwa Semakin tinggi kualitas hubungan atasan bawahan (*LMX*) dapat meningkatkan loyalitas karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti ingin lebih jauh meneliti, seberapa jauh “Hubungan *Leader Member Exchange (LMX)* dengan Loyalitas Karyawan di PT. Cahaya Kawi Ultra Polyintraco Medan”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, masalah dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Loyalitas karyawan yang menurun jika pemimpin menerapkan perbedaan perlakuan pada karyawan in-group dengan out-group.
2. Ketidakpercayaan diri karyawan out-group untuk lebih akrab dengan pimpinan yang menyebabkan tingkat loyalitas karyawan rendah.

3. Faktor yang memunculkan loyalitas karyawan yaitu *fairness* (kualitas hubungan atasan dengan bawahan) : fair dalam penggajian, fair dalam penilaian kinerja, dan fair dalam perumusan dan pengimplementasian kebijakan.

Sebagai seorang karyawan, karyawan harus mampu menunjukkan keseriusan dalam pekerjaan mereka untuk perusahaan. Karyawan yang memiliki loyalitas yang baik sangat dibutuhkan oleh perusahaan. Begitu juga pemimpin, pemimpin sudah seharusnya membimbing dan mengayomi setiap karyawan-karyawannya dan berlaku adil pada mereka.

C. Batasan Masalah

Agar penelitian lebih fokus dan tidak meluas dari pembahasan yang dimaksud, penelitian ini membatasi masalahnya pada karyawan bagian produksi PT. Cahaya Kawi Ultra Polyintraco Medan yang berjumlah 40 orang, kualitas hubungan atasan dengan bawahan (LMX) dan loyalitas karyawannya.

D. Rumusan Masalah

Atas dasar penentuan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, maka penulis dapat mengambil perumusan masalah sebagai berikut: “Apakah ada hubungan *Leader Member Exchange (LMX)* dengan loyalitas karyawan di PT. Cahaya Kawi Ultra Polyintraco Medan?”

E. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dikemukakan oleh penulis dari penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui hubungan *Leader Member Exchange (LMX)* dengan loyalitas karyawan di PT. Cahaya Kawi Ultra Polyintraco Medan.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini dibagi menjadi dua, yaitu manfaat secara teoritis dan manfaat secara praktis.

1. Manfaat penelitian secara teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan ilmiah bagi ilmuwan dalam penerapan ilmu psikologi dibidang industri dan organisasi terutama tentang *Leader Member Exchange (LMX)* dengan loyalitas karyawan.

2. Manfaat penelitian secara praktis

- a. Bagi perusahaan, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam mengendalikan jalannya roda organisasi dengan mengontrol *Leader Member Exchange (LMX)* pada pemimpin dan pemimpin memiliki hubungan interaksi yang baik dengan karyawannya sehingga terciptanya loyalitas kerja pada karyawan.
- b. Bagi peneliti selanjutnya, agar penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi dan bahan informasi bagi penelitian sejenis.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Karyawan

1. Pengertian Karyawan

Ndraha (2000), sumber daya manusia adalah penduduk yang siap, mau dan mampu memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Pegawai atau karyawan adalah sumber daya manusia atau penduduk yang bekerja disuatu institusi baik pemerintah maupun swasta (bisnis). Pada dasarnya karyawan merupakan aset utama perusahaan yang menjadi pelaku aktif dari setiap aktivitas perusahaan, karyawan adalah tenaga yang menjalankan setiap aktivitas yang ada pada organisasi atau perusahaan (Prasetyo, 2015).

B. Loyalitas Karyawan

1. Pengertian Loyalitas Karyawan

Menurut Hasibuan (2007), 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 rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

Menurut Robbins (2011), *“the loyalty response mean passively but optimistically waiting for conditions to improve, including speaking up for the*

organization in the face of external criticism and trusting the organization and its management to "do the right thing". Robbins disini menyatakan bahwa karyawan yang memiliki loyalitas, akan sabar dan optimis menunggu kondisi perusahaan membaik, dengan cara setia dengan perusahaan dan yakin perusahaan akan berkembang dengan melakukan komunikasi dengan organisasi secara intens dan menghadapi kritik-kritik dari luar dan percaya bahwa perusahaan dan atasan dapat melakukan hal yang benar.

Menurut Rasimin (dalam Dewi, 2016), Secara umum loyalitas dapat diartikan sebagai kesetiaan, pengabdian, dan kepercayaan yang diberikan atau ditunjukkan kepada seseorang atau lembaga, yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik.

Menurut Saydam (2000), Loyalitas adalah tekad dan kesanggupan menanti, melaksanakan dan mengamalkan suatu yang dipatuhi dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab, tekad serta kesanggupan yang harus dibuktikan dalam sikap dan tingkah laku sehari – hari serta dalam perbuatan melaksanakan tugas. Menurut Sudimin (2003), loyalitas berarti kesetiaan individu 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 ia masih berstatus sebagai karyawan.

Poerwopoespito (2005), menyebutkan bahwa loyalitas tercermin pada sikap individu yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggungjawab, disiplin serta jujur dalam bekerja. Poerwopoespito juga menjelaskan bahwa sikap karyawan sebagai bagian dari

perusahaan yang paling utama adalah loyal. Sikap ini diantaranya tercermin dari terciptanya suasana yang menyenangkan dan mendukung ditempat kerja, menjaga citra perusahaan dan adanya kesediaan untuk bekerja dalam jangka waktu yang lebih panjang. Semakin tinggi loyalitas para karyawan di suatu organisasi, maka semakin mudah bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi (Utomo, 2002).

Dari uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa loyalitas adalah sikap kesetiaan, pengabdian, dan kepercayaan yang diberikan kepada seseorang atau lembaga, kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab, mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggung jawab, disiplin dan jujur dalam bekerja.

2. Indikator Loyalitas Karyawan

Menurut Powers (dalam Damanik, 2016), Ada 16 indikator yang dapat dipakai untuk mengidentifikasi loyalitas karyawan, yaitu:

1. Tetap bertahan dalam organisasi.
2. Bersedia bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan.
3. Menjaga rahasia bisnis perusahaan.
4. Mempromosikan organisasi kepada pelanggan dan masyarakat umum.
5. Menaati peraturan tanpa perlu pengawasan yang ketat.
6. Mau mengorbankan kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi.
7. Tidak bergosip, berbohong atau mencuri.
8. Membeli dan menggunakan produk perusahaan.

9. Ikut berkontribusi dalam kegiatan social organisasi.
10. Menawarkan saran-saran untuk perbaikan.
11. Mau berpartisipasi dalam kegiatan-kegiatan aksidental organisasi.
12. Mau mengikuti arahan atau instruksi.
13. Merawat properti organisasi dan atau tidak memboroskannya.
14. Bekerja secara aman.
15. Tidak mengakali aturan organisasi termasuk ijin sakit.
16. Mau bekerja sama dan membantu rekan kerja.

Pambudi (dalam Soegandhi dkk, 2013) juga menambahkan bahwa lima 5 faktor yang menjadi tolok ukur sumber daya manusia yang mempunyai loyalitas, yaitu:

1. Karyawan tersebut berada di organisasi tertentu;
2. Karyawan tersebut mengenal seluk beluk bisnis maupun para pelanggannya dengan baik.
3. Karyawan tersebut turut berperan dalam mempertahankan hubungan dengan pelanggan yang menguntungkan bagi perusahaan;
4. Karyawan tersebut merupakan aset tak berwujud yang tidak dapat ditiru oleh para pesaing;
5. Karyawan tersebut mempromosikan organisasinya, baik dari sudut produk, layanan, sebagai tempat kerja yang ideal maupun keunggulan kinerja dan masa depan yang lebih baik.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan

Salah satu survey tentang loyalitas yang dikutip Drizin & Schneider (dalam Damanik, 2016) menunjukkan bahwa pendorong utama untuk Loyalitas adalah *fairness* (kualitas hubungan atasan dengan bawahan). Hal ini termasuk masalah-masalah yang berkaitan dengan : fair dalam penggajian, fair dalam penilaian kinerja, dan fair dalam perumusan dan pengimplementasian kebijakan. Loyalitas karyawan juga dapat dibangun melalui hubungan yang baik antara atasan dan bawahan. Membangun hubungan saling percaya satu sama lain merupakan satu bentuk kompensasi yang sangat bermakna bagi karyawan. Karyawan harus tahu bahwa atasan mereka memperlakukan mereka sebagai pribadi tidak sekedar “sumber daya” sebelum mereka termotivasi untuk memberi yang terbaik bagi organisasi, Boltax (dalam Damanik, 2016).

Menurut Steers & Porter (2003), timbulnya loyalitas dipengaruhi oleh faktor-faktor :

1. *Karakteristik pribadi*, meliputi : usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, ras, dan sifat kepribadian;
2. *Karakteristik pekerjaan*, meliputi : tantangan kerja, stres kerja, beban kerja, kesempatan untuk berinteraksi sosial, *job enrichment*, identifikasi tugas, umpan balik tugas, dan kecocokan tugas;
3. *Karakteristik desain perusahaan/organisasi*, yang dapat dilihat dari sentralisasi, tingkat formalitas, tingkat keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, paling tidak telah menunjukkan berbagai tingkat asosiasi dengan tanggung jawab perusahaan, ketergantungan fungsional maupun fungsi kontrol perusahaan;

4. *Pengalaman yang diperoleh dalam perusahaan/organisasi*, yaitu internalisasi individu terhadap perusahaan setelah melaksanakan pekerjaan dalam perusahaan tersebut meliputi sikap positif terhadap perusahaan, rasa percaya terhadap perusahaan sehingga menimbulkan rasa aman, merasakan adanya kepuasan pribadi yang dapat dipenuhi oleh perusahaan.

Yuliandri (dalam Soegandhi *dkk*, 2013) menegaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah adanya fasilitas-fasilitas kerja, tinjauan kesejahteraan, suasana kerja (hubungan atasan dan bawahan dan hubungan sesama antar karyawan),serta upah yang diterima dari perusahaan.

4. Aspek-Aspek Loyalitas Karyawan

Loyalitas kerja individu tidak terbentuk begitu saja dalam organisasi, tetapi ada aspek-aspek yang terdapat didalamnya yang mewujudkan loyalitas kerja. Masing-masing aspek merupakan bagian dari manajemen organisasi yang berkaitan dengan karyawan maupun organisasi. Aspek-aspek loyalitas yang terdapat pada individu dikemukakan oleh Siswanto (dalam Soegandhi *dkk*, 2013), yang menitik beratkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan antara lain. :

1. *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.

2. *Tanggung jawab pada perusahaan/organisasi.* Karakteristik pekerjaan dan pelaksanaan tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan pada karyawan. Kesanggupan karyawan untuk melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan kesadaran akan setiap resiko pelaksanaan tugasnya akan memberikan pengertian tentang keberanian dan kesadaran bertanggungjawab terhadap resiko atas apa yang telah dilaksanakan.

3. *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.

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

5. *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 dan karyawan, situasi kerja dan sugesti dari teman kerja.

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

C. Leader Member Exchange (LMX)

1. Pengertian Leader Member Exchange (LMX)

LMX adalah sebuah teori kepemimpinan yang berfokus pada hubungan *leader-follower* terhadap proses kepemimpinan (Schultz & Schultz, 2006). Dansereau, Graen dan Casman menjelaskan bahwa teori *Leader-Member Exchange* (LMX) merupakan teori yang menjelaskan bagaimana hubungan interpersonal berkembang diantara atasan dan bawahan (Yukl, 2013). *Leader-Member Exchange* (LMX) merupakan suatu proses interaksi yang terjadi pada dua individu dan secara berkesinambungan akan mengalami perkembangan. Cakupan isi dari *Leader-Member Exchange* (LMX) terdiri atas tiga hal yakni, *Leader* (pimpinan atau atasan), *Follower* (Bawahan) dan *Relationship* (Hubungan Interpersonal) (Graen dan Liden, 1995). *Leader Member Exchange* (LMX) merupakan peningkatan kualitas hubungan antara atasan dengan karyawan yang akan mampu meningkatkan kinerja keduanya (Morrow, 2005)

Menurut Robbins (2011), *Leader Member Exchange* dapat didefinisikan sebagai “*The creation by leaders of in group and out groups; subordinates with in group status will have higher performance ratings, less turnover, and greater job satisfaction*”. Sehubungan dengan definisi tersebut, dapat dilihat bahwa dalam *Leader Member Exchange* ditemukan perbedaan sikap yang diterima bawahan dari atasannya. Perbedaan itu membentuk kelompok terpisah yang menerangkan hubungan antara atasan dan bawahan yang disebut dengan *in group* dan *out group*. Pada *in group*, bawahan lebih dipercaya, mendapatkan perhatian dalam porsi yang lebih besar dari atasan, dan mendapatkan hak-hak khusus (Robbins, 2011). Bawahan yang tergabung dalam *out group* mendapatkan waktu terbatas

dari atasannya dan hubungan antara atasan dan bawahan berdasarkan pada hubungan formal yang biasanya dapat dilihat dari penggunaan bahasa pada saat berkomunikasi (Robbins, 2011).

Riggio (2009) dalam konsep *Leader-Member Exchange* menyatakan apabila interaksi atasan bawahan berkualitas tinggi maka seorang atasan akan berpandangan positif terhadap bawahan sehingga bawahan akan merasakan bahwa atasan banyak memberikan dukungan dan motivasi. Hal ini meningkatkan rasa percaya dan hormat pada atasan sehingga mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan oleh perusahaan. Terlebih lagi dengan hubungan positif yang tercermin dalam interaksi yang berkualitas akan memberikan perasaan lebih dihargai oleh atasan sehingga membuat karyawan lebih menunjukkan perilaku *extra-role* mereka dalam perusahaan.

Menurut Djatmika (2005), Pemimpin atau atasan yang memiliki kepedulian yang tinggi kepada bawahan memiliki kecenderungan untuk membentuk hubungan atau interaksi yang positif dengan bawahan. Mereka berusaha untuk melakukan pendekatan kepada bawahan. Bahkan mereka tidak merasa canggung untuk memberikan motivasi kepada bawahan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu. Interaksi yang berkualitas yang terbentuk antara atasan dengan bawahan juga akan meningkatkan perasaan percaya. Atasan akan dianggap oleh bawahan sebagai orang yang mampu membantu mereka dalam menyelesaikan permasalahan yang mereka hadapi terkait dengan pekerjaan mereka ataupun permasalahan yang terjadi diantara rekan dalam lingkungan kerja. Salah satu indikasi interaksi atasan

bawahan yang berkualitas dapat dilihat dari usaha atasan dalam membantu menyelesaikan permasalahan yang terjadi pada bawahan.

Dasar pemikiran teori *Leader Member Exchange* (LMX) bahwa dalam sebuah organisasi, pemimpin mengembangkan tipe hubungan yang berbeda dengan bawahannya (Robbins, 2011). Robbins mengatakan akibat dari tekanan waktu, pemimpin menetapkan bahwa adanya hubungan khusus dengan suatu grup yang terdiri dari beberapa pengikutnya. Grup ini dibagi menjadi dua, yaitu *in-group* dan *out-group*. Pada *in-group*, bawahan lebih dipercaya, mendapatkan perhatian dalam porsi yang lebih besar dari atasan, dan mendapatkan hak-hak khusus (Robbins, 2011). Bawahan dalam kelompok *out-group* hanya mendapat sedikit waktu yang diberikan oleh *leader*, sedikit kontrol yang diberikan oleh *leader*, dan hubungan *leader* dengan *out-group* berdasarkan hubungan wewenang yang formal (Robbins, 2011).

Menurut Graen and Cashman (dalam Truckenbrodt, 2000) karyawan dalam kelompok *in group* bisa diidentifikasi dari:

- a. Adanya perlakuan-perlakuan khusus yang diberikan pimpinan kepada karyawan. Karyawan yang masuk kelompok *in group* cenderung mendapatkan perlakuan khusus dari pimpinan, misalnya perihal kompensasi kerja, toleransi absensi kerja dan lainnya.
- b. Adanya perhatian yang memadai dari pimpinan terhadap karyawan. Karyawan dalam kelompok *in group* akan menilai pimpinan memiliki perhatian yang memadai kepada karyawan.
- c. Adanya kepercayaan pimpinan terhadap karyawan dan sebaliknya. Pimpinan menaruh kepercayaan kepada pimpinan dan demikian pula

sebaliknya yaitu karyawan mempercayai pimpinan untuk berbuat yang terbaik bagi karyawan.

- d. Kemauan menerima tambahan tanggung jawab dari perusahaan. Karyawan yang masuk dalam kelompok *in group* mau disertai tanggung jawab untuk pekerjaan yang lainnya, meskipun sebenarnya bukan menjadi tanggung jawab karyawan bersangkutan.
- e. Kemauan karyawan untuk menerima tugas yang tidak terstruktur. Karyawan yang masuk dalam kelompok *in group* mau menerima tugas yang tidak terstruktur yaitu tugas-tugas yang sifatnya mendadak dan mungkin bukan pekerjaan yang seharusnya ditangani karyawan bersangkutan. Misalnya karyawan bagian produksi diminta pimpinan untuk mengantarkan surat, menjemput anggota keluarga pimpinan, dan lainnya.
- f. Kemauan karyawan untuk secara sukarela bekerja tambahan di perusahaan. Berdasarkan pemaparan definisi LMX menurut para ahli diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa LMX adalah teori yang menjelaskan kualitas pertukaran hubungan antara atasan dengan bawahan, yang dalam prosesnya menciptakan yang namanya kelompok dalam (*in-group*) dan kelompok luar (*out-group*).

Berdasarkan pemaparan diatas, dapat disimpulkan bahwa *Leader Member Exchange* (LMX) adalah kualitas hubungan antara atasan dan bawahan (karyawan) yang diharapkan mampu meningkatkan kinerja keduanya didalam suatu organisasi.

2. Dimensi-Dimensi dalam *Leader Member Exchange (LMX)*

Liden dan Maslyn (dalam Munisa, 2016) mengemukakan beberapa dimensi *Leader Member Exchange* yaitu :

1. *Affection* (Afeksi)

Yaitu saling mempengaruhi satu sama lain antara atasan dan bawahan berdasarkan pada daya tarik interpersonal, tidak hanya dari nilai profesional pekerja (Liden dan Maslyn, 1998). Afeksi (*affection*) menurut Dionne (dalam Dinimartani, 2014), diwujudkan dalam keinginan untuk kejadian dari sebuah hubungan yang menghasilkan komponen penghargaan secara personal dan hasil yang diperoleh. Afeksi juga merupakan wujud penggambaran dari adanya kenyamanan dan perasaan senang atau bahagia atas hadirnya orang lain.

2. *Dukungan Dan Kepercayaan Anggota*

Yaitu mengacu pada ekspresi dari dukungan yang umum diberikan untuk tercapainya tujuan dan sesuai dengan karakter personal dari anggota lain pada hubungan *LMX*. Menurut Dionne (dalam Dinimartani, 2014) ekspresi dari dukungan public atas tujuan dan karakter seseorang pada staf yang lain dalam lingkup *LMX*, yang melibatkan kepercayaan yang penuh pada seseorang secara konsisten dari situasi yang satu ke situasi yang lain.

3. *Contribution* (Kontribusi)

Yaitu persepsi jumlah, arah, dan kualitas aktivitas yang berorientasi pada tugas di tingkat tertentu antara setiap anggota untuk mencapai tujuan bersama dan menguntungkan (eksplisit atau implisit). Kontribusi menurut Dionne (dalam Dinimartani, 2014) merupakan kecenderungan pada setiap

anggota (staf) untuk berpartisipasi atau terlibat mengambil tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas.

4. *Professional Respect* (Penghormatan Profesional)

Yaitu persepsi sejauh mana setiap hubungan timbal balik telah memiliki dan membangun reputasi di dalam atau diluar organisasi, sehingga menjadi unggul di bidang kerjanya. *Respect professional* adalah adanya perasaan saling menghargai antara pimpinan dengan staf.

Dari penjelasan dimensi-dimensi dalam LMX diatas, dapat disimpulkan bahwa dimensi-dimensi dalam LMX yaitu *Affection* (Afeksi), *Dukungan Dan Kepercayaan Anggota*, *Contribution* (Kontribusi), *Professional Respect* (Penghormatan Profesional).

3. Faktor-Faktor Penyebab *Leader Member Exchange (LMX)*

Munisa (2016), mengatakan Tidak begitu banyak sumber yang mengatakan faktor-faktor yang membentuk *Leader Member Exchange (LMX)*. Beberapa ahli menyatakan bahwa faktor yang membentuk *Leader Member Exchange (LMX)* yaitu kesamaan demografis (Bauer & Green), persepsi akan kesamaan (Liden), kinerja (Bauer & Green), locus of control (Kinicki) dan perasaan suka (Wayne & Ferris). Dalam penelitian yang dilakukan oleh Jeffry Wibowo & Eddy M. Sutanto (dalam Munisa, 2016), mereka menyatakan bahwa Semakin tinggi kualitas hubungan atasan bawahan (LMX) dapat meningkatkan loyalitas karyawan.

D. Dinamika Hubungan *Leader Member Exchange (LMX)* dengan Loyalitas Karyawan

Menurut Saydam (2000) Loyalitas adalah tekad dan kesanggupan menanti, melaksanakan dan mengamalkan suatu yang dipatuhi dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab, tekad serta kesanggupan yang harus dibuktikan dalam sikap dan tingkah laku sehari – hari serta dalam perbuatan melaksanakan tugas. Disisi lain, Menurut Hasibuan (2007), 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 rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

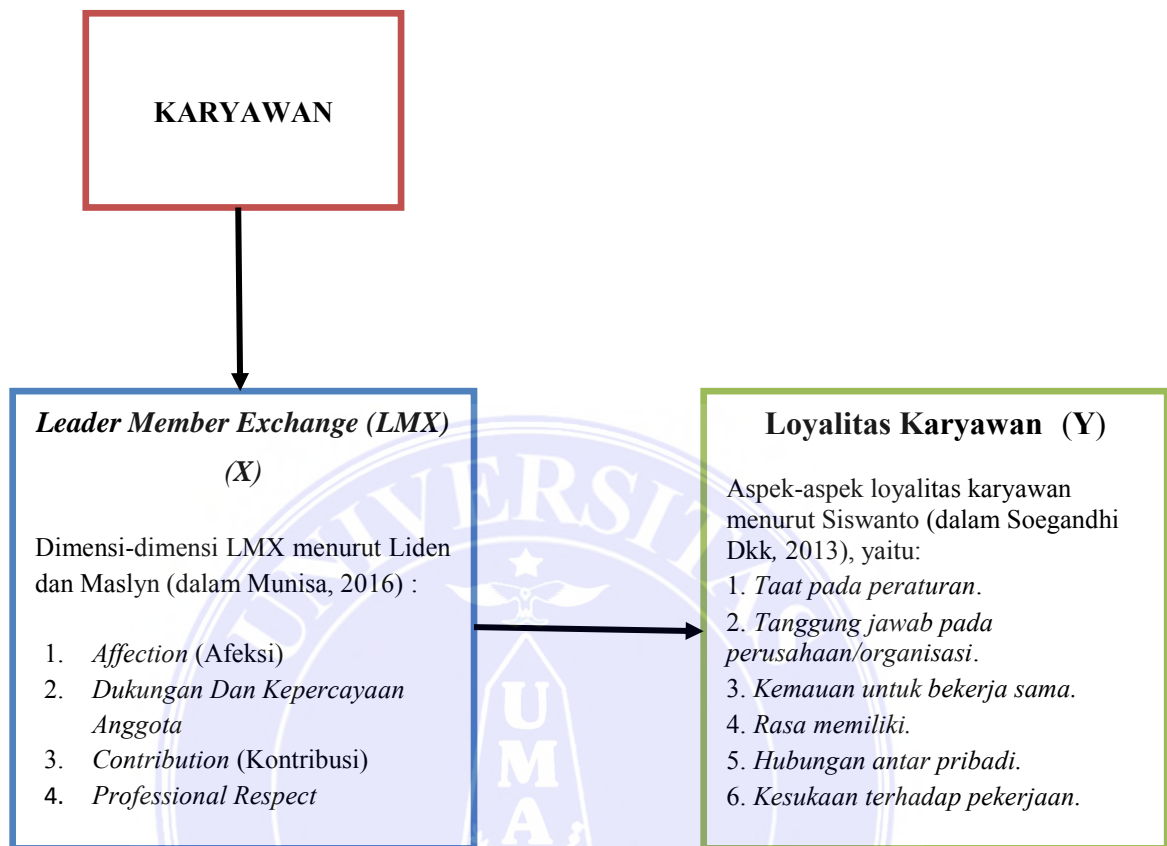
Salah satu survey tentang loyalitas yang dikutip Drizin & Schneider (dalam Damanik, 2016)) menunjukkan bahwa pendorong utama untuk Loyalitas adalah *fairness* (kualitas hubungan atasan dengan bawahan). Hal ini termasuk masalah-masalah yang berkaitan dengan fair dalam penggajian, fair dalam penilaian kinerja, dan fair dalam perumusan dan pengimplementasian kebijakan. Loyalitas karyawan juga dapat dibangun melalui hubungan yang baik antara atasan dan bawahan. Membangun hubungan saling percaya satu sama lain merupakan satu bentuk kompensasi yang sangat bermakna bagi karyawan. Karyawan harus tahu bahwa atasan mereka memperlakukan mereka sebagai pribadi tidak sekedar “sumber daya” sebelum mereka termotivasi untuk memberi yang terbaik bagi organisasi, Boltax (dalam Damanik, 2016)).

Leader-Member Exchange (LMX) merupakan suatu proses interaksi yang terjadi pada dua individu dan secara berkesinambungan akan mengalami perkembangan. Cakupan isi dari *Leader-Member Exchange* (LMX) terdiri atas tiga hal yakni, *Leader* (pimpinan atau atasan), *Follower* (Bawahan) dan *Relationship* (Hubungan Interpersonal) (Graen dan Liden, 1995). *Leader Member Exchange* (LMX) merupakan peningkatan kualitas hubungan antara atasan dengan karyawan yang akan mampu meningkatkan kinerja keduanya (Morrow, 2005).

Riggio (2009), dalam konsep *Leader-Member Exchange* menyatakan apabila interaksi atasan bawahan berkualitas tinggi maka seorang atasan akan berpandangan positif terhadap bawahan sehingga bawahan akan merasakan bahwa atasan banyak memberikan dukungan dan motivasi. Hal ini meningkatkan rasa percaya dan hormat pada atasan sehingga mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan oleh perusahaan. Terlebih lagi dengan hubungan positif yang tercermin dalam interaksi yang berkualitas akan memberikan perasaan lebih dihargai oleh atasan sehingga membuat karyawan lebih menunjukkan perilaku *extra-role* mereka dalam perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara *Leader Member Exchange* (LMX) terhadap loyalitas karyawan.

E. Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

F. Hipotesis

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat diambil hipotesis :

Ada hubungan positif antara *Leader Member Exchange (LMX)* dengan loyalitas karyawan. Dengan asumsi semakin baik *Leader Member Exchange (LMX)* maka semakin tinggi loyalitas pada karyawan. Sebaliknya, semakin buruk *Leader Member Exchange (LMX)* maka semakin rendah loyalitas pada karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tempat Dan Waktu Penelitian

penelitian ini dilakukan di PT. Cahaya Kawi Ultra Polyintraco medan.

Penelitian ini direncanakan akan dilakukan pada bulan Februari – Maret 2018.

B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah Kuantitatif yakni ingin melihat hubungan antara satu variabel bebas dengan satu variabel terikat dengan data diungkap melalui skala, yang akan diskor dalam bentuk angka, dan akan dianalisis statistik.

C. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian menurut Sugiyono (2015) adalah suatu atribut atau sifat dari orang, obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.

Berdasarkan hubungan antar variabel, maka dalam penelitian ini yang menjadi variabel penelitian adalah:

1. Variabel Terikat : Loyalitas Karyawan (Y)
2. Variabel Bebas : *Leader Member Exchange* (X)

D. Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Defenisi operasional adalah melekatkan arti pada suatu konstruk atau variabel dengan cara menetapkan kegiatan-kegiatan atau tindakan yang perlu

untuk mengukur konstruk atau variabel itu (Kerlinger, 1990). Variabel-variabel dalam penelitian ini memiliki definisi operasional sebagai berikut :

1. *Loyalitas Karyawan*

Loyalitas adalah sikap kesetiaan, pengabdian, dan kepercayaan yang diberikan kepada seseorang atau lembaga, kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab, mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggung jawab, disiplin dan jujur dalam bekerja. Skala loyalitas karyawan disusun berdasarkan aspek-aspek loyalitas karyawan menurut Siswanto (dalam Soegandhi dkk, 2013), yaitu Taat pada peraturan, Tanggung jawab pada perusahaan/organisasi, Kemauan untuk bekerja sama, Rasa memiliki, Hubungan antar pribadi, Kesukaan terhadap pekerjaan.

2. *Leader Member Exchange (LMX)*

Leader Member Exchange (LMX) adalah kualitas hubungan antara atasan dan bawahan (karyawan) yang diharapkan mampu meningkatkan kinerja keduanya didalam suatu organisasi. skala *Leader Member Exchange (LMX)* disusun berdasarkan dimensi-dimensi LMX menurut Liden dan Maslyn (dalam Munisa, 2016) yaitu *Affection* (Afeksi), *dukungan dan kepercayaan anggota*, *Contribution* (Kontribusi), dan *Professional Respect* (penghormatan profesional).

E. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Suatu penelitian selalu berhadapan dengan masalah sumber data yang disebut populasi dan sampel penelitian. Sumber data dalam penelitian adalah subjek darimana data dapat diperoleh (Arikunto, 2010). Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Cahaya Kawi Ultra Polyintraco yang berjumlah 110 orang.

2. Sampel

Menurut Arikunto (2010), sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *Purposive sampling*. *Purposive Sampling* adalah teknik untuk menentukan sampel penelitian dengan beberapa pertimbangan tertentu yang bertujuan agar data yang diperoleh nantinya bisa lebih representatif (Sugiyono, 2015). Kriteria sampel dalam penelitian ini yaitu karyawan bagian produksi, merupakan karyawan tetap, masa kerja lebih dari 2 tahun. Jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu 40 orang.

F. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode skala dengan menggunakan model skala Likert. Metode skala adalah suatu metode penelitian dengan menggunakan daftar pertanyaan yang berisi aspek-aspek yang hendak diukur, yang harus dijawab atau dikerjakan oleh subyek

penelitian dan berdasarkan atas jawaban subyek, peneliti mengambil kesimpulan mengenai subyek yang diteliti (Suryabrata, 1990). Dalam penelitian ini metode skala digunakan untuk variabel bebas dan variabel tergantung.

Dipilihnya metode skala ini berdasarkan atas anggapan:

1. Bahwa subyek adalah orang yang paling tahu tentang dirinya sendiri
2. Bahwa apa yang dinyatakan oleh subyek kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya.
3. Bahwa interpretasi subyek tentang pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepadanya adalah sama dengan apa yang dimaksudkan oleh peneliti. (Hadi, 2002).

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Skala Loyalitas Karyawan

Skala loyalitas karyawan disusun berdasarkan aspek-aspek loyalitas karyawan menurut Siswanto (dalam Soegandhi *dkk*, 2013), yaitu Taat pada peraturan, Tanggung jawab pada perusahaan/organisasi, Kemauan untuk bekerja sama, Rasa memiliki, Hubungan antar pribadi, Kesukaan terhadap pekerjaan.

- 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/Pribadi : Kesanggupan karyawan untuk melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan kesadaran akan setiap

resiko pelaksanaan tugasnya akan memberikan pengertian tentang keberanian dan kesadaran bertanggungjawab 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 invidual.
- 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 dan karyawan, situasi kerja dan sugesti dari teman kerja.
- f. Kesukaan Terhadap Pekerjaan : organisasi harus dapat menghadapi kenyataan bahwa karyawan setiap hari datang untuk bekerjasama sebagai manusia seutuhnya dalam hal melakukan pekerjaan yang akan dilakukan dengan senang hati sebagai indikatornya bisa dilihat dari : keunggulan individu dalam bekerja, individu tidak pernah menuntut apa yang diterimanya diluar gaji pokok.

Berikut adalah kisi-kisi penyebaran butir aitem skala loyalitas karyawan yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. Kisi-Kisi Distribusi Skala Loyalitas Karyawan

No	Aspek-aspek	Indikator	Sebaran Butir		Jml
			Favourable	Unfavourable	
1	Taat pada peraturan	a. Kemauan untuk mentaati dan menjalankan setiap kebijakan yang diterapkan pada bagian produksi b. bersedia menerima sanksi jika terbukti bersalah	1, 2, 3, 4, 8	5, 6, 7	8
2	Tanggung jawab pada perusahaan/ organisasi	a. Kesanggupan /kesadaran untuk melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin b. berinisiatif untuk memajukan kinerja perusahaan	9, 10, 11, 12	13, 14, 15, 16	8
3	Kemauan untuk bekerja sama	a. Kemampuan bekerja sama dengan sesama rekan kerja b. kemampuan berkerjasama dengan atasan	17, 18, 19, 20, 21	22, 23, 24, 25, 26	10
4	Rasa memiliki	a. Turut menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan b. turut merangkul sesama teman kerja	27, 28, 29, 30, 31	32, 33, 34	8
5	Hubungan antar pribadi	a. Memiliki sikap fleksibel ke arah tata hubungan antara pribadi b. menciptakan komunikasi yang baik terhadap rekan kerja dan atasan	35, 36, 37	38, 39	5
6	Kesukaan terhadap pekerjaan	a. Melaksanakan pekerjaan dengan senang hati b. bekerja dengan kondisi tidak tertekan	40, 41, 42	43, 44, 45	6
TOTAL			25	20	45

2. Skala *Leader Member Exchange* (LMX)

skala *Leader Member Exchange* (LMX) disusun berdasarkan dimensi-dimensi LMX menurut Liden dan Maslyn (dalam Munisa, 2016) yaitu *Affection* (Afeksi), *dukungan dan kepercayaan anggota*, *Contribution* (Kontribusi), dan *Professional Respect* (penghormatan profesional).

- a. *Affection* (afeksi) : Yaitu saling mempengaruhi satu sama lain antara atasan dan bawahan berdasarkan pada daya tarik interpersonal, tidak hanya dari nilai profesional pekerja. Afeksi juga merupakan wujud penggambaran dari adanya kenyamanan dan perasaan senang atau bahagia atas hadirnya orang lain.
- b. *Dukungan dan kepercayaan anggota* : Yaitu mengacu pada ekspresi dari dukungan yang umum diberikan untuk tercapainya tujuan dan sesuai dengan karakter personal dari anggota lain pada hubungan LMX.
- c. *Contribution* (kontribusi) : Yaitu persepsi jumlah, arah, dan kualitas aktivitas yang berorientasi pada tugas di tingkat tertentu antara setiap anggota untuk mencapai tujuan bersama dan menguntungkan (eksplisit atau implisit).
- d. *Professional Respect* (penghormatan profesional) : Yaitu persepsi sejauh mana setiap hubungan timbal balik telah memiliki dan membangun reputasi di dalam atau diluar organisasi, sehingga menjadi unggul di bidang kerjanya.

Berikut adalah kisi-kisi penyebaran butir aitem skala loyalitas karyawan yaitu sebagai berikut:

Tabel 2. Kisi-Kisi Distribusi Skala *Leader Member Exchange (LMX)*

No	Dimensi	Indikator	Sebaran Butir Aitem		Jlh
			<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1	<i>Affection</i>	a.Saling mempengaruhi antara atasan dan karyawan. b.adanya kenyamanan dan perasaan senang atau bahagia atas hadirnya orang lain.	2,6,10	3,5	5
2	<i>Dukungan dan Kepercayaan Anggota</i>	a.Dukungan dari karyawan untuk tercapainya tujuan. b.melibatkan kepercayaan yang penuh pada karyawan secara konsisten.	8,12	1	3
3	<i>Contribution</i>	a.Kecenderungan pada setiap karyawan untuk berpartisipasi atau terlibat mengambil tanggungjawab dalam menyelesaikan tugas. b.Aatasan turut ikut mengarahkan dalam pelaksanaan tugas.	4,14,18,20	7,11	6
4	<i>Professional Respect</i>	a.Perasaan saling menghargai antara pimpinan dengan karyawan. b.perasaan saling percaya antara pimpinan dan karyawan.	15,16,17,19	9,13	6
TOTAL			13	7	20

Skala yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala model Likert yang dimodifikasi. Modifikasi yang dilakukan adalah dengan tidak mengikutsertakan pilihan jawaban N (Netral) dengan alasan untuk menghindari

kecenderungan subyek memilih pada satu jawaban alternatif N (netral) yang berarti tidak dapat menentukan pilihan jawaban. Menurut Hadi (2002), Skala Likert merupakan skala yang paling banyak digunakan, karena skala ini dapat dinilai setuju atau tidak setuju. Penilaian antara setuju dengan tidak setuju dapat dibagi menjadi empat kategori. Sedang bentuk pernyataannya dapat dikelompokkan menjadi 2 (dua), yaitu pernyataan yang favorable dan pernyataan yang unfavorable.

Sistem penilaian keempat kategori tersebut, untuk pernyataan yang favourable, yaitu: sangat setuju (SS) nilai 4, setuju (S) nilai 3, tidak setuju (TS) ,sangat tidak setuju (STS) nilai 1. Kemudian untuk pernyataan unfavourable, yaitu: sangat setuju (SS) nilai 1, setuju (S) nilai 2, tidak setuju (TS) nilai 3, sangat tidak setuju (STS) nilai 4.

G. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

1. Validitas

Menurut Hadi, (2002), suatu alat ukur dikatakan valid apabila dapat mengukur apa yang sebenarnya harus diukur. Alat ukur dikatakan teliti apabila alat itu mempunyai kemampuan yang cermat menunjukkan ukuran besar kecilnya gejala yang diukur.

Validitas menunjukkan kepada ketepatan dan kecermatan tes dalam menjalankan fungsi pengukurannya. Suatu tes dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila tes tersebut memberikan hasil ukur yang sesuai dengan tujuan diadakannya tes tersebut.

Dalam penelitian ini skala diuji validitasnya dengan menggunakan teknik analisis *product moment* rumus angka kasar dari Pearson, yaitu mencari koefisien korelasi antara tiap butir dengan skor total (Hadi, 2002), dimana rumusnya adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{N}}{\sqrt{\left[\left(\sum X^2 \right) - \frac{(\sum X)^2}{N} \right] \left[\left(\sum Y^2 \right) - \frac{(\sum Y)^2}{N} \right]}}$$

Keterangan:

- r_{xy} : Koefisien korelasi anantara variabel x (skor subjek tiap item) dengan variabel y (total skor subjek dari keseluruhan item)
 $\sum XY$: Jumlah dari hasil perkalian antara setiap X dengan setiap Y
 $\sum X$: Jumlah skor seluruh subjek tiap item
 $\sum Y$: Jumlah skor keseluruhan item pada subjek
 $\sum X^2$: Jumlah kuadrat skor X
 $\sum Y^2$: Jumlah kuadrat skor Y
 N : Jumlah subjek

2. Reliabilitas

Konsep reliabilitas alat ukur adalah untuk mencari dan mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Reliabel dapat juga dikatakan kepercayaan, keajegan, kestabilan, konsistensi, dan sebagainya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama selama aspek dalam diri subjek yang diukur memang belum berubah. Analisis reliabilitas kedua alat

ukur digunakan metode *Cronbach's Alpha*, metode ini sangat populer dan *commonly* digunakan pada skala uji yang berbentuk Likert. Uji ini dengan menghitung koefisien alpha. Data dikatakan reliabel apabila "r alpha" positif atau $r\ \text{alpha} > r\ \text{tabel}$. Nilai uji akan dibuktikan dengan menggunakan uji dua sisi pada taraf signifikansi 0,05 , program SPSS secara *default* menggunakan nilai ini (Azwar, 2011)

Sekarang (dalam Azwar, 2011) menyatakan untuk melihat suatu data dikatakan reliabel dapat dilihat dengan menggunakan nilai batasan penentu, misalnya 0,6. Nilai yang kurang dari 0,6 dianggap dianggap memiliki reliabilitas yang kurang, sedangkan nilai 0,7 dianggap dapat diterima atau cukup baik, dan nilai diatas 0,8 dianggap baik.

Untuk mencari besaran angka reliabilitas dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha* dapat digunakan suatu rumus berikut: (Azwar, 2011).

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

r_{11} = reliabilitas instrumen
 k = jumlah butir pernyataan
 $\sum \sigma_b^2$ = jumlah varian pada butir
 σ_1^2 = varian total

H. Metode Analisis Data

Analisis data yang digunakan untuk melihat hubungan *Leader Member Exchange (LMX)* dengan loyalitas karyawan adalah dengan menggunakan korelasi product moment dari Karl Pearson. Kegunaan dari korelasi ini adalah untuk

menguji dua signifikansi dua variabel, mengetahui kuat lemah hubungan, dan mengetahui besar retribusi. Dalam penelitian ini analisis korelasi pearson digunakan untuk menjelaskan derajat hubungan antara variabel bebas (independent) dengan variabel terikat (dependent) dengan nilai : $-1 \leq r_s \leq 1$, dimana :

- a. Bila nilai $r_s = -1$ atau mendekati -1 , maka korelasi kedua variabel dikatakan sangat kuat dan negatif artinya sifat hubungan dari kedua variabel berlawanan arah, maksudnya jika nilai X naik maka nilai Y akan turun atau sebaliknya.
- b. Bila nilai $r_s = 0$ atau mendekati 0 , maka korelasi dari kedua variabel sangat lemah atau tidak terdapat korelasi sama sekali.
- c. Bila nilai $r_s = 1$ atau mendekati 1 , maka korelasi dari kedua variabel sangat kuat dan positif, artinya hubungan dari kedua variabel yang diteliti bersifat searah, maksudnya jika nilai X naik maka nilai Y juga naik atau sebaliknya.

Adapun kriteria penilaian korelasi menurut Sugiyono (2015) yaitu :

Tabel 3. Kriteria Penilaian Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.00 – 0.199	Sangat Rendah
0.20 – 0.399	Rendah
0.40 – 0.599	Sedang
0.60 – 0.799	Kuat
0.80 – 1.000	Sangat Kuat

Penghitungan korelasi dilakukan dengan menggunakan program SPSS 18.0 for windows. Dalam analisis data model analisa korelasi, karena jawaban responden yang diukur dengan menggunakan skala likert (*lykert scale*) diadakan scoring numerikal 1, 2, 3, dan 4 maka hal ini data masih dalam bentuk ordinal sehingga Dengan demikian yang harus terlebih dahulu dilakukan adalah merubah data ordinal kedalam data interval. Adapun rumus *product moment* sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{\{N \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2\} \cdot \{N \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

- r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel x (skor subjek tiap item) dengan variabel y (total skor subjek dari keseluruhan item)
 N = Jumlah subjek
 $\sum xy$ = Jumlah hasil perkalian antara skor x dan skor y
 $\sum x$ = Jumlah seluruh skor x
 $\sum y$ = Jumlah seluruh skor y
 X^2 = Jumlah kuadrat skor X
 Y^2 = Jumlah kuadrat skor Y

Rumus selanjutnya adalah untuk mencari besar kecilnya kontribusi variabel X terhadap variabel Y dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

KD = Koefisien *Determination* (kontribusi variabel X terhadap variabel Y)
r = Nilai koefisien korelasi



DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P, Widiyanti, N. (2003). *Psikologi dalam Perusahaan*. Jakarta: rineka cipta
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian : Suatu Pendekatan Praktik. (Edisi Revisi)*. Jakarta : Rineka Cipta
- Azwar, S. (2011). *Sikap Manusia: Teori dan Pengukurannya*. Jakarta: Pustaka Pelajar
- Damanik,H. (2016). *Hubungan Persepsi Beban Kerja dan Iklim Organisasi Dengan Loyalitas Member Mulit Level Marketing PT. Immunotec Profarmasia Regional 01 Medan. Tesis*. Program Pascasarjana Magister Psikologi Universitas Medan Area, Medan
- Dewi,I.M. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Hotel Benteng Pekanbaru. *JOM FISIP*, Vol. 3, No. 1, februari 2016: 1-14.
- Diefendorff, J.M., *dkk*, (2002). "Examining The Roles of Job Involvement and Work Centrality in Predicting Organizational Citizenship Behavior and Job Performance." *Journal of Organizational Behavior*. **23**, 93-108.
- Dinimartani, D.A. (2014). *Pengaruh Pelatihan "Courageous Followership" Untuk Meningkatkan Kualitas Leader Member Exchange Pegawai di BP2KB Provinsi Jawa Timur*. Jurnal Psikologi Universitas Surabaya. Vol 3, No 1, 2014.
- Djarmika, E.T. (2005). "Pengaruh Variabel Hubungan Atasan-Bawahan terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional". *Jurnal Eksekutif*, Volume 2, Nomor 2, Agustus 2005.
- Graen, G.B & Liden, R.C. (1995). *Short Notes: Role of Leadership in the Employee Withdrawl Process*. *Journal of Applied Psychology*, Vol.67:868-872.
- Hadi, S. (2002). *Metodologi Riset*. Yogyakarta: Andi Ofset.
- Hasibuan, M. (2007). *Manajemen, Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heriyanto, D. (2004). *Hubungan Antara Perepsi Atas Dukungan Organisasi dan Kualitas Hubungan Atasan-Bawahan dengan Komitmen dan Perilaku Keanggotaan. Tesis*. Pascasarjana Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.

- Kumara,A.H. (2016). *Hubungan Antara Leader-Member Exchange (LMX) dan Turnover Intention pada Blue-Collar Workers Dengan Mengontrol Variabel Tenure, Gender, dan Job Satisfaction.. Skripsi.* Program Studi Psikologi Jurusan Psikologi Universitas Sanata Dharma, Yogyakarta.
- Liden, R.C.& Maslyn, J.M. (1998). *Multidimensionality of leader-member exchange: An emperical assessment through scale development. Journal of Management*, 4,43-72.
- Malik, A. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi dan Loyalitas Kerja Dengan Intensi Turnover pada Karyawan PT. Cipaganti Heavy Equipment Samarinda. *eJournal Psikologi*, Vol. 2, No. 1, 2014:65-75.
- Mariana, R, *dkk.* (2015). Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Loyalitas Kerja Perawat Honor RSUD Kabupaten Padang Pariaman. *Jurnal RAP UNP*, Vol. 6, No. 2, November 2015: 193-202.
- Morrow, P.C., et al. (2005). The Role Of Leader-Member Exchange In High Turnover Work Environments. *Journal Of Managerial Psychology*; 20,8.
- Munisa. (2016). *Hubungan Persepsi Iklim Organisasi dan Interaksi Atasan Bawahan (Leader Member Exchange) dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Pegawai Perguruan Panca Budi Medan. Tesis.* Studi Magister Psikologi Program Pascasarjana Universitas Medan Area, Medan.
- Ndraha, Taliziduhu, (2000). *Pengantar Teori Pengembangan Sumberdaya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Nurhayati,Diah, *dkk.* (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi Kasus pada PT. Perwirabhakti Sentrasejahtera di Kota Semarang). *Journal of Management*, Vol. 2, No. 2, maret 2016:1-24.
- Poerwopoespito, (2005), *Mengatasi Krisis Manusia di Perusahaan*, Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.
- Prasetyo, Teguh. (2015). Pengaruh insentif pada prestasi kerja (studi pada karyawan penjualan dealer sepeda motor merek Honda PT. Mitra Pinasthika mustika Motor Pekan baru). *Jurnal fisip.* Vol.2.No.2
- Riggio, R. E. (2009). *Introduction to industrial/organizational psychology.* (5th Edition). New jersey: Pearson Education
- Robbins, S.P., & Judge, T. (2011). *Organizational Behavior* (14th ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Robbins, S.P., & Judge, T. (2013). *Organizational Behavior* (15th ed.). New Jersey: Prentice Hall.

- Saydam, Gaouzali. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Suatu Pendekatan Mikro)*. Jakarta:Djambatan.
- Schultz, D., Schultz, S E. (2006). *Psychology & Work Today Ninth Edition*. New Jersey: Pearson Education. Inc
- Soegandhi,V.M, dkk. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada` Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. *AGORA*, Vol. 1, No. 1.
- Steers, R.M and Porter, L.W. (2003). *Motivation and Work Behavior*. New York:McGraw Hill Book Co
- Sudimin, T, (2003). Whistleblowing: Dilema Loyalitas dan Tanggung Jawab Publik. *Jurnal Manajemen dan Usahawan*, vol. 12 no. 11. hlm. 3-8.
- Sugiyono. (2015). *Cara Mudah Menyusun: Tesis, Dan Disertasi*. Bandung: Alfabeta
- Towers Watson. 19 september 2012. *Organizations Face a Huge Retention Risk With Nearly Two-Thirds Of Indonesian Workforce Not Highly Engaged*. (online).(<http://www.towerswatson.com/enID/press/2012/09/organizationsface-a-hugeretention-risk-with-nearly-two-thirds-oftheindonesianworkforce>, diakses 1 maret 2018).
- Truckenbrodt Y.B. (2000). *The Relationship Between Leader-Member Exchange and Commitment and Organizational Citizenship Behavior. Research. Acquisition Review Quarterly*. (233-242).
- Utomo, Budi. (2002). Menentukan Faktor-Faktor Kepuasan Kerja dan Tingkat Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. PT P.*Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, Vol. 7 (2), 178-188.
- Wibowo,Jefri, dan Sutanto,E.M. (2013). Pengaruh Leader Member Exchange (LMX), Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Departemen Penjualan CV. Pratama Jaya Di Madiun. *AGORA*, Vol. 1, No. 3, 2013.
- Yukl, Gary. (2013). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Edisi Ketujuh. Jakarta: PT Indeks.

The image features a large, light blue watermark of the Universitas Medan Area logo in the background. The logo is circular and contains the text 'UNIVERSITAS' at the top and 'MEDAN AREA' at the bottom. In the center, there is a stylized emblem with a book and a building.

LAMPIRAN – A
DATA VARIABEL LEADER
MEMBER EXCHANGE (LMX)

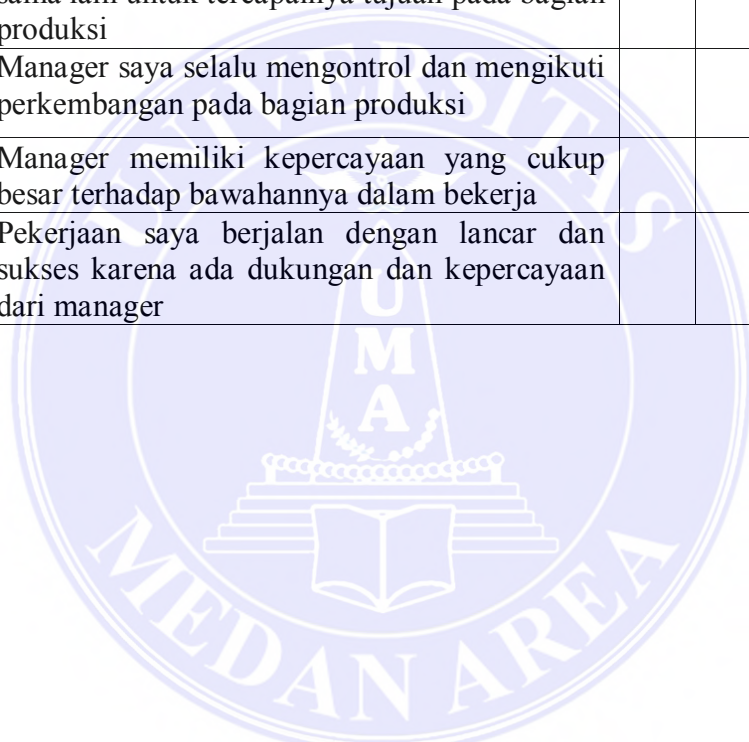
SKALA LEADER MEMBER EXCHANGE (LMX)

PETUNJUK PENGISIAN

Pilihlah salah satu jawaban yang sesuai dengan pendapat anda dengan cara memberikan tanda centang (✓) pada salah satu kolom **SS** (sangat setuju), **S** (setuju), **TS** (tidak setuju), **STS** (sangat tidak setuju) pada lembar jawaban yang sudah disediakan.

No	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1	Manager saya tidak akan membela saya terhadap pihak lain dalam lingkungan kerja jika saya membuat kesalahan.				
2	Manager saya termasuk orang yang disukai oleh bawahannya sebagai teman.				
3	Saya tidak menemukan solusi jika berdiskusi dengan manager saya				
4	Saya bersedia untuk melakukan usaha ekstra melebihi dari yang ditugaskan untuk memenuhi tujuan kerja yang diinginkan manager saya				
5	Manager saya selalu menegur bawahan tanpa memberikan contoh kepada bawahannya				
6	Saya tidak keberatan bekerja dengan sangat keras untuk manager saya				
7	Saya merasa keberatan bekerja dengan sangat keras untuk manager saya				
8	Manager saya mempertahankan (membela) pekerjaan saya, ketika ada orang lain yang menyalahkan hasil kerja saya.				
9	Saya tidak terkesan dengan pengetahuan manager saya mengenai pekerjaannya				
10	Saya lebih senang berdiskusi dengan manager mengenai masalah yang muncul di bagian produksi				
11	Manager kurang memiliki pertimbangan dalam memberikan pekerjaan dan target produksi kepada bawahannya				

12	Manager saya memberikan perhatian dan mendukung apa yang saya kerjakan				
13	Manager selalu menyalahkan bawahan jika hasil produksi banyak yang tidak sesuai				
14	Saya bersedia bekerja untuk manager saya melebihi apa yang diminta dalam tugas pokok pekerjaan saya				
15	Saya mengagumi keahlian professional manager saya				
16	Saya menghormati pengetahuan manager saya dan kompetensinya dalam menangani bagian produksi				
17	Manager dan bawahan saling menghargai satu sama lain untuk tercapainya tujuan pada bagian produksi				
18	Manager saya selalu mengontrol dan mengikuti perkembangan pada bagian produksi				
19	Manager memiliki kepercayaan yang cukup besar terhadap bawahannya dalam bekerja				
20	Pekerjaan saya berjalan dengan lancar dan sukses karena ada dukungan dan kepercayaan dari manager				





SKALA VARIABEL LOYALITAS KARYAWAN

PETUNJUK PENGISIAN

Pilihlah salah satu jawaban yang sesuai dengan pendapat anda dengan cara memberikan tanda centang (✓) pada salah satu kolom **SS** (sangat setuju), **S** (setuju), **TS** (tidak setuju), **STS** (sangat tidak setuju) pada lembar jawaban yang sudah disediakan.

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Saya menyelesaikan pekerjaan yang sudah ditetapkan bagian produksi setiap harinya				
2	Saya akan menyelesaikan target produksi lebih cepat dari yang ditentukan				
3	Saya bekerja mengikuti aturan yang telah disepakati oleh perusahaan				
4	Karyawan yang terbukti bekerja tidak sesuai dengan aturan akan diberikan sanksi tegas				
5	Tidak menyelesaikan pekerjaan yang sudah ditetapkan perusahaan merupakan hal yang biasa bagi saya				
6	Saya lebih suka bekerja dengan cara saya sendiri dibandingkan mengikuti prosedur perusahaan				
7	Datang terlambat dan istirahat lebih lama boleh boleh saja asal tidak terlihat oleh atasan				
8	Saya akan memunculkan gagasan baru untuk meningkatkan kinerja saya.				
9	Ketentuan target dan kualitas kerja yang telah ditetapkan Perusahaan selama ini dapat saya kerjakan dengan baik				
10	Saya akan Mendukung kebijakan-kebijakan dan perubahan-perubahan yang diterapkan oleh perusahaan				
11	Saya berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik dibandingkan dengan rekan kerja saya yang lain				
12	Saya akan menjaga nama baik perusahaan pada saat bekerja				

13	Saya tidak peduli dengan kebijakan-kebijakan dan perubahan-perubahan yang diterapkan oleh perusahaan				
14	Saya tidak peduli dengan sanksi yang diberikan perusahaan ketika tidak tercapai target produksi				
15	Saya akan menolak kebijakan-kebijakan baru yang dibuat perusahaan				
16	Kemajuan perusahaan ini bukan menjadi tanggung jawab saya sendiri, jadi saya tidak perlu antusias dalam bekerja				
17	Saya akan berupaya untuk membantu karyawan lama maupun baru yang kesulitan dalam bekerja sekalipun dia tidak memintanya				
18	Jika ada rekan kerja lain yang terganggu dengan cara kerja dan perbuatan saya maka saya tidak akan mengulangnya lagi				
19	Ketika ada rekan kerja lain yang kesulitan dan meminta bantuan, saya akan membantu				
20	Saya akan ikut ambil bagian bila ada teman-teman membahas tentang kebijakan yang ada di perusahaan ini khususnya bagian produksi				
21	Jika ada rekan kerja lain yang sangat sibuk mengejar target produksi, saya akan berusaha membantunya agar sedikit mengurangi bebannya				
22	Saya keberatan untuk membantu karyawan lama maupun baru yang kesulitan dalam bekerja walaupun ia memintanya				
23	Saya malas bekerjasama dengan rekan kerja lain karena akan mengganggu program kerja yang sudah saya rencanakan.				
24	Pencapaian target produksi dan kualitas produksi yang dihasilkan adalah Tanggung jawab masing masing karyawan, sehingga tidak perlu saling membantu				
25	Urusan pekerjaan karyawan bagian produksi yang lain bukan urusan saya				
26	Setiap karyawan dibagian produksi sudah mempunyai bagian kerja masing-masing, jadi tidak perlu saling menolong.				
27	Menjaga kualitas produksi dan target produksi sudah menjadi kewajiban saya untuk perusahaan				
28	Saya tidak akan mau pindah ke perusahaan lain walaupun diajak oleh karyawan lain				

29	Saya tidak ikut ikutan jika ada karyawan lain yang menjelek jelekkan kondisi perusahaan				
30	Saya akan sampaikan complain ke atasan jika ada karyawan lain yang tidak bekerja sesuai aturan dan memberikan solusi untuk mengatasinya				
31	Jika ada karyawan lain pindah ke Perusahaan lain saya akan cari tahu penyebab kenapa karyawan tersebut pindah dan hasilnya saya akan beritahu atasan dan perusahaan				
32	Permasalahan perusahaan bukanlah menjadi urusan saya				
33	Maju-mundurnya perusahaan ini sebenarnya bukanlah urusan saya				
34	Jika terjadi banyak kecurangan dilapangan terkait penyalahgunaan bahan baku dan sebagainya, saya tidak ikut bertanggung jawab				
35	Sekalipun tidak diawasi saya akan bekerja dengan serius				
36	Jika ada kesempatan membantu karyawan lain, maka saya akan melakukannya				
37	Saya menjaga komunikasi yang wajar tanpa harus menyinggung perasaan dan bersifat pribadi pada karyawan lain				
38	Selain sebagai rekan kerja, karyawan lain juga merupakan saingan saat bekerja yang akan mengganggu proses kerja saya dibagian produksi				
39	Jika ada karyawan yang gagal mencapai target produksi, itu karena kesalahannya sendiri				
40	Saya bahagia jika saya bisa mencapai target produksi perharinya				
41	Saya mencintai pekerjaan ini, sehingga suatu kebanggan ketika saya mencapai target produksi dan menghasilkan kualitas produksi yang baik yang diharapkan oleh perusahaan				
42	Yang penting bagi saya adalah kualitas kerja, penghargaan yang diberikan perusahaan bukan yang utama				
43	Aneh rasanya jika hasil kerja yang baik tidak dihargai dengan suatu Penghargaan				

44	Saya akan bermalas-malasan jika hasil kerja saya tidak dihargai				
45	Proses pekerjaan yang ada dibagian produksi membuat saya jenuh				





LAMPIRAN – C
DATA MENTAH LEADER MEMBER
EXCHANGE (LMX) DAN
LOYALITAS KARYAWAN

NO	SKALA LEADER MEMBER EXCHANGE (LMX)																				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	total x
1	4	4	3	4	4	3	4	2	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	2	4	70
2	3	4	3	4	3	3	4	2	4	3	3	4	4	3	4	4	3	1	2	3	64
3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	2	4	3	4	2	4	3	3	3	62
4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	72
5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	1	4	3	2	3	3	68
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	4	4	4	4	4	2	4	4	73
7	3	4	3	4	3	3	4	3	4	2	3	3	4	4	3	4	3	2	3	2	64
8	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	58
9	3	4	3	4	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	4	69
10	3	3	4	4	3	4	4	3	4	1	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	66
11	4	3	3	2	4	3	4	3	4	2	3	3	4	3	2	2	3	3	3	2	60
12	3	4	3	2	3	3	3	2	4	1	3	2	4	4	3	2	2	1	2	1	52
13	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	76
14	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	67
15	3	4	3	2	3	3	4	3	4	3	2	2	4	4	3	2	3	2	3	3	60
16	4	3	4	2	4	4	4	4	4	1	3	3	4	2	3	2	1	1	4	2	59
17	3	4	3	2	3	3	4	2	2	3	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	46
18	4	4	3	3	4	3	4	3	4	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	66
19	4	4	4	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	64
20	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	1	3	2	62
21	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	3	3	65
22	3	4	3	4	3	3	4	1	4	2	3	2	4	3	3	4	3	3	1	3	60
23	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	70
24	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	4	4	4	3	3	3	2	2	2	59
25	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	72
26	1	3	4	3	1	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	55
27	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	2	3	3	69
28	3	3	3	4	3	3	4	2	4	3	4	3	4	3	3	4	3	2	2	3	63
29	3	3	2	2	3	2	4	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	50
30	3	4	3	4	3	3	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	70
31	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	61
32	4	4	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	58
33	1	3	3	3	1	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	1	2	3	48
34	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	3	3	2	2	4	4	1	3	2	62
35	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	1	3	2	62
36	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	70
37	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	75
38	4	3	4	4	4	4	4	3	1	3	2	3	1	3	3	4	3	2	3	3	61
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	3	1	4	3	72
40	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	3	3	4	3	2	4	3	2	2	2	64

NO	SKALA LOYALITAS KARYAWAN																												total y																							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28		29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	
1	3	3	4	3	3	2	3	2	4	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	1	2	1	1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	1	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	116
2	1	4	2	3	3	2	3	2	3	1	2	3	4	3	2	2	1	4	2	2	2	2	1	3	2	4	2	1	3	2	3	2	3	1	2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	111		
3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	3	2	2	1	3	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	82	
4	1	2	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	1	2	3	4	4	2	4	2	2	4	1	4	1	3	3	2	3	1	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	130	
5	1	2	3	1	2	1	1	4	2	1	1	2	2	2	1	3	1	2	4	1	2	3	2	1	2	1	3	1	1	2	1	2	1	3	1	4	1	4	1	2	1	1	3	2	3	85						
6	3	2	3	2	3	3	3	2	4	3	2	4	3	2	4	4	3	2	1	4	3	2	1	2	4	2	3	3	3	2	3	4	2	4	2	1	4	3	4	3	4	3	4	2	2	2	3	125				
7	4	4	4	3	3	2	1	2	3	3	3	4	3	3	1	2	4	4	2	2	3	1	3	2	3	1	2	3	4	2	1	2	1	1	3	2	3	2	1	3	3	2	2	3	3	3	3	113				
8	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	1	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	1	1	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	115			
9	2	1	2	4	1	3	2	1	3	1	2	1	1	3	2	1	2	1	3	3	1	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	4	3	2	3	3	2	3	1	2	2	2	1	3	99						
10	4	4	2	4	4	4	4	3	2	1	4	4	3	2	1	4	4	4	4	1	2	4	2	3	2	1	3	2	4	4	1	4	2	2	2	3	4	2	2	1	3	4	3	1	2	126						
11	1	3	1	2	1	2	2	3	3	1	3	2	2	1	1	1	1	3	1	2	3	2	3	4	3	2	2	3	1	2	3	2	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	2	98				
12	3	4	2	2	3	3	3	4	3	2	3	2	4	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	4	4	2	4	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	130				
13	4	4	4	4	4	3	3	4	2	4	4	4	3	4	3	4	4	4	2	4	4	4	1	2	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	158				
14	2	1	2	1	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	4	4	2	1	2	3	2	1	2	3	4	1	2	3	2	1	2	3	3	1	1	3	4	2	3	3	4	1	3	3	2	2	107					
15	4	4	2	3	3	3	3	4	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	4	3	2	4	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	1	4	3	3	2	2	1	142					
16	3	2	2	3	1	2	4	1	2	1	4	2	2	2	4	2	3	2	4	4	4	3	3	4	3	2	3	4	3	2	3	2	1	2	3	2	3	2	1	4	2	4	3	3	3	3	119					
17	2	2	2	2	2	2	3	1	2	1	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	3	2	2	1	2	2	2	3	2	2	1	4	2	2	2	3	2	4	1	2	3	1	91						
18	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	1	3	3	1	3	1	3	3	1	1	3	1	3	1	3	1	2	1	3	3	2	2	1	3	3	1	3	2	3	4	1	3	2	3	3	104						
19	2	2	3	3	2	1	3	2	3	1	3	3	3	3	2	3	2	2	1	3	3	3	1	1	3	2	3	3	2	2	2	1	2	3	2	3	2	3	4	1	4	3	2	1	2	105						
20	4	1	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	4	2	4	3	4	1	1	4	3	1	3	2	1	3	1	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	2	3	1	4	3	2	3	116					
21	2	2	3	1	3	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	3	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	79					

22	3	2	4	1	1	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	3	2	2	3	2	1	1	3	3	1	3	3	3	4	2	1	2	2	4	2	3	3	3	3	3	3	2	1	2	117		
23	3	4	3	1	3	1	3	2	4	1	4	4	1	2	2	1	3	4	2	1	2	3	2	3	3	2	1	3	3	4	1	3	4	2	1	3	3	2	1	3	3	2	3	3	3	112		
24	3	4	2	1	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	1	1	3	4	1	2	1	3	1	2	4	2	3	3	3	3	3	1	2	2	3	1	3	3	3	3	3	2	3	2	3	111		
25	3	4	1	3	3	3	2	2	4	1	4	3	1	3	3	3	3	4	3	1	1	2	3	1	1	3	3	2	3	1	3	2	1	3	2	1	3	1	2	3	4	3	1	2	3	108		
26	4	3	3	4	2	1	3	3	1	2	4	3	3	1	2	4	4	3	2	3	3	3	1	4	3	1	2	1	4	3	1	3	3	1	3	1	1	2	2	1	1	2	3	2	3	109		
27	3	3	1	3	1	2	1	3	2	2	3	4	3	2	3	4	3	3	3	1	3	3	2	3	2	1	3	3	3	2	3	1	3	2	1	2	4	2	2	1	2	4	4	2	1	109		
28	3	3	2	3	2	3	1	1	3	3	2	2	1	3	2	3	3	3	3	1	3	3	4	4	4	3	4	2	3	3	2	3	2	2	1	3	1	3	4	2	3	4	1	2	2	115		
29	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	4	4	3	2	2	4	2	2	4	1	2	4	2	2	4	2	2	4	1	4	3	3	2	2	2	2	107		
30	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	2	159		
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	1	2	3	3	1	3	1	2	1	2	1	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	1	113		
32	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	1	2	2	3	3	4	3	2	3	2	1	1	3	2	3	1	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	111	
33	1	1	2	1	2	3	2	2	1	2	3	1	3	3	1	3	1	1	1	3	3	1	3	2	3	3	2	1	1	2	3	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	3	1	1	3	86		
34	3	2	1	3	3	2	3	2	1	2	2	3	1	2	4	1	3	2	1	2	3	1	1	3	3	1	1	3	3	1	1	3	2	3	4	2	1	2	3	4	3	1	3	3	1	99		
35	4	4	3	3	3	2	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	2	3	1	3	3	2	3	3	4	3	4	4	3	2	3	145		
36	3	4	4	4	3	4	4	4	4	2	2	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	2	2	4	3	1	2	3	3	2	3	4	1	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	145		
37	4	2	3	3	2	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	2	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	4	4	1	3	138
38	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	4	4	3	3	4	3	2	3	2	2	1	3	1	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	4	3	3	2	3	2	120		
39	4	3	4	2	4	2	4	2	3	4	3	2	3	4	3	2	4	3	2	1	4	3	4	2	4	3	4	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	144		
40	3	1	2	3	2	2	4	2	1	3	3	3	2	2	3	4	3	1	2	4	4	2	1	3	2	2	1	3	3	1	2	4	3	3	4	3	3	1	2	3	2	2	3	2	3	112		

The logo of Universitas Medan Area is a circular emblem. It features a central shield with a five-pointed star at the top, a pair of wings, and the letters 'U', 'M', and 'A' stacked vertically. Below the shield is an open book. The shield is set against a background of a building with steps. The entire emblem is enclosed in a circular border with the text 'UNIVERSITAS MEDAN AREA' written around it.

LAMPIRAN – D
UJI VALIDITAS & RELIABILITAS

Reliability

Notes

Output Created		29-Mei-2018 17:51:50
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	40
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=x1 x2 x3 x4 x5 x6 x7 x8 x9 x10 x11 x12 s13 x14 x15 x16 x17 x18 x19 x20 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:00,032
	Elapsed Time	00:00:00,019

Scale: (LMX)

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	40	100,0
Excluded ^a	0	,0
Total	40	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,851	20

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1	60,20	44,831	,503	,841
x2	59,93	48,635	,233	,851
x3	60,10	46,503	,475	,843
x4	60,27	43,846	,590	,837
x5	60,20	44,831	,503	,841

x6	60,10	46,503	,475	,843
x7	59,80	47,959	,346	,848
x8	60,93	46,789	,355	,847
x9	60,10	45,477	,430	,844
x10	60,85	46,900	,273	,852
x11	60,60	44,708	,576	,838
x12	60,60	44,862	,468	,843
s13	60,10	45,477	,430	,844
x14	60,22	46,487	,381	,846
x15	60,55	46,510	,347	,848
x16	60,27	43,846	,590	,837
x17	60,47	45,640	,496	,842
x18	61,30	44,831	,388	,848
x19	60,93	46,789	,355	,847
x20	60,87	45,446	,491	,842

Reliability

Notes

Output Created		29-Mei-2018 17:52:23
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	40
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=x1 x3 x4 x5 x6 x7 x8 x9 x11 x12 s13 x14 x15 x16 x17 x18 x19 x20 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:00,016
	Elapsed Time	00:00:00,040

Scale: (LMX)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	40	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,852	18

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1	53,78	39,769	,517	,841
x3	53,68	41,456	,477	,844
x4	53,85	39,105	,574	,838

x5	53,78	39,769	,517	,841
x6	53,68	41,456	,477	,844
x7	53,38	42,856	,346	,849
x8	54,50	41,538	,379	,847
x9	53,68	40,379	,443	,845
x11	54,18	39,584	,600	,838
x12	54,18	39,892	,471	,843
s13	53,68	40,379	,443	,845
x14	53,80	41,754	,345	,849
x15	54,13	41,599	,333	,850
x16	53,85	39,105	,574	,838
x17	54,05	40,869	,469	,844
x18	54,88	39,804	,395	,849
x19	54,50	41,538	,379	,847
x20	54,45	40,767	,455	,844

Reliability

Notes

Output Created	29-Mei-2018 17:56:23	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>

	N of Rows in Working Data File		40
	Matrix Input		
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.	
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.	
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=y1 y2 y3 y4 y5 y6 y7 y8 y9 y10 y11 y12 y13 y14 y15 y16 y17 y18 y19 y20 y21 y22 y23 y24 y25 y26 y27 y28 y29 y30 y31 y32 y33 y34 y35 y36 y37 y38 y39 y40 y41 y42 y43 y44 y45 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.	
Resources	Processor Time		00:00:00,031
	Elapsed Time		00:00:00,036

Scale: (LOYALITAS KARYAWAN)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	40	100,0

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	40	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,912	45

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1	112,53	349,025	,557	,909
y2	112,53	351,179	,470	,910
y3	112,70	356,831	,374	,911
y4	112,63	353,574	,447	,910
y5	112,80	356,421	,432	,910
y6	112,88	356,317	,421	,911
y7	112,50	350,256	,561	,909

y8	112,73	356,204	,407	,911
y9	112,65	358,336	,345	,911
y10	112,98	344,897	,600	,908
y11	112,45	357,997	,382	,911
y12	112,45	353,844	,464	,910
y13	112,55	355,946	,414	,911
y14	112,80	351,036	,588	,909
y15	112,58	346,815	,527	,909
y16	112,53	348,051	,491	,910
y17	112,53	349,025	,557	,909
y18	112,53	351,179	,470	,910
y19	112,90	353,118	,398	,911
y20	112,70	355,549	,344	,911
y21	112,58	354,199	,420	,910
y22	112,98	353,666	,435	,910
y23	112,95	362,664	,191	,913
y24	112,75	357,526	,310	,912
y25	112,48	356,717	,374	,911
y26	113,20	355,703	,401	,911
y27	112,78	359,153	,275	,912
y28	112,78	358,487	,364	,911
y29	112,53	349,025	,557	,909
y30	112,78	355,102	,410	,911
y31	112,88	357,599	,352	,911
y32	112,83	353,533	,457	,910
y33	112,95	360,049	,274	,912

y34	112,93	356,276	,370	,911
y35	112,80	354,985	,367	,911
y36	112,88	357,087	,382	,911
y37	112,53	351,640	,484	,910
y38	112,88	359,907	,335	,911
y39	112,65	356,592	,338	,911
y40	112,68	358,533	,303	,912
y41	112,45	353,946	,461	,910
y42	112,58	347,635	,589	,909
y43	112,65	357,669	,415	,911
y44	112,98	363,051	,223	,912
y45	112,80	361,241	,263	,912

Reliability

Notes

Output Created	29-Mei-2018 17:57:24	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	40
	Matrix Input	

Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		<p>RELIABILITY</p> <pre> /VARIABLES=y1 y2 y3 y4 y5 y6 y7 y8 y9 y10 y11 y12 y13 y14 y15 y16 y17 y18 y19 y20 y21 y22 y24 y25 y26 y28 y29 y30 y31 y32 y34 y35 y36 y37 y38 y39 y40 y41 y42 y43 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL. </pre>
Resources	Processor Time	00:00:00,016
	Elapsed Time	00:00:00,044

Scale: (LOYALITAS KARYAWAN)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	40	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,912	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1	100,60	304,554	,575	,909
y2	100,60	307,579	,458	,910
y3	100,78	312,692	,367	,911
y4	100,70	309,446	,445	,910
y5	100,88	312,317	,424	,910
y6	100,95	311,690	,431	,910
y7	100,58	305,943	,573	,909
y8	100,80	311,497	,419	,910
y9	100,73	314,769	,315	,912
y10	101,05	301,536	,593	,908
y11	100,53	313,435	,386	,911
y12	100,53	309,230	,478	,910
y13	100,63	311,061	,433	,910
y14	100,88	307,343	,577	,909
y15	100,65	302,695	,536	,909
y16	100,60	303,272	,515	,909

y17	100,60	304,554	,575	,909
y18	100,60	307,579	,458	,910
y19	100,98	309,153	,393	,911
y20	100,78	310,640	,360	,911
y21	100,65	309,977	,420	,910
y22	101,05	309,741	,427	,910
y24	100,83	312,866	,316	,912
y25	100,55	312,818	,359	,911
y26	101,28	312,922	,353	,911
y28	100,85	313,567	,380	,911
y29	100,60	304,554	,575	,909
y30	100,85	311,156	,400	,911
y31	100,95	313,997	,326	,912
y32	100,90	309,528	,451	,910
y34	101,00	311,795	,373	,911
y35	100,88	309,548	,399	,911
y36	100,95	313,331	,360	,911
y37	100,60	307,887	,475	,910
y38	100,95	315,997	,311	,912
y39	100,73	311,794	,350	,911
y40	100,75	314,346	,294	,912
y41	100,53	309,640	,464	,910
y42	100,65	303,772	,591	,908
y43	100,73	313,589	,402	,911

Reliability

Notes

Output Created		29-Mei-2018 17:57:54
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	40
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		<p>RELIABILITY</p> <p>/VARIABLES=y1 y2 y3 y4 y5 y6 y7 y8 y9 y10 y11 y12 y13 y14 y15 y16 y17 y18 y19 y20 y21 y22 y24 y25 y26 y28 y29 y30 y31 y32 y34 y35 y36 y37 y38 y39 y41 y42 y43</p> <p>/SCALE('ALL VARIABLES') ALL</p> <p>/MODEL=ALPHA</p> <p>/SUMMARY=TOTAL.</p>
Resources	Processor Time	00:00:00,031
	Elapsed Time	00:00:00,064

Scale: (LOYALITAS KARYAWAN)

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	40	100,0
Excluded ^a	0	,0
Total	40	100,0

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

Reliability Statistics

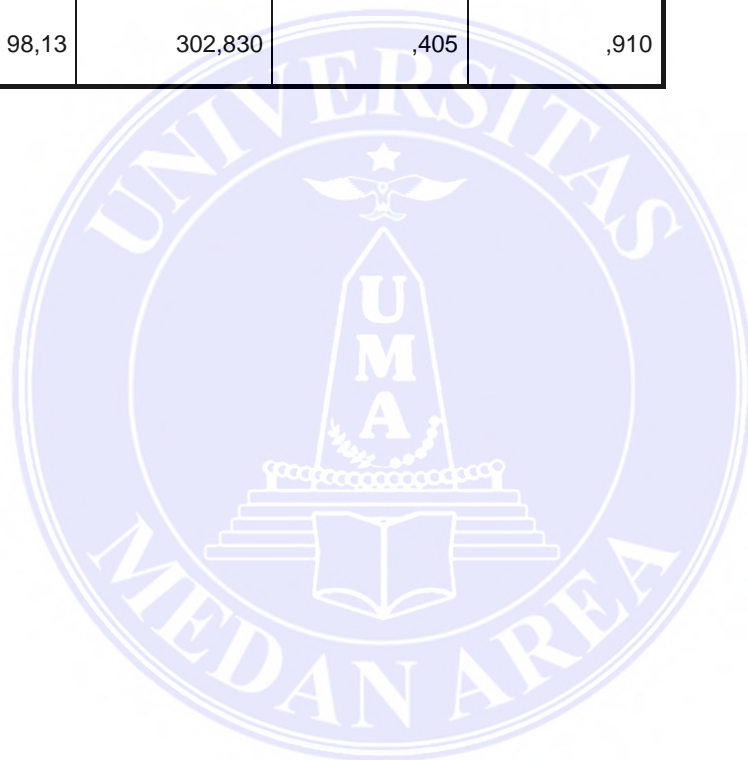
Cronbach's Alpha	N of Items
,912	39

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1	98,00	294,051	,575	,908
y2	98,00	297,128	,454	,910
y3	98,18	301,789	,374	,911
y4	98,10	298,451	,457	,910

y5	98,28	301,743	,421	,910
y6	98,35	300,900	,436	,910
y7	97,98	295,461	,571	,908
y8	98,20	300,779	,421	,910
y9	98,13	304,112	,313	,911
y10	98,45	291,433	,583	,908
y11	97,93	302,430	,398	,910
y12	97,93	298,430	,484	,909
y13	98,03	300,435	,432	,910
y14	98,28	296,820	,576	,908
y15	98,05	292,767	,521	,909
y16	98,00	292,154	,531	,909
y17	98,00	294,051	,575	,908
y18	98,00	297,128	,454	,910
y19	98,38	298,292	,400	,911
y20	98,18	300,148	,356	,911
y21	98,05	299,587	,413	,910
y22	98,45	298,818	,437	,910
y24	98,23	302,230	,315	,912
y25	97,95	302,408	,350	,911
y26	98,68	302,174	,356	,911
y28	98,25	303,218	,368	,911
y29	98,00	294,051	,575	,908
y30	98,25	300,346	,406	,910
y31	98,35	303,618	,316	,911
y32	98,30	299,087	,446	,910

y34	98,40	301,477	,363	,911
y35	98,28	299,384	,387	,911
y36	98,35	302,490	,366	,911
y37	98,00	297,385	,473	,909
y38	98,35	305,259	,312	,911
y39	98,13	300,933	,356	,911
y41	97,93	299,097	,462	,910
y42	98,05	292,921	,602	,908
y43	98,13	302,830	,405	,910





LAMPIRAN – E
UJI NORMALITAS

NPar Tests

Notes

Output Created	29-Mei-2018 18:02:57	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	40
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax	NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=totaly totalx /MISSING ANALYSIS.	
Resources	Processor Time	00:00:00,016
	Elapsed Time	00:00:00,026
	Number of Cases Allowed ^a	157286

a. Based on availability of workspace memory.

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
totaly	40	100,75	17,730	69	140
totalx	40	57,18	6,721	39	69

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		totaly	totalx
N		40	40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	100,75	57,18
	Std. Deviation	17,730	6,721
Most Extreme Differences	Absolute	,147	,123
	Positive	,147	,060
	Negative	-,086	-,123
Kolmogorov-Smirnov Z		,929	,779
Asymp. Sig. (2-tailed)		,354	,579

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Explore

Notes

Output Created		03-Jun-2018 12:08:48
Comments		
Input	Data	D:\tugas tugas\tugas semester 7\seminar proposal\SKRIPSI ikrom\data spss ikrom\data backup 2 ikrom\data spss total fix.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	40
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values for dependent variables are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any dependent variable or factor used.
Syntax		<pre> EXAMINE VARIABLES=totally totalx /PLOT BOXPLOT STEMLEAF /COMPARE GROUPS /STATISTICS DESCRIPTIVES /CINTERVAL 95 /MISSING LISTWISE /NOTOTAL. </pre>
Resources	Processor Time	00:00:02,823
	Elapsed Time	00:00:03,027

Case Processing Summary

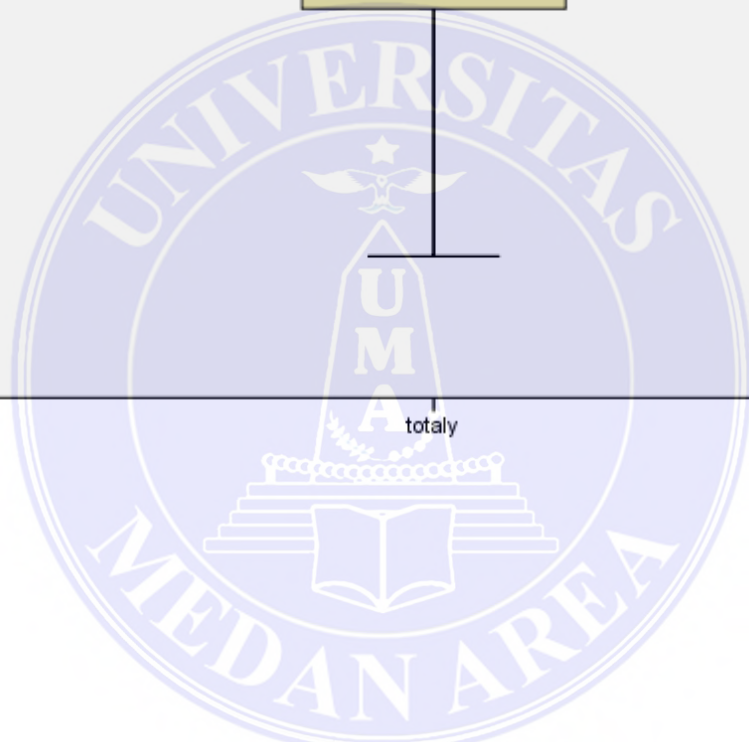
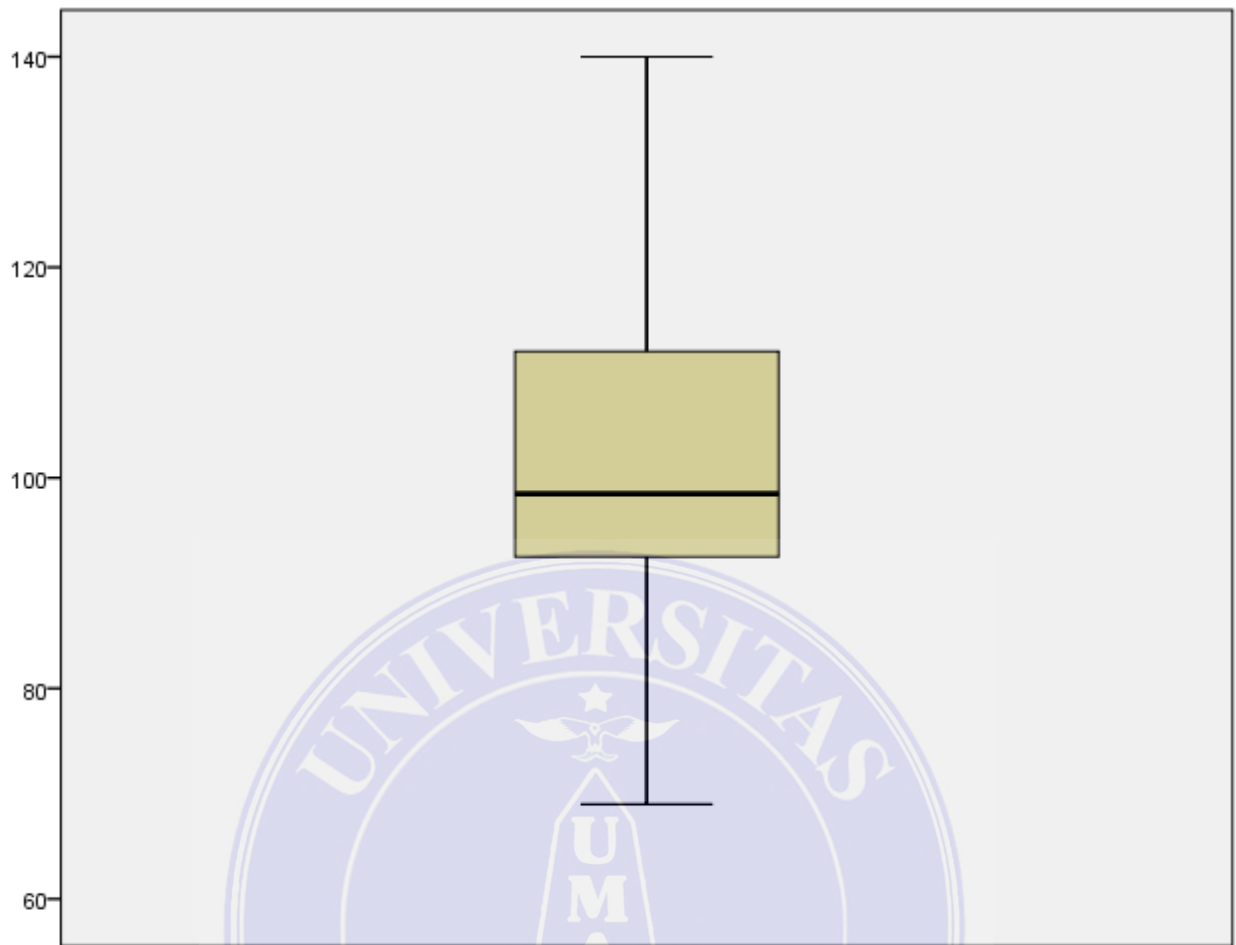
	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
totaly	40	100,0%	0	,0%	40	100,0%
totalx	40	100,0%	0	,0%	40	100,0%

LOYALITAS KARYAWAN

totaly Stem-and-Leaf Plot

Frequency	Stem &	Leaf
1,00	6 .	9
3,00	7 .	024
5,00	8 .	02478
14,00	9 .	23445677778999
6,00	10 .	011255
4,00	11 .	1335
4,00	12 .	2469
2,00	13 .	19
1,00	14 .	0

Stem width: 10
 Each leaf: 1 case(s)

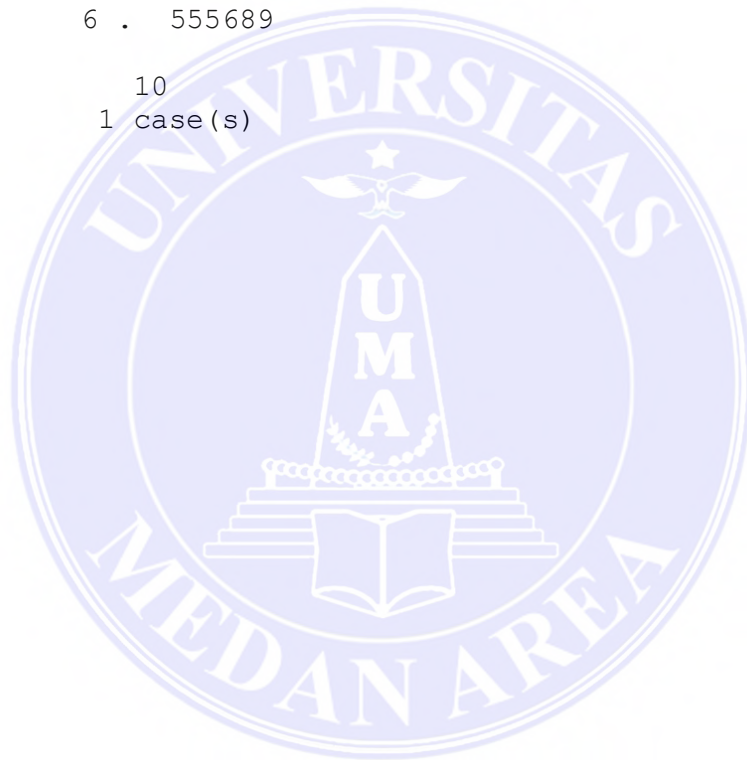


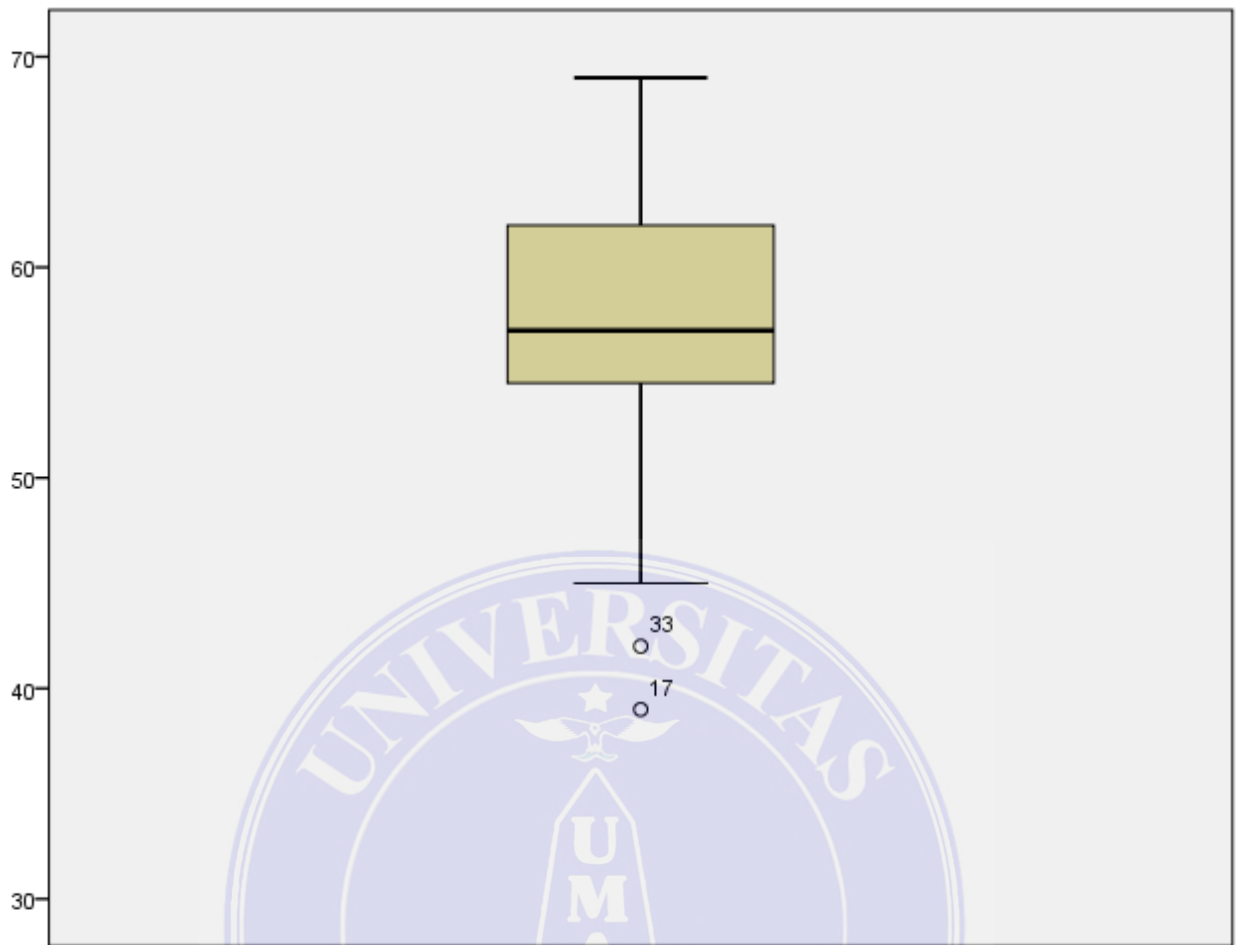
LEADER MEMBER EXCHANGE (LMX)

totalx Stem-and-Leaf Plot

Frequency	Stem &	Leaf
2,00	Extremes	(=<42)
,00	4 .	
3,00	4 .	579
5,00	5 .	22334
14,00	5 .	55555556777788
10,00	6 .	0011222334
6,00	6 .	555689

Stem width: 10
Each leaf: 1 case(s)







LAMPIRAN – F
UJI LINIERITAS

Means

Notes

Output Created	29-Mei-2018 18:03:22	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	40
Missing Value Handling	Definition of Missing	For each dependent variable in a table, user-defined missing values for the dependent and all grouping variables are treated as missing.
	Cases Used	Cases used for each table have no missing values in any independent variable, and not all dependent variables have missing values.
Syntax	<pre>MEANS TABLES=totaly BY totalx /CELLS MEAN COUNT STDDEV /STATISTICS LINEARITY.</pre>	
Resources	Processor Time	00:00:00,031
	Elapsed Time	00:00:00,045

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
totaly * totalx	40	100,0%	0	,0%	40	100,0%

Report

Totally

Totalx	Mean	N	Std. Deviation
39	80,00	1	.
42	74,00	1	.
45	94,00	1	.
47	113,00	1	.
49	97,00	1	.
52	98,00	2	1,414
53	111,50	2	20,506
54	105,00	1	.
55	98,29	7	18,865
56	87,00	1	.
57	96,75	4	2,630
58	84,00	2	19,799
60	90,00	2	2,828
61	78,00	2	8,485

62	117,00	3	21,071
63	98,50	2	3,536
64	131,00	1	.
65	108,67	3	14,640
66	113,00	1	.
68	124,00	1	.
69	140,00	1	.
Total	100,75	40	17,730

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square
totally * totalx	Between Groups	(Combined)	7879,655	20	393,983
		Linearity	2083,182	1	2083,182
		Deviation from Linearity	5796,473	19	305,078
	Within Groups		4379,845	19	230,518
	Total		12259,500	39	

ANOVA Table

			F	Sig.
totally * totalx	Between Groups	(Combined)	1,709	,124
		Linearity	9,037	,007
		Deviation from Linearity	1,323	,274
	Within Groups			
	Total			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
totaly * totalx	,412	,170	,802	,643





LAMPIRAN – G
UJI HIPOTESIS

Correlations

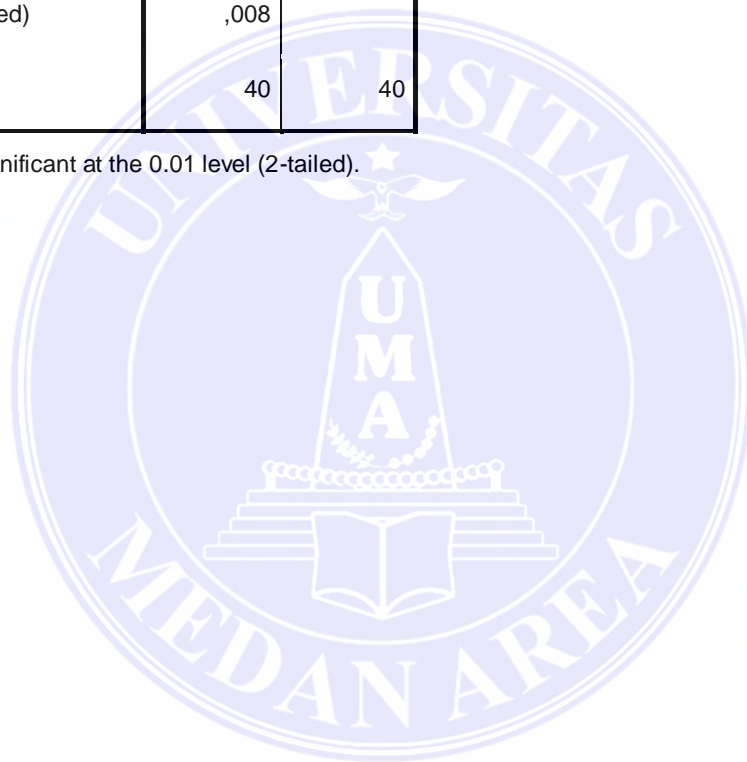
Notes

Output Created		29-Mei-2018 18:04:07
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	40
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		<p>CORRELATIONS</p> <p>/VARIABLES=totaly totalx</p> <p>/PRINT=TWOTAIL NOSIG</p> <p>/MISSING=PAIRWISE.</p>
Resources	Processor Time	00:00:00,000
	Elapsed Time	00:00:00,173

Correlations

		totaly	totalx
totaly	Pearson Correlation	1	,412**
	Sig. (2-tailed)		,008
	N	40	40
totalx	Pearson Correlation	,412**	1
	Sig. (2-tailed)	,008	
	N	40	40

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



The logo of Universitas Medan Area is a circular emblem. It features a central figure of a bird with spread wings, perched atop a stack of books. Above the bird is a five-pointed star. The entire emblem is enclosed within a circular border containing the text 'UNIVERSITAS MEDAN AREA'.

LAMPIRAN – H
SURAT IZIN PENELITIAN DAN SURAT
SELESAI PENELITIAN



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 ☎ (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Seliabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 ☎ (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 51 /FPSI/01.10/III/2018

Medan, 20 Maret 2018

Lampiran : -

Hal : Pengambilan Data

Yth, Ka. Bagian Produksi PT. Cahaya Kawi Ultra Pilyintraco Medan
Jl. Eka Surya Gg. Sidodadi Lingk. XXII Kelurahan Gd. Johor, Deli
Tua, Medan
Di
Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : Muhammad Ikrom
NPM : 14 860 0433
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di PT. Cahaya Kawi Ultra Pilyintraco Medan Jl. Eka Surya Gg. Sidodadi Lingk. XXII Kelurahan Gd. Johor, Deli Tua, Medan guna penyusunan skripsi yang berjudul "*Hubungan Leader Member Exchange (LMX) dengan Loyalitas Karyawan di PT. Cahaya Kawi Ultra Polyintraco Medan*".

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan dan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data di Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

Wakil Dekan Bid. Akademik,



Hairul Anwar Dalimunthe, S.Psi, M.Si

Tembusan

- Mahasiswa Ybs
- Arsip





P.T. CAHAYA KAWI ULTRA POLYINTRACO

Factory : Jl. Eka Surya Gg. Sidodadi, Lingk. XXII
Deli Tua - Medan 20355
Telp. 7030323, 7030325 (Hunting), 7031111, 7031181, 7031186
Fax. 7030111

Nomor : 36/CAKUP-PROD/IV/18
Lampiran : -
Hal : Surat Keterangan Selesai Pengambilan Data

medan, 12 April 2018

Kepada Yth,
Sdr. Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area (UMA)
Di
Tempat

Dengan hormat,

Bersama ini kami menerangkan bahwa :

Nama : Muhammad Ikrom
NPM : 14.860.0433
Fakultas : Psikologi

Dimana mahasiswa tersebut telah selesai melakukan pengambilan data guna penyusunan skripsi yang berjudul : "Hubungan *Leader Member Exchange* (LMX) dengan Loyalitas Karyawan Di PT. Cahaya Kawi Ultra Polyintraco Medan". Pada hari / tanggal : Rabu, 28 Maret 2018.

Demikian surat keterangan ini kami buat dengan sebenarnya, dan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Hormat Kami,



Haeril Erdiansyah
Ka. Produksi

Cc. File