

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI
TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA
RESTORAN KAMPOENG DELI
MEDAN**

Skripsi

Oleh :

Nama : Fitri Yani Indah Harahap

NPM : 12.832.0282



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2016**

ABSTRAK

Fitri Yani Indah Harahap. NPM. 12.832.0282. “Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Restoran Kampoeng Deli Medan”. Skripsi 2016.

Loyalitas karyawan terhadap perusahaan sangat diperlukan oleh perusahaan. Akan sangat sulit bagi perusahaan untuk berkembang jika tidak memiliki karyawan memiliki loyalitas yang tinggi. Perusahaan harus berusaha menumbuhkan kembangkan loyalitas karyawannya supaya perusahaan bisa tetap bertahan disaat sulit atau sekalipun. Tentu lebih sulit menumbuhkan loyalitas karyawan disaat perusahaan tidak tinggi atau semakin menurun. Karyawan akan ragu pada kemampuan perusahaan untuk mengkaji para karyawannya. Karena tidak yakin perusahaan dapat dijadikan senderen hidup, maka karyawan yang tidak memiliki loyalitas tinggi akan berusaha mencari pekerjaan lain yang lebih memberikan jaminan hidup. Tetapi karyawan yang sudah memiliki loyalitas yang tinggi akan tetap bekerja secara maksimal berusaha mengerahkan kemampuan terbaiknya dalam bekerja.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan di Restoran Kampoeng Deli Medan. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan di Restoran Kampoeng Deli Medan. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan di Restoran Kampoeng Deli Medan. Jenis penelitian ini adalah penelitian berbentuk *deskriptif*. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang berada di Restoran Kampoeng Deli Medan. Sampel pada penelitian ini adalah semua karyawan perusahaan sebanyak 39 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh (*sensus*). Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data *kualitatif*. Sumber data berasal dari data sekunder. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara dan daftar pernyataan. Teknik analisis yang dipergunakan adalah analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi (R^2) dan uji hipotesis.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan di Restoran Kampoeng Deli Medan. Kompensasi berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan di Restoran Kampoeng Deli Medan. Kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan di Restoran Kampoeng Deli Medan.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Kompensasi, Loyalitas

KATA PENGANTAR



Assalammualaikum Wr.Wb

Dengan mengucapkan Alhamdulillah dan memanjatkan puji syukur kehadiran Allah SWT karena atas rahmat dan karuniaNya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Medan Area. Penulis menyadari sepenuhnya, bahwa di dalam penulisan Skripsi ini masih banyak kekurangan atau masih jauh dari kesempurnaan. Hal ini di sebabkan keterbatasan kemampuan dan pengalaman yang penulis miliki. Oleh karena itu untuk kesempurnaan Skripsi ini penulis mengharapkan saran, kritik dan perbaikan dari pembaca yang sifatnya konstruktif.

Dalam penyelesaian Skripsi ini, penulis telah banyak menerima bantuan dan bimbingan serta dorongan semangat dari beberapa pihak, maka dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Ihsan Effendi, SE, MSi selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
2. Bapak Hery Syahrial, SE, Msi selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
3. Ibu Adelina Lubis, SE, MSi selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan.
4. Bapak Prof. Dr. H. Sya'ad Afifuddin, SE, MEc selaku Dosen Pembimbing I yang telah bersedia meluangkan waktunya, guna membimbing penulis guna menyelesaikan skripsi ini.

5. Bapak Ahmad Prayudi, SE, MM selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktu, membimbing dan mengarahkan penulis penulis dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
6. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen serta staff fakultas ekonomi yang telah mengajar dan membantu penulis hingga dapat menyelesaikan perkuliahan.
7. Bapak Pimpinan Restoran Kampoeng Deli Medan yang telah memberikan waktu dan kesempatan bagi penulis untuk melaksanakan penelitian.
8. Teristimewa kepada Ayahanda dan Ibunda yang dengan penuh kasih sayang telah mengasuh, mendidik, membimbing serta dengan do'a restunya penulis berhasil menyelesaikan pendidikan hingga ke perguruan tinggi.
9. Sahabat-sahabat ku, terima kasih atas pengertian dan kebersamaan kalian. Serta pihak lain yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari, skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Untuk itu dengan segala kerendahan hati penulis mohon maaf sebesar-besarnya. Kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak.

Medan, 2016

(Fitri Yani Indah Hrp)

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR GAMBAR	vi
DAFTAR TABEL	vii

BAB I : PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	7

BAB II : LANDASAN TEORITIS

A. Uraian Teori.....	8
1. Pengertian Kepemimpinan	8
a. Gaya Kepemimpinan	9
b. Teori Kepemimpinan.....	10
c. Fungsi-Fungsi Kepemimpinan.....	11
2. Kompensasi	12
a. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi.....	14
b. Tujuan Diadakannya Pemberian Kompensasi	14
c. Keadilan Dalam Kompensasi	15
d. Komponen-Komponen Kompensasi.....	15
3. Pengertian Loyalitas.....	16
4. Hubungan Kepemimpinan & Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan	19
5. Penelitian Terdahulu	20
D. Kerangka Konseptual	21
E. Hipotesis	23

BAB III: METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Tempat Penelitian	24
--------------------------------------	----

B. Populasi dan Sampel.....	25
C. Definisi Operasional.....	26
D. Jenis dan Sumber Data	28
E. Teknik Pengumpulan Data	29
F. Teknik Analisis Data	29
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	33
1. Sejarah Singkat Perusahaan.....	33
2. Struktur Organisasi Perusahaan.....	35
3. Gambaran Umum Responden.....	36
4. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	62
B. Pembahasan.....	64
1. Analisis Regresi Linier Berganda.....	66
2. Koefisien Determinasi (R^2).....	67
3. Uji Hipotesis	68
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	71
B. Saran	71
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul/Teks	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Konseptual.....	22
Gambar 4.1	Logo Restoran Kampoeng Deli Medan	34
Gambar 4.2	Struktur Organisasi Restoran Kampoeng Deli Medan	35



DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul/Teks	Halaman
Tabel 3.1	Rincian Waktu Penelitian	25
Tabel 3.2	Mekanisme Operasionalisasi Variabel	28
Tabel 4.1	Jenis Kelamin Responden.....	36
Tabel 4.2	Usia Responden	37
Tabel 4.3	Pimpinan selalu member nasehat tentang kinerja kepada bawahan.....	38
Tabel 4.4	Pimpinan menentukan standart kinerja yang tinggi.....	38
Tabel 4.5	Pemimpin memberikan contoh apa yang harus dilakukan agar karir sukses di masa depan.....	39
Tabel 4.6	Pemimpin memiliki ilmu pengetahuan yang tinggi.....	39
Tabel 4.7	Pemimpin dapat menggunakan peralatan/ aplikasi yang mendukung pekerjaan	39
Tabel 4.8	Pemimpin menyelesaikan pekerjaan dengan baik	40
Tabel 4.9	Pemimpin menggunakan peralatan modern teknologi .	40
Tabel 4.10	Pemimpin melakukan penilaian hasil kerja	41
Tabel 4.11	Pemimpin mampu berkomunikasi kepada karyawan dengan baik.....	41
Tabel 4.12	Pemimpin selalu memberikan perintah/ pekerja pada bawahan	41
Tabel 4.13	Pemimpin selalu memberitahukan dengan jelas apa yang harus dikerjakan, dan bagaimana mengerjakannya	42
Tabel 4.14	Pemimpin menetapkan hubungan kerja yang jelas antar satu orang dengan orang lain	42
Tabel 4.15	Pemimpin mampu memberitahu durasi waktu untuk setiap pekerjaan yang diperintah kan kepada bawahan	43

Tabel 4.16	Pemimpin memberikan standart untuk setiap pekerjaan yang diperintahkan kepada bawahan	43
Tabel 4.17	Pemimpin percaya bias meningkatkan volume penjualan.....	44
Tabel 4.18	Pemimpin yakin bias meningkatkan asset perusahaan .	44
Tabel 4.19	Pemimpin yakin dapat mengambil keputusan sendiri yang tidak merugikan karyawan.....	45
Tabel 4.20	Pemimpin percaya, dapat menjual produk yang terbaru dan laku/ laris dijual	45
Tabel 4.21	Pemimpin percaya, dapat membina/ mendidik karyawan agar dapat berloyalitas pada perusahaan	46
Tabel 4.22	Pemimpin memotivasi pegawai agar dapat bekerja lebih baik	46
Tabel 4.23	Pimpinan memberikan penghargaan bagi karyawan yang memiliki kinerja baik	47
Tabel 4.24	Pimpinan memberikan gaji plus, setiap karyawan yang memiliki loyalitas.....	47
Tabel 4.25	Pimpinan memberikan arahan bagi pegawai, agar dapat bekerja dengan giat & ikhla	48
Tabel 4.26	Pimpinan dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif	48
Tabel 4.27	Kompensasi diberikan sesuai kualitas pekerjaan yang dihasilkan	49
Tabel 4.28	Kompensasi diberikan sesuai dengan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan.....	49
Tabel 4.29	Kompensasi diberikan sesuai dengan kedudukan saya di dalam perusahaan	50
Tabel 4.30	Menerima bonus yang diluar dari gaji pokok	50
Tabel 4.31	Menerima uang lembur, Jika saya bekerja melebihi jam kerja di perusahaan	51

Tabel 4.32	Pemberian tunjangan membuat saya lebih loyal terhadap perusahaan.....	51
Tabel 4.33	Anda menerima jaminan hari tua yang memadai untuk menjamin kehidupan anda pada saat pensiun	52
Tabel 4.34	Anda memperoleh asuransi kesehatan.....	52
Tabel 4.35	Selama karyawan tidak bekerja karena sakit/ tertimpa musibah, apakah ditempat kerja tetap memberikan gaji pokok/ insentif	53
Tabel 4.36	Gaji yang diberikan berdasarkan kepada masa kerja karyawan di perusahaan.....	53
Tabel 4.37	Gaji pokok yang anda terima telah memenuhi kebutuhan dasar	54
Tabel 4.38	Gaji pokok yang anda terima sesuai dengan beban pekerjaan anda	54
Tabel 4.39	Apakah anda menerima upah lembur yang memadai jika bekerja melebihi jam kerja.....	54
Tabel 4.40	Gaji yang diberikan meningkat setiap tahun	55
Tabel 4.41	Insentif yang diberikan perusahaan sudah mencakup pada UMR.....	55
Tabel 4.42	Apakah anda sakit insentif tetap dibayar	56
Tabel 4.43	Insentif diberikan sesuai kualitas pekerjaan yang dihasilkan.....	66
Tabel 4.44	Insentif yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari karyawan.....	57
Tabel 4.45	Karyawan peduli terhadap loyalitas karyawan	57
Tabel 4.46	Karyawan sebaiknya tetap bekerja dengan baik walaupun pimpinan tidak berada di tempat.....	58
Tabel 4.47	Karyawan peduli dengan pengeluaran yang terlalu banyak di perusahaan.....	58
Tabel 4.48	Karyawan peduli dengan kebersihan area perusahaan .	59

Tabel 4.49	Karyawan seharusnya memiliki pengetahuan & keahlian untuk mendukung pelaksanaan dilingkungan kerja	59
Tabel 4.50	Saya merasa, bahwa saya mampu melaksanakan setiap pekerjaan yang di berikan.....	60
Tabel 4.51	Karyawan sebaiknya menunjukkan loyalitas/ tanggung jawab dalam mengerjakan setiap tugas yang di berikan	60
Tabel 4.52	Karyawan melakukan hal-hal yang kreatif di perusahaan	61
Tabel 4.53	Karyawan sebaiknya menanamkan semangat kompetisi bagi rekan kerja di lingkungan kerja.....	61
Tabel 4.54	Karyawan sebaiknya memberikan dorongan bagi rekan kerja untuk bekerja lebih baik.....	61
Tabel 4.55	Karyawan berlomba-lomba untuk meraih prestasi kerja di perusahaan	62
Tabel 4.56	Uji Validitas Variabel X_1	63
Tabel 4.57	Uji Validitas Variabel X_2	64
Tabel 4.58	Uji Validitas Variabel Y	65
Tabel 4.59	Uji Reliabilitas Variabel	66

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap manusia adalah pemimpin dan setiap manusia akan diminta pertanggung jawaban atas kepemimpinannya kelak. Manusia sebagai pemimpin minimal mampu memimpin dirinya sendiri. Setiap organisasi harus ada pemimpinnya, yang secara ideal dipatuhi dan disegani bawahannya. Organisasi tanpa pemimpin akan kacau balau. Oleh karena itu, harus ada seorang pemimpin yang memerintah dan mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan individu, kelompok, dan organisasi.

Dalam setiap organisasi dapat dipastikan minimal ada seseorang yang berperilaku aneh atau sebagai pembuat kesulitan (*trouble maker*) atau orang yang sulit diatur karena setiap pemimpin tidak mungkin mampu memuaskan semua orang yang dipimpinnya. Oleh sebab itu, sebagai calon pemimpin, bersiap-siaplah menghadapi minimal seorang pembuat kesulitan, minimal seorang pesaing yang sangat ambisi menggantikan anda sebagai pemimpin. Jadi, setiap pemimpin minimal memiliki satu musuh atau lawan untuk memperebutkan posisi sebagai pemimpin.

Kepemimpinan merupakan topik menarik untuk dikaji. Oleh karena itu, sampai sekarang dipelajari, dipraktikkan, dan diteliti. Kepemimpinan tidak dapat dilepaskan dari kekuasaan karena tanpa kekuasaan, pemimpin tidak memiliki kekuatan yuridis atau kekuatan lain dalam mempengaruhi orang lain agar bertindak seperti yang ia harapkan.

Kepemimpinan merupakan salah satu topik terpenting dalam mempelajari dan mempraktikkan manajemen sehingga Gibson,*etal.* (2003:17) menyebutkan fungsi manajemen dengan singkatan POL, *planning, organizing, leading, dan controlling*. Alasannya, dengan melalui POLC para pemimpin dapat mengarahkan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian dengan baik.

Karyawan bekerja dengan mendapat pengawasan dari atasannya. Gaya kepemimpinana atasan diduga juga turut mempengaruhi loyalitas karyawan. Atasan yang bersikap sebagai penguasa yang cenderung sewenang-wenang dan tidak menghargai aspirasi karyawan merasa tidak puas dalam bekerja. Sehingga ada kemungkinan karyawan akan mencari perusahaan yang dipimpin oleh atasan yang lebih baik dalam memperlakukan bawahannya. Seandainya karyawan tidak berpindah kerja, kemungkinana karyawan tersebut akan bekerja tidak sepenuh hati atau bisa dikatakan loyalitasnya terhadap perusahaan menjadi rendah.

Merupakan suatu kenyataan yang tidak dapat dipungkiri lagi bahwa motivasi dasar bagi kebanyakan laryawan pada suatu organisasi adalah untuk Mencari nafkah. Berarti apabila disuatu sisi seseorang menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan sebagian waktunya untuk berkarya pada suatu organisasi dilain sisi ia mengharapkan untuk menerima imbalan tertentu. Beranjak dari pandangan demikian, dewasa ini masalah imbalan dipandang sebagai salah satu tantangan yang harus dihadapi oleh manajemen suatu organisasi, karena imbalan oleh karyawan tidak lagi dipandang semata-mata

sebagai alat kepuasan kebutuhan materialnya, akan tetapi sudah dikaitkan dengan harkat martabat manusia.

Kepentingan para karyawan harus mendapat perhatian dalam arti bahwa kompensasi diterimanya atas balas jasa yang diberikan kepada organisasi harus memungkinkannya mempertahankan harkat dan martabatnya sebagai insan yang terhormat. Tegasnya kompensasi merupakan alat untuk mempertahankan taraf hidup yang wajar dan layak serta hidup mandiri tanpa menggantungkan pemenuhan berbagai jenis kebutuhannya kepada orang lain.

Disini pemberian kompensasi berpengaruh kepada loyalitas karyawan. Keterampilan karyawan, pengetahuan karyawan, dengan adanya pemberian kompensasi yang baik maka dapat mencapai tujuan dari perusahaan, yaitu dapat bersaing dipasaran tenaga kerja.

Dengan perkataan lain suatu system imbalan yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para anggota organisasi yang pada gilirannya memungkinkan organisasi memperoleh, memelihara dan mempekerjakan sejumlah orang yang dengan berbagai sikap dan perilaku positif bekerja secara produktif bagi kepentingan organisasi.

Jika para anggota organisasi diliputi oleh rasa tidak puas atas kompensasi yang diterimanya, dampaknya bagi organisasi akan sangat bersifat negatif. Artinya, jika ketidak-puasan tersebut tidak terselesaikan dengan baik, merupakan hal yang wajar apabila para anggota organisasi menyatakan keinginan untuk memperoleh imbalan yang bukan saja jumlahnya lebih besar, akan tetapi juga lebih adil. Dikatakan wajar adalah adanya kaitan dengan

berbagai segi kehidupan, kekaryaan para anggota organisasi seperti prestasi kerja, keluhan, tingkat kemangkiran tinggi, seringnya terjadi kecelakaan dalam melaksanakan tugas dan bahkan pemogokan serta keinginan pindah bekerja keorganisasi yang lain, yang sangat mungkin terjadi ialah timbulnya berbagai masalah dalam kekaryaan yang bersifat psikologis, teknis, dan administratif.

Memang benar dalam mengembangkan dan menerapkan suatu sistem imbalan tertentu, organisasi menghadapi berbagai kondisi dan tuntutan yang tidak hanya bersifat internal, seperti kemampuan organisasi membayar upah dan gaji yang wajar, akan tetapi sering pula bersifat eksternal seperti berbagai peraturan perundang-undangan, persaingan di pasar kerja, langkah tidaknya tenaga kerja yang dibutuhkan, kondisi perekonomian, tuntutan memanfaatkan teknologi, dan sebagainya.

Loyalitas karyawan terhadap perusahaan sangat diperlukan oleh perusahaan. Akan sangat sulit bagi perusahaan untuk berkembang jika tidak memiliki karyawan memiliki loyalitas yang tinggi. Perusahaan harus berusaha menumbuhkan kembangkan loyalitas karyawannya supaya perusahaan bisa tetap betahan disaat sulit atau sekalipun. Tentu lebih sulit menumbuhkan loyalitas karyawan disaat perusahaan tidak tinggi atau semakin menurun. Karyawan akan ragu pada kemampuan perusahaan untuk mengkaji para karyawannya. Karena tidak yakin perusahaan dapat dijadikan senderen hidup, maka karyawan yang tidak memiliki loyalitas tinggi akan berusaha mencari pekerjaan lain yang lebih memberikan jaminan hidup. Teatapi karyawan yang sudah memiliki loyalitas yang tinggi akan tetap bekerja secara maksimal berusaha mengerahkan kemampuan terbaiknya dalam bekerja. Baik saat perusahaan

sedang dalam kondisi normal maupun saat perusahaan mengalami kesulitan. Hal ini akan menjadi sumber kekuatan bagi perusahaan mengalami kesulitan. Namun saat perusahaan dalam keadaan yang baik, tentu, perusahaan tidak boleh melupakannya karyawannya. Pemberian bonus tentu akan dapat meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Jika perusahaan banyak memiliki karyawan tentunya tidak mudah untuk menumbuhkan dan meningkatkan loyalitas semua karyawannya. Jika begitu, lebih baik peningkatan loyalitas karyawan diutamakan pada karyawan yang memegang posisi penting dalam perusahaan. Tapi tentu saja bila perusahaan mampu memperhatikan loyalitas semua karyawannya itu akan jauh lebih baik.

Bagi karyawan, loyalitas terhadap perusahaan begitu saja mudah diberikan, jika perusahaan tidak dapat menghargai karyawan sebagai mana mengertinya diduga karyawan akan berpikir ulang apakah dia akan tetap bekerja di perusahaan itu atau mencari pekerjaan di perusahaan yang lain. Memperoleh karyawan yang punya loyalitas tinggi tidak mudah. Bahkan terkadang perusahaan hanya dijadikan batu loncatan untuk berpindah kerja di tempat lain oleh karyawannya. Jika begitu keadaanya tidak mungkin perusahaan akan berkembang. Oleh sebab itu perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan.

Maka dapat disimpulkan apabila kepemimpinan, kompensasi tentu saja akan meningkatkan loyalitas kerja karyawan. Dalam rangkaian upaya pencapaian tujuan organisasi sangat perlu memperhatikan kepemimpinan dan kompensasi.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik untuk, melakukan penelitian lebih lanjut yang akan dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul : “PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA RESTORAN KAMPOENG DELI MEDAN”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah dikemukakan diatas maka masalah-masalah yang dapat diidentifikasi adalah ;

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di Restoran Kampoeng Deli Medan ?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di Restoran Kampoeng Deli Medan ?
3. Apakah kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di Restoran Kampoeng Deli Medan ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan di Restoran Kampoeng Deli Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap looyalitas karyawan di Restoran Kampoeng Deli Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan di Restoran Kampoeng Deli Medan.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi perusahaan, sebagai salah satu bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam mempertahankan serta meningkatkan loyalitas karyawannya dan dapat dijadikan bahan masukan yang dapat dijadikan saran dalam memberikan informasi yang berguna bagi Restoran Kampoeng Deli Medan.
2. Bagi penulis, untuk memperluas pengetahuan dan wawasan penelitian sekaligus mengembangkan pengetahuan dengan menerapkan teori yang telah di peroleh selama kuliah dan khususnya penulis menambah wawasan mengenai pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap loyalitas pada Restoran Kampoeng Deli Medan.
3. Bagi pihak lain, diharapkan dapat digunakan sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya.
4. Bagi akademis sebagai bahan masukan untuk menambah pengetahuan dan wawasan mengenai Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan.

BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. Uraian Teori

1. Pengertian Kepemimpinan

Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Tidak mudah, karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien.

Menurut Edy Sutrisno (2009:213) bahwa “Sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan”. Menurut Drs. M. Manullang (2001:141) kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai “Proses mempengaruhi orang lain untuk berbuat guna mewujudkan tujuan-tujuan yang sudah ditentukan”.

Menurut Husaini Usman (2010:282) pemimpin adalah “Orang-orang yang menentukan tujuan motivasi dan tindakan kepada orang lain. Pemimpin adalah orang yang memimpin. Pemimpin dapat bersifat resmi (formal) dan tidak resmi (non formal)”.

Berdasarkan berbagai pendapat tentang kepemimpinan, dapat disimpulkan bahwa masing-masing definisi berbeda menurut sudut pandang penulisnya, namun demikian, ada kesamaan dalam mendefinisikan kepemimpinan, yakni mengandung makna mempengaruhi orang lain untuk

berbuat seperti yang pemimpin kehendaki. Jadi, yang dimaksud dengan kepemimpinan ialah ilmu dan seni mempengaruhi orang atau/kelompok untuk bertindak seperti yang diharapkan untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

a. Gaya Kepemimpinan

Menurut Sutarto (dalam tohardi, 2002), pendekatan perilaku berlandaskan pemikiran bahwa keberhasilan/ kegagalan pemimpin ditentukan oleh gaya bersikap dan bertindak seorang pemimpin yang bersangkutan.

Adapun gaya kepemimpinan yang ada, menurut. Edy Sutrisno (2009:222).

- 1) Gaya persuasif, yaitu gaya memimpin dengan menggunakan pendekatan yang mengunggah perasaan, pikiran, dengan kata lain, dengan melakukan ajakan/bujukan.
- 2) Gaya represif, yaitu gaya kepemimpinan dengan cara memberikan tekanan-tekanan dan ancaman-ancaman sehingga bawahan merasa ketakutan.
- 3) Gaya partisipatif, yaitu gaya kepemimpinan dimana memberikan kesempatan kepada bawahan. Untuk secara aktif baik mental, spiritual, fisik maupun materi dalam kiprahnya organisasi
- 4) Gaya inovatif, yaitu gaya pemimpin yang selalu berusaha dengan keras untuk mewujudkan usaha-usaha didalam pembaruan didalam segala bidang/setiap produk terkait dengan kebutuhan manusia.
- 5) Gaya inspektif, yaitu gaya pemimpin yang suka melakukan acara-acara yang sifatnya protokol, kepemimpinan dengan gaya inspektif menuntut penghormatan bawahan/pemimpin yang senang apabila dihormati.

- 6) Gaya motivatif, yaitu gaya pemimpin yang dapat mengumpulkan informasi mengenai ide-idenya program-programnya, dan kebijakan-kebijakan kepada bawahan dengan baik.

b. Teori Kepemimpinan

Menurut Husaini Usma (2010:75), teori kepemimpinan terdiri atas teori kepemimpinan klasik dan teori kepemimpinan modern.

1) Teori kepemimpinan Klasik.

Jauh sebelum teori kepemimpinan modern muncul, terlebih dahulu telah muncul penemu penemu klasik kepemimpinan, hasil penelitian tentang kepemimpinan mulai dari yang klasik sampai modern.

❖ Gaya kepemimpinan model (taylor (1911))

- a) Manusia untuk manajemen bukan manajemen untuk manusia
- b) Fungsi pemimpin menurut teori manajemen keilmuan (teori klasik) adalah menetapkan dan menerapkan kriteria prestasi untuk mencapai tujuan.
- c) Fokus pemimpin adalah pada kebutuhan organisasi.

❖ Gaya kepemimpinan model mayo (mayo 1920)

Yang terkenal dengan gerakan hubungan manusiawi merupakan reaksi dan revisi dari gaya kepemimpinan tailor yang memperlakukan manusia seperti mesin.

- a) Selain mencari teknik/metode kerja terbaik, juga harus memperhatikan perasaan untuk hubungan manusiawi yang baik.
- b) Pusat-pusat kekuasaan adalah hubungan pribadi dalam unit-unit kerja.

c) Fungsi pemimpin adalah memudahkan pencapaian tujuan anggota secara koperatif dan mengembangkan kepribadiannya.

2) Teori Kepemimpinan Modern.

Salah satu prestasi yang cukup menonjol dari sosiologi kepemimpinan modern adalah perkembangan dari teori peran (role theory). Ditemukan, sikap anggota suatu masyarakat menempati status posisi tertentu, demikian juga halnya dengan individu diharapkan memainkan peran tertentu.

Dengan demikian kepemimpinan dapat dipandang sebagai suatu aspek dalam diferensiasi peran. Ini berarti bahwa kepemimpinan dapat di konsepsikan sebagai suatu interaksi antar individu dengan anggota kelompoknya.

c. Fungsi-Fungsi Kepemimpinan

Menurut Sondang P. Siagian. (2001:47). Ada 5 fungsi-fungsi kepemimpinan yang dibahas secara ringkas adalah sebagai berikut ;

- 1) Pimpinan selaku penentu arah yang akan ditempuh dalam usaha pencapaian tujuan.
- 2) Wakil dan juru bicara organisasi dalam hubungan dengan pihak-pihak diluar organisasi.
- 3) Pimpinan selaku komunikator yang efektif.
- 4) Mediator yang andal, khususnya dalam hubungan kedalam, terutama dalam menagangi situasi konflik.
- 5) Pimpinan selaku integrator yang efektif, rasional, objektif dan netral.

Catatan kecil : Ilmu dan gaya manajemen pemimpin.

Menurut Azhar Arsyad (2003:145) untuk membentuk kepemimpinannya, salah seorang mantan Presiden R.I. berpijak pada sederet filosofi Jawa, Hasta Brata, yang intinya menyatakan bahwa setiap pemimpin dan manajer seharusnya melakukan delapan hal.

Pertama, berlaku seperti **surya matahari**, yang bisa menghidupi semua. *Kedua*, **condro bulan** yang menghibur kalah sedih dan senang. *Ketiga*, **kartika bintang** sebagai pedoman bagi mereka yang dipimpin. *Kempat*, **angkoso awan**, yaitu melambangkan sifat adil dan tidak pilih kasih. *Kelima*, **dahano api**, sikap berani dan tuntas. *Keenam*, **maruto angin**, harus mengerti kemampuan yang dipimpin. *Ketujuh*, **samudro lautan**, melambangkan pandangan yang luas, jauh, dan mendalam. Dan terakhir, **Bumi**, Melambangkan kesentosaan, kejujuran, dan realitas.

2. Pengertian Kompensasi

Merancang dan memelihara suatu system kompensasi perusahaan selalu merupakan suatu tanggung jawab kritis untuk manajer SDM. Ketika bisnis menjalankan aktivitas internasional, tanggung jawab ini menjadi jauh lebih kompleks dan sulit.

Menurut Justin (2007:198) Kompensasi merupakan suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk perusahaan kerja memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawannya (sudah barang tentu bahwa prestasi kerja yang diberikan karyawan harus lebih besar daripada kompensasi yang dikeluarkan oleh perusahaan).

Menurut Robert (2002:115) Kompensasi dalam hal ini dapat dikategorikan kedalam dua golongan besar, yaitu : **Kompensasi Langsung** (*direct compensation*) dan **Kompensasi tidak langsung** (*indirect compensation*). Kompensasi langsung artinya suatu balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan karena telah memberikan prestasinya demi kepentingan perusahaan. Kompensasi ini diberikan, karena berkaitan secara langsung dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Sebagai contoh : upah/gaji, insentif/bonus, tunjangan jabatan. Sedangkan yang dimaksudkan dengan kompensasi tidak langsung adalah pemberian kompensasi kepada karyawan sebagai tambahan yang didasarkan kepada kebijakan pimpinan dalam rangka upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Menurut Panggabean (2002) mengemukakan kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

a. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi menurut Hasibuan (2000:126) adalah sebagai berikut ;

imenurut Hasibuan (2000, 126. Sebagai berikut ;

- 1) Penawaran dan permintaan tenaga kerja.
- 2) Kemampuan dan kesediaan perusahaan.
- 3) Serikat buruh / organisasi karyawan.
- 4) Produktivitas kerja karyawan.
- 5) Pemerintah dengan undang-undang dan keppresnya.

- 6) Biaya hidup / *cost of living*.
- 7) Posisi jabatan karyawan.
- 8) Pendidikan dan pengalaman karyawan.
- 9) Kondisi perekonomian nasional.
- 10) Jenis dan sifat pekerjaan.

b. Tujuan Diadakannya Pemberian Kompensasi

Tujuan diadakannya pemberian kompensasi menurut Herman Sofyandi (2008:162) sebagai berikut ;

- 1) Untuk menjalin ikatan kerja sam antar pimpina dengan karyawan. Artinya bahawa dengan terjalinnya kerja sama secara formal akan terbentuk komitmen yang jelas mengenai hak dan kewajiban yang harus dipikul masing-masing.
- 2) Memberikan kepuasan kepada karyawan, Artinya bahwa melalui kepuasan yang dirasakan para karyawan, maka karyawan akan memberikan prestasinya yang terbaik.
- 3) Untuk memotivasi karyawan dalam bekerja, Artinya agar karyawan bersemangat dalam bekerja dalam rangka memenuhi kebutuhannya.
- 4) Untuk menciptakan disiplin kerja bagi karyawan,
- 5) Dan masih bekerja lagi.

c. Keadilan Dalam Kompensasi

Keadilan dalam kompensasi menurut Ambar & Rosidah (2003:214) sebagai berikut;

- 1) Keadilan Eksternal, adalah sebagai tarif-tarif upah / gaji yang pantas dengan gaji. Gaji yang berlaku bagi pegawai-pegawai yang serupa dipasar tenaga kerja eksternal.
- 2) Keadilan Internal, adalah tingkat gaji yang patut / pantas dengan nilai pegawai internal bagi suatu organisasi.
- 3) Keadilan Individu, adalah apabila individu merasa bahwa mereka diperlakukan secara wajar dibandingkan dengan rekan sekerja mereka.

d. Komponen-Komponen Kompensasi

Komponen-komponen kompensasi menurut Veithzal & Ella (2010:744) sebagai berikut;

- 1) Gaji, adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan.
- 2) Upah, adalah ambalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan/ banyaknya pelayanan yang diberikan.
- 3) Insentif, adalah imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

3. Pengertian Loyalitas

Alex S. Nitisemito (2008:177) mengungkapkan bahwa kesetiaan loyalitas parakaryawan terhadap perusahaan akan dapat menimbulkan rasa tanggung jawab. Tanggung jawab dapat menciptakan kegairahan dan semangat kerja untuk dapat menimbulkan loyalitas para karyawan terhadap perusahaan, maka pihak pimpinan harus mengusahakan agar para karyawan merasa senasib

dengan perusahaan. Dengan perasaan senasib seperti ini kemajuan dan kemunduran perusahaan akan dirasakan juga oleh karyawan.

Dalam kenyataan pihak perusahaan biasanya mengusahakan agar karyawan dapat merasakan kemajuan perusahaan dengan cara membagikan laba perusahaan (membagikan bonus). Cara lain untuk menimbulkan perasaan loyal para karyawan terhadap perusahaan ialah dengan memberikankesempatan kepada mereka untuk ikut membeli saham perusahaan, tapi hal ini hanya dapat dilakukan jika perusahaan berbentuk perseroan terbatas.

Dalam usahawan yang terbit bulan Februari 2004 menurut Nangamong Budiadi mengemukakan apabila organisasi memperkerjakan seseorang hanya berdasarkan kinerjanya yang tinggi tanpa mepedulikan minatny, maka dalam jangka pendek komitmen dan loyalitasnya akan pudar.

Loyalitas adalah sasaran organisasi dalam usaha mempertahankan karyawannya. Khususnya karyawan yang berbakat, mendapatkan orang-orang yang cocok melalui proses rekrutmen dan seleksi tidak akan menjamin bahwa orang-orang tersebut akan memberikan loyalitas terhadap organisasi dalam jangka panjang.

Pembinaan loyalitas perlu dilakukan agar Sumber Daya Manusia dilakukan agar SDM dalam perusahaan tersebut. Menurut Bgouzali Saydam (2005 : 416-417), yaitu :

a) Mempunyai kepedulian yang tinggi terhadap perusahaan.

Sumber Daya Manusia yang mempunyai loyalitas tinggi akan mempunyai kepedulian yang tinggi pula. Seorang karyawan tingkat kepedulian tinggi akan terlihat pada perilaku.

- 1) Tidak senang melihat perbuatan yang cenderung merugikan perusahaan.
- 2) Bersedia turun tangan untuk mencegah hal-hal yang merugikan perusahaan.
- 3) Bersedia mengorbankan kepentingan pribadi, waktunya, tenaganya untuk kemajuan perusahaan.
- 4) Tidak mau berbuat hal-hal yang mengaruh pada hal uang merusak perusahaan.
- 5) Suka bekerja keras, kreatif dan selalu ingin berbuat yang terbaik bagi perusahaan.
- 6) Merasa bangga atas prestasi yang dicapai perusahaan.

b) Merasa memiliki terhadap perusahaan.

Seorang karyawan dikatakan mempunyai rasa memiliki terhadap perusahaan. Kalau ia merasakan bahwa kerugian perusahaan dirasakannya sebagai kerugiannya sendiri. Bila perusahaan maju maka hal itu diyakini akan turut memajukan kepentingan dirinya sendiri.

c) Dapat mencegah terjadinya *turn over* (berbondong-bondongnya karyawan keluar dari perusahaan).

Sumber Daya Manusia yang loyal pada perusahaan akan tetap bertahan dalam perusahaan, walaupun perusahaan ini maju / mundur.

d) Menjamin kesinambungan perusahaan.

Tingginya loyalitas para Sumber Daya Manusia dala suatu perusahaan, akan menahan mereka untuk tidak melakukan *turn over* dari perusahaan. Loyalitas yang tinggi juga akan memberi motivasi kerja yang tinggi kepada

para SDM. Dengan demikian mereka dengan kesadaran sendiri selalu ingin meningkatkan prestasinya. Bila semua karyawan mempunyai loyalitas tinggi, maka kesinambungan kinerja perusahaan dapat lebih terjamin dari waktu ke waktu.

e) Menjamin tetap terpeliharanya motivasi kerja.

Sumber Daya Manusia yang mempunyai loyalitas tinggi pada perusahaan, biasanya mempunyai motivasi yang juga tinggi.

f) Dapat meningkatkan profesionalisme dan produktivitas kerja.

Pembinaan loyalitas bertujuan untuk meningkatkan profesionalisme dan produktivitas, dengan adanya loyalitas karyawan dalam perusahaan, berarti seluruh SDM merasa semua hak & kebutuhannya sudah terjamin dalam perusahaan.

Dari beberapa pernyataan di atas, dapat disimpulkan bahwa loyalitas karyawan dibentuk dan dibina oleh perusahaan melalui pemenuhan kebutuhan karyawannya.

4 Hubungan Kepemimpinan & Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan.

Dengan kepemimpinan & pemberian kompensasi wajib dilakukan oleh setiap perusahaan/organisasi. Pekerja/buruh menginginkan para pemimpin yang bertanggung jawab dan pemberian kompensasi yang adil maka pencapaian tujuan akan tercapai dengan baik yaitu loyalitas kerja karyawan perusahaan itu pasti baik.

Persepsi yang baik terhadap kepemimpinan ini terbentuk pimpinan memberikan pengawasan kerja. Pimpinan juga mengkoordinasikan pekerjaan secara baik. Adanya arahan dan pembinaan dari pimpinan adanya kepercayaan kepada bawahan, sikap yang adil dari pimpinan. Pemimpin tidak menegur didepan umum. Pimpinan yang sesuai dengan harapan hal ini tentu akan membuat karyawan lebih nyaman dalam bekerja dengan adanya pengawasan dari pimpinan sehingga pekerjaan akan menjadi lebih baik dan menimbulkan rasa loyalitas dalam bekerja.

Kompensasi dalam loyalitas karyawan mempunyai hubungan timbal balik. Kompensasi dapat meningkatkan loyalitas karyawan dan loyalitas dapat meningkatkan kompensasi karyawan, sebab loyalitas dapat meningkatkan produktivitas kerja. Karyawan loyal akan berusaha melaksanakan secara giat, cepat, dan baik. Beberapa kondisi yang dapat diciptakan dalam suatu perusahaan agar tercipta loyalitas kerja dari para karyawan yaitu ;

- a. Tingkat kompensasi yang memadai dan adil.
- b. Fasilitas & pelayanan yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan.
- c. Karyawan dikembangkan daya gunanya.
- d. Sistem kenaikan jabatan atas dasar prestasi kerja.
- e. Keputusan dari pimpinan bersifat adil, bijaksana, dan terbuka.
- f. Mengurangi jarak kesenjangan sosial antara sesama karyawan dan antar karyawan dengan pimpinan.
- g. Hubungan kerja yang baik antara sesama karyawan dan antara karyawan dengan pimpinan.

5. Penelitian Terdahulu

Menurut Helvianti Br. Sitepu (2004:82-85) dalam penelitiannya yang berjudul "*Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV. Sedar Bisnis Medan*" meneliti tentang pengaruh antara persepsi karyawan tentang gaji bersih, gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Hasil dari penelitian ini adalah ada pengaruh positif antara persepsi karyawan tentang gaji, bersih, gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Disini dijelaskan apabila gaji/upah yang diterima bersifat adil dan sangat memuaskan maka kepuasan kerja akan tercipta.

Menurut Helen Vebiyanti (2004:136-140) dalam penelitiannya yang berjudul "*Hubungan Persepsi Karyawan Terhadap Kompensasi Kerja Pada Yayasan Pendidikan Sinar Husni Medan*" meneliti hubungan persepsi karyawan terhadap kompensasi, kepemimpinan, dengan kepuasan kerja. Dalam kesimpulannya dinyatakan ada hubungan positif antar persepsi karyawan terhadap kompensasi dengan kepuasan kerja.

Dari kedua hasil penelitian tersebut diatas menunjukkan ada kecenderungan kepuasan kerja dipengaruhi oleh gaji/kompensasi, kepemimpinan. Peneliti kemudian tertarik untuk meneliti lebih lanjut apakah gaji/kompensasi, kepemimpinan, juga mempengaruhi loyalitas karyawan.

B. Kerangka Konseptual

Setiap perusahaan menginginkan hasil kerja optimal, hal ini menyangkut kesiapan tenaga kerja. Dimana SDM yang ada menginginkan kepemimpinan yang baik & pemberian kompensasi yang adil. Besar kecilnya kompensasi

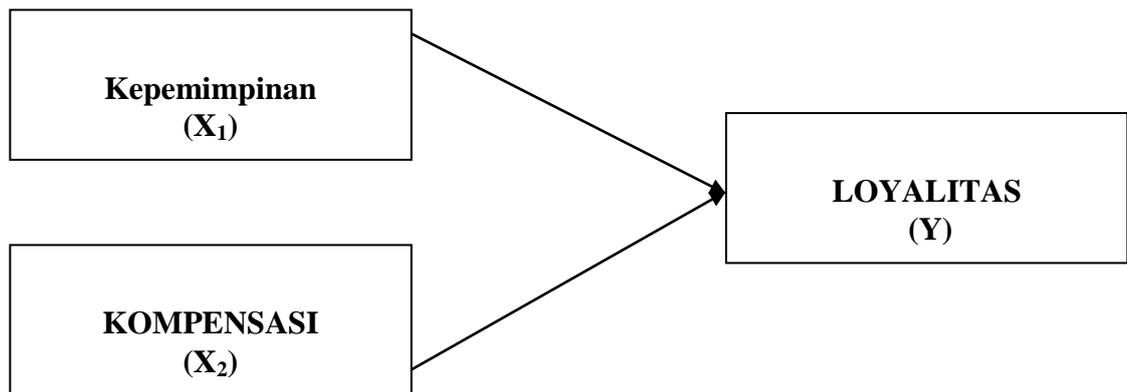
yang di berikan perusahaan kepada karyawan jelas sangat berpengaruh pada loyalitas kerja karyawan. Karena dapat mendorong pekerja untuk berproduksi lebih optimal & sesuai kebutuhan perusahaan.

Kepemimpinan adalah Orang-orang yang menentukan tujuan motivasi dan tindakan kepada orang lain. Pimpinan adalah orang yang memimpin atau pemimpin dapat bersifat resmi (formal) dan tidak resmi (non formal). (Husaini Usman 2010:282).

Kompensasi adalah Suatu bentuk biaya yang harus di keluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawannya sudah benar bahwa prestasi kerja yang diberikan karyawan harus lebih besar dari pada kompensasi yang dikluarkan oleh perusahaan. (Herman Sofyandi 2008:162).

Peningkatan loyalitas karyawan merupakan faktor kunci bagi pengembangan suatu perusahaan supaya dapat maju. Pengertian dari *loyalitas karyawan* adalah salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatan dan organisasi (Hasibuan, 2005:370) kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun diluar pekerjaan dari orang-orang yang tidak bertanggung jawab.

Dengan kepemimpinan yang baik serta di dukung pemberian kompensasi yang adil merupakan dorongan penting bagi pekerja untuk dapat meningkatkan loyalitasnya. Untuk memperjelas hubungan antar variabel tersebut diatas. Maka kerangka konseptual dapat di gambarkan dalam suatu hal model sebagai berikut;



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual
Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan

Keterangan :

X₁ : Kepemimpinan

X₂ : Kompensasi

Y : Loyalitas

C. Hipotesis

Hipotesis tidak lain dari jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya harus diuji secara empiris. Adapun hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut ;

1. Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan di Restoran Kampoeng Deli Medan.
2. Kompensasi berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan di Restoran Kampoeng Deli Medan.
3. Kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan di Restoran Kampoeng Deli Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Tempat Penelitian

1. Jenis Penelitian

Metode dapat diartikan sebagai cara yang tepat untuk melakukan sesuatu, sedangkan logi/logos adalah ilmu atau pengetahuan dengan demikian metodologi dapat diartikan sebagai cara melakukan sesuatu dengan menggunakan pikiran secara seksama untuk mencapai suatu tujuan, sedangkan penelitian berarti suatu kegiatan untuk mencari, mencatat, merumuskan, dan menganalisa sampai menyusun laporan (Moh. Nazir 2005:151).

Jenis penelitian ini adalah penelitian dekskriptif, sedangkan sifat penantian adalah studi kasus. Studi kasus menurut Moh.Nazir (2003,85) adalah penelitian tentang status subjek penelitian yang berkenaan dengan suatu fase spesifik/khas dari keseluruhan personalitas. Sedangkan menurut Donald R. Cooper (2010,155) penelitian study kasus adalah penelitian yang mempelajari secara insentif seorang individu/kelompok yang dipandang mengalami kasus tertentu. Studi kasus mempunyai banyak kelemahan disamping adanya keunggulan-keunggulan. Studi kasus mempunyai kelemahan karena anggota sample yang terlalu kecil, sehingga sulit dibuat inferensi kepada popularitas. Studi kasus sangat dpengaruhi oleh pandangan subjektif dan pemilihan kasus karena adanya sifat khas yang dapat saja terlalu di besar-besarkan.

2. Tempat Penelitian

Tempat penelitian dilakukan pada Restoran Kampoeng Deli Medan, Jalan Kapten Muslim, No.75 Medan waktu penelitian dilakukan dari bulan November 2015 s/d Januari 2016.

Tabel 3.1 Rincian Waktu Penelitian

No	Kegiatan	November 2015				Januari 2016				April 2016			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pembuatan dan outline												
2	Pengumpulan data												
3	Analisis data												
4	Penyajian skripsi dan bimbingan skripsi												
5	Pengajuan sidang meja hijau												

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah kumpulan lengkap dari seluruh elemen yang sejenis akan tetapi dapat dibedakan karena karakteristiknya, sedangkan sampel adalah sebagai elemen dari populasi (Moh. Nazir 2005:178).

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi bukan hanya seketitar jumlah yang ada pada objek tetapi juga meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimilikinya. Dalam penelitian ini maka yang menjadi populasi adalah karyawan yang berada di Restoran Kampoeng Deli Medan.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2009:73), Sampel adalah bagian dari populasi yang digunakan untuk memperkirakan karakteristik dari populasi. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada dalam populasi, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang dalam populasi itu. Sampel yang diambil dari populasi harus bersifat representative (mewakili).

Sampel pada penelitian ini adalah semua karyawan perusahaan sebanyak 39 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh (sensus) dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel karena jumlah populasinya relatif kecil (Sugiyono, 2009:78).

C. Definisi Operasional

Defenisi operasional merupakan salah satu unsur yang dapat memberikan petunjuk tentang bagaimana suatu variabel diukur, sehingga peneliti dapat mengetahui hasil penelitian tersebut.

1. Variabel Kepemimpinan (X_1)

Kepemimpinan adalah orang-orang yang menentuka tujuan motivasi dan tindakan kepada orang lain. Pemimpin adalah orang yang memimpin-pimpinan dapat bersifat resmi (formal) dan tidak resmi (tidak formal).

Husaini Usman (2010,230) kepemimpinan dapat diukur melalui;

- a. Memiliki tujuan kemampuan untuk merencanakan dan menggapai tujuan.
- b. Memiliki rasa tanggung jawab dalam arti memiliki kemauan dan kemampuan.
- c. Memiliki pendidikan dan kemampuan.

d. Memiliki kemauan dan pengalaman teknis dalam melaksanakan tugas, percaya diri dan harga diri.

2. Variabel Kompensasi (X_2)

Kompensasi adalah suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawannya. Herman Sofyandi (2008:283) kompensasi dapat diukur melalui ;

- a. Besarnya kompensasi gaji/ upah pokok
- b. Besarnya upah insentif / tunjangan
- c. Pemberian kenaikan upah yang dirasa adil

3. Variabel Loyalitas (Y)

Loyalitas adalah kesetiaan/loyalitas para karyawan terhadap perusahaan akan dapat menimbulkan rasa tanggung jawab. Tanggung jawab menciptakan kegiatan dan semangat kerja. Alex S. Nitisemito: (2008:179) loyalitas dapat diukur melalui;

- a. Besarnya tingkat kepedulian yang tinggi
- b. Besarnya merasa memiliki perusahaan.
- c. Tingkat hasil kerja yang menjamin kesinambungan kinerja perusahaan.
- d. Tingkat motivasi kerja yang menjamin tetap terpelihara.

Tabel 3.2 Mekanisme Operasionalisasi Variabel

No	Defenisi Variabel	Indikator Variabel	Skala Pengukuran
1	Kepemimpinan adalah orang-orang yang menentukan tujuan motivasi dan tindakan kepada orang lain (Dr. Husaini Usman, 2010)	1. Kecerdasan 2. Kemampuan 3. Ketegasan 4. Kepercayaan diri 5. Motivasi	<i>Likert</i>
2	Kompensasi adalah suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk restasi kerja dari karyawannya. (Herman Sofyandi, 2008)	1. Kualitas 2. Loyalitas 3. Keadilan 4. Gaji 5. Linsentif	<i>Likert</i>
3	Loyalitas adalah kesetiaan/loyalitas para karyawan terhadap peusahaan akan dapat menimbulkan rasa tanggung jawab menciptakan kegairahan dan semangat kerja (DR. Alex S. Nitisemito, 2008)	1. Kepedulian 2. Merasa memiliki perusahaan 3. Kinerja 4. Motivasi	<i>Likert</i>

D. Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif. Sumber data yang digunakan penulis adalah :

1. Data Primer

Data yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesiner/ Pernyataan mengenai variabel yang diteliti dan diwawancara langsung dan kemudian data tersebut diolah.

2. Data Sekunder

Data yang diperoleh melalui penelitian kepuasan yang tidak perlu diolah lagi seperti teori pendukung, sejarah perusahaan, struktur organisasi. Dapat

diperoleh melalui buku pedoman perusahaan, buku ilmiah dan literatur sehubungan dengan penelitian.

E. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data penelitian ini adalah :

1. Kuesioner (Daftar Pernyataan)

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan satu set pernyataan yang tersusun secara sistematis dan standar yang diberikan kepada karyawan tentang kepemimpinan, kompensasi dan loyalitas karyawan.

2. Observasi (Pengamatan)

Dengan peninjauan langsung pada objek penelitian.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian pengukuran apa yang seharusnya diukur. Pengukuran dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsistensi dari pengukurannya.

Dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang berbeda (Jogiyanto 2004:135). Adapun tempat untuk menguji validitas dan reliabilitas tersebut adalah di Restoran Permata

Nusantara. Uji validitas dan reabilitas ini menggunakan alat bantu program SPSS versi 17.0 *for windows*.

a. Uji Validitas

Uji ini dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapatkan peneliti merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan (kuesioner).

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan uji yang digunakan untuk melihat apakah alat yang digunakan akurasi dan konsistensinya didalam mengukur gejala yang sama.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda, yaitu metode analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat dengan memakai program *software* SPSS 17.00 *for windows*.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur proporsi atau persentase kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat.

Koefisien determinasi berkisar antara nol sampai dengan satu ($0 \leq R^2 \leq 1$)

Jika R^2 semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (kepemimpinan dan kompensasi) adalah besar terhadap variabel terikat yaitu (loyalitas karyawan). Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diuji terhadap variabel terikat. Jika R semakin kecil (mendekati nol),

maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X_1, X_2) terhadap variabel (Y) semakin kecil (Sugiyono, 2003).

4. Uji Hipotesis

a. Uji Signifikan Individu / Uji Parsial (Uji-t) Uji - t

Menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat. Adapun Uji-t menggunakan langkah-langkah sebagai berikut:

- 1) $H_0 : b_1 = b_2 = 0$, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas yaitu kepemimpinan dan kompensasi terhadap variabel terikat yaitu loyalitas karyawan.
- 2) $H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas yaitu kepemimpinan dan kompensasi terhadap variabel terikat yaitu loyalitas karyawan.

Kriteria pengambilan keputusan :

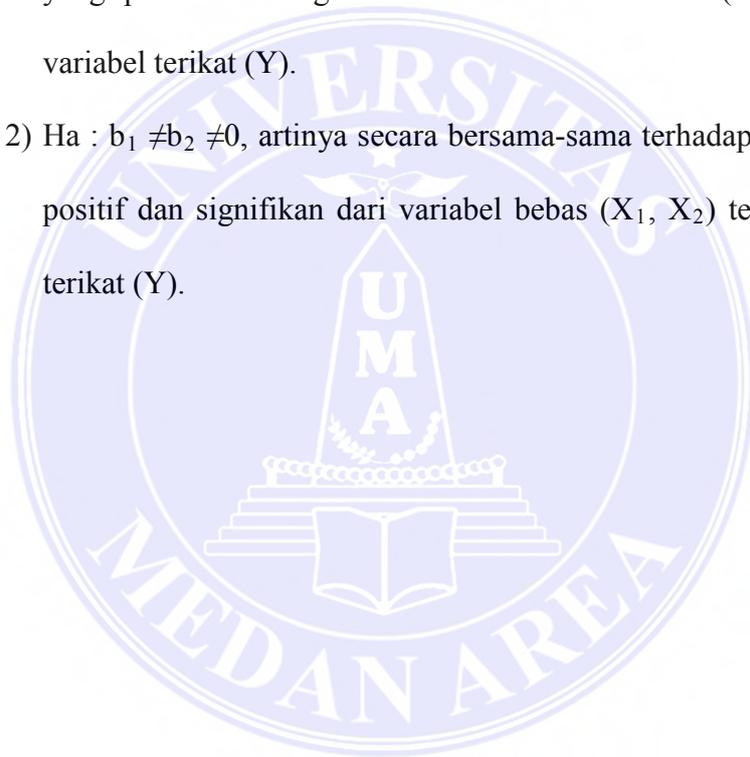
H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{table}$ pada $\alpha = 5\%$

H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{table}$ pada $\alpha = 5\%$

b. Uji Signifikan Simultan / Uji Serentak (Uji-F)

Uji-F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh bersama-sama terhadap variabel bebas yaitu, kepemimpinan dan kompensasi terhadap variabel terikat yaitu loyalitas karyawan.

- 1) $H_0 : b_1 = b_2 = 0$, artinya secara bersama-sama tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dan variabel bebas (X_1, X_2) terhadap variabel terikat (Y).
- 2) $H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$, artinya secara bersama-sama terhadap pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (X_1, X_2) terhadap variabel terikat (Y).



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah Singkat Perusahaan

Retoran Kampoeng Deli adalah sebuah restoran yang berdomisili di Kota Medan. Tepatnya di Jalan Kapten Muslim No. 75 Medan. Restoran yang mulai beroperasi sejak 1 Januari 2015. Retoran Kampoeng Deli merupakan bentuk revolusioner dari sebuah rumah makan yang dulunya bernama Pondok Permata (est. Juli 2013). Seiring berkembang pesatnya kehidupan masyarakat, tentu saja harus dibarengi dengan perkembangan wisata kulinernya yang inovatif. Maka, Retoran Kampoeng Deli pun secara resmi mengadakan acara Grand Opening pada 25 Januari 2015. Restoran yang memiliki jargon "Awak Poenya Waroeng" ini memang dibangun dengan suasana kental tradisional Melayu, tapi bukan berarti tampilannya kuno dan nggak menarik.

Retoran Kampoeng Deli, banyak menemukan perpaduan etnis-etnis khas Sumatera Utara seperti Melayu, Batak juga Karo. Bisa dibayangkan betapa cemerlangnya ide tim kreatif dari Kampoeng Deli yang berani banting setir, mencampurkan perpaduan tradisional dengan pernak-pernak klasik juga modern.

Nggak hanya sekadar menawarkan berbagai kuliner, Kampoeng Deli juga berkontribusi besar dalam menambah pengetahuan. Hal itu bisa dilihat lewat banyaknya sejarah tentang Kota Medan, mulai dari tempat bersejarahnya hingga orang-orang legendaris yang pernah ada pada masanya masing-masing.

Ada sejarah tentang Sisingamangaraja XII, Tjong A Fie, Guru Patimpus, Titi Gantung, Perkebunan Tembakau, Kantor Pos, Istana Maimun, Putri Hijau dan Meriam Puntung, Masjid Raya Al Mashun, Tari Serampang 12, Tari Tor-Tor dan masih banyak lagi.

Uniknya, semua itu bisa kita ketahui secara gratis karena tertera dengan jelas pada beberapa meja tamu. Selain suasana tradisional, Kampoeng Deli juga menawarkan suasana vintage atau retro yang bergaya jadul alias jaman dulu. Beberapa sudut ruangan bisa membawa kita kembali ke masa lampau, seperti "Pojok Selfie". Di mana terdapat sebuah sepeda motor khas Italia berjenis scooter, yakni Lambetta 125 cc yang diproduksi pada tahun 1962.

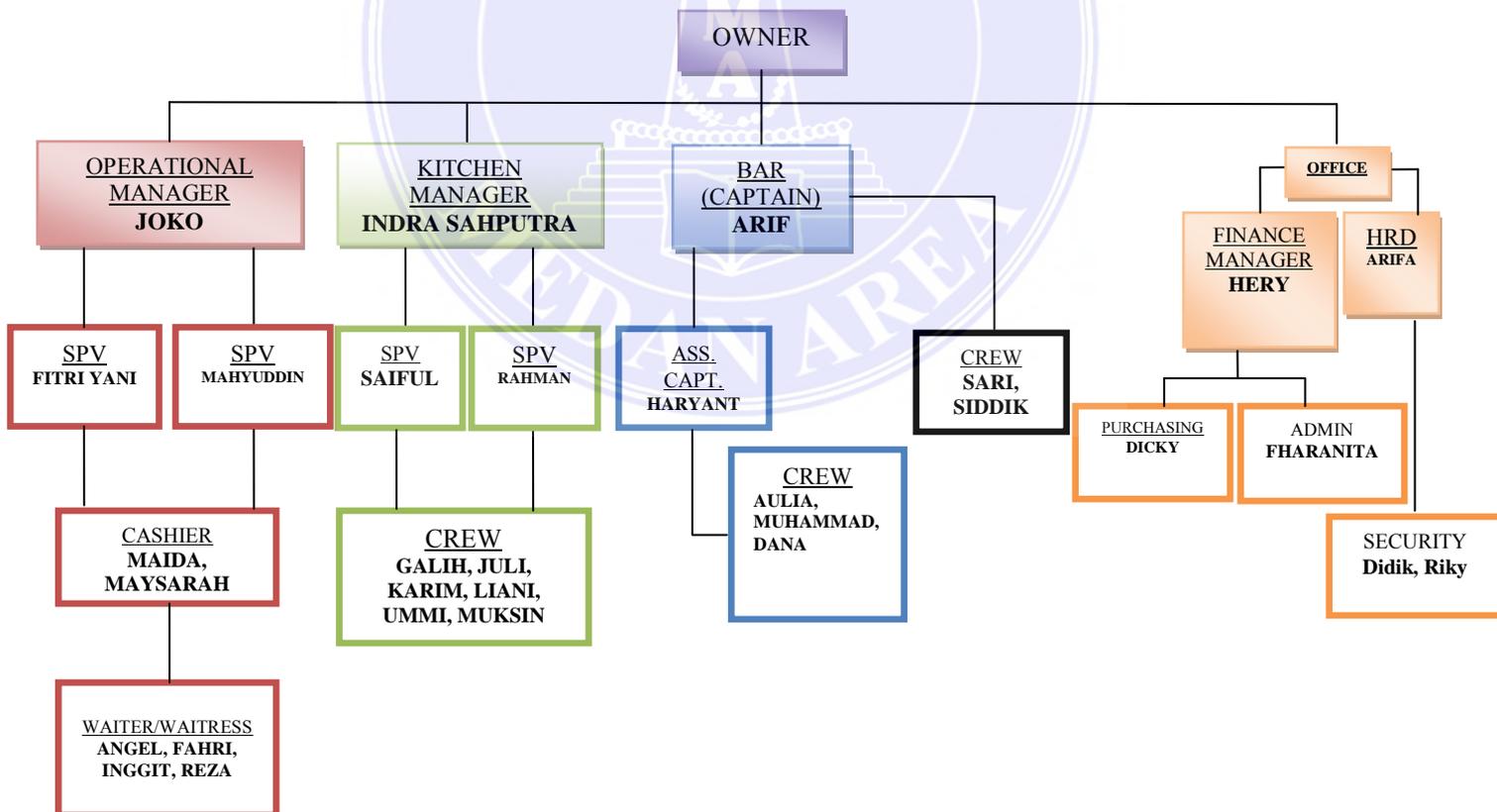


Gambar 4.1. Logo Restoran Kampoeng Deli Medan
Sumber : Restoran Kampoeng Deli Medan, 2016

2. Struktur Organisasi Perusahann

Struktur organisasi perusahaan merupakan suatu struktur yang menggambarkan pola hubungan kerja antara dua badan atau lebih dalam suatu susunan hierarki serta pertanggung jawaban dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan semula. Salah satu cara untuk mengetahui organisasi serta bentuk organisasi yang digunakan dalam suatu perusahaan adalah dengan melihat struktur organisasi perusahaan yang bersangkutan. Dimana tanpa adanya struktur organisasi, perusahaan akan sulit menentukan batasan wewenang dan tanggung jawab masing-masing personil didalamnya.

Bagan struktur organisasi Restoran Kampoenng Deli Medan dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



Gambar 4.2. Struktur Organisasi Restoran Kampoeng Deli Medan
Sumber : Restoran Kampoeng Deli Medan, 2016

3. Gambaran Umum Responden

a. Penyajian Data Responden

Sampel pada penelitian ini adalah semua karyawan perusahaan sebanyak 39 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh (sensus) dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel karena jumlah populasinya relatif kecil. Penyajian data responden penelitian melalui langkah-langka sebagai berikut :

1) Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin responden yang dijadikan sampel terdiri dari laki-laki dan perempuan.

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Frekuensi (%)
1.	Laki – laki	25	64,10%
2.	Perempuan	14	35,90%
Total		39	100%

Sumber : Data Primer Diolah (Maret 2016)

Tabel 4.1 di atas terlihat bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 64,10%, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan adalah sebanyak 35,90%.

2) Usia Responden

Usia responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini berkisar antara 20 tahun sampai dengan 41 tahun ke atas, seperti tertera pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.2
Usia Responden

No.	Usia	Jumlah	Frekuensi (%)
1.	20 – 25 Tahun	27	69,20%
2.	26 – 30 Tahun	10	25,60%
3.	31 – 35 Tahun	2	05,20%
4.	36 – 40 Tahun	-	-
5.	> 41 Tahun	-	-
Total		39	100%

Sumber : Data Primer Diolah (Maret 2016)

Tabel 4.2 di atas dapat diketahui bahwa 94,80% usia responden paling banyak berusia diantara 20 –30 tahun dimana pada usia ini adalah usia produktif dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa Restoran Kampoeng Deli Medan memiliki karyawan dengan usia produktif.

b. Penyajian Data Angket Responden

Data-data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner dilokasi yang berkaitan dengan “Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Restoran Kampoeng Deli Medan, disajikan dalam bentuk *kuantitatif*. Adapun jumlah kuisioner yang disebarkan sesuai dengan jumlah sampel yang telah ditetapkan, yaitu sebanyak 39 eksemplar, dengan jumlah pernyataan 41 item, yang terdiri dari 22 item untuk variabel bebas x_1 (Kepemimpinan), 18 item untuk variabel bebas x_2 (Kompensasi), 11 item untuk variabel y (loyalitas).

1) Distribusi Pendapat Responden Mengenai Variabel Bebas X₁
(Kepemimpinan)

Tabel 4.3
Pimpinan Selalu Member Nasehat
Tentang Kinerja Kepada
Bawahan

	Frequency	Percent	Valid Percent
Valid 3	2	5.1	5.1
4	10	25.6	25.6
5	27	69.2	69.2
Total	39	100.0	100.0

Sumber : Data Primer Diolah (Maret 2016)

Tabel di atas menunjukkan 69,2% responden menyatakan sangat setuju, 25,6% responden menyatakan setuju dan 5,1% responden menyatakan ragu-ragu bahwa “Pimpinan selalu member nasehat tentang kinerja kepada bawahan”.

Tabel 44
Pimpinan Menentukan Standart
Kinerja Yang Tinggi

	Frequency	Percent	Valid Percent
Valid 4	10	25.6	25.6
5	29	74.4	74.4
Total	39	100.0	100.0

Sumber : Data Primer Diolah (Maret 2016)

Tabel di atas menunjukkan 74,4% responden menyatakan sangat setuju dan 25,6% responden menyatakan setuju bahwa “Pimpinan menentukan standart kinerja yang tinggi”.

Tabel 4.5
Pemimpin Memberikan Contoh Apa
Yang Harus Dilakukan Agar Karir
Sukses Di Masa Depan

	Frequency	Percent	Valid Percent
Valid 4	8	20.5	20.5
5	31	79.5	79.5
Total	39	100.0	100.0

Sumber : Data Primer Diolah (Maret 2016)

Tabel di atas menunjukkan 79,5% responden menyatakan sangat setuju dan 20,5% responden menyatakan setuju bahwa “Pemimpin memberikan contoh apa yang harus dilakukan agar karir sukses di masa depan”.

Tabel 4.6
Pemimpin Memiliki Ilmu Pengetahuan
Yang Tinggi

	Frequency	Percent	Valid Percent
Valid 4	14	35.9	35.9
5	25	64.1	64.1
Total	39	100.0	100.0

Sumber : Data Primer Diolah (Maret 2016)

Tabel di atas menunjukkan 64,1% responden menyatakan sangat setuju dan 35,9% responden menyatakan setuju bahwa “Pemimpin memiliki ilmu pengetahuan yang tinggi”.

Tabel 4.7
**Pemimpin Dapat Menggunakan Peralatan/
 Aplikasi Yang Mendukung Pekerjaan**

	Frequency	Percent	Valid Percent
Valid 4	11	28.2	28.2
5	28	71.8	71.8
Total	39	100.0	100.0

Sumber : Data Primer Diolah (Maret 2016)

Tabel di atas menunjukkan 71,8% responden menyatakan sangat dan 28,2% responden menyatakan setuju bahwa “Pemimpin dapat menggunakan peralatan/ aplikasi yang mendukung pekerjaan”.

Tabel 4.8
**Pemimpin Menyelesaikan Pekerjaan
 Dengan Baik**

	Frequency	Percent	Valid Percent
Valid 4	10	25.6	25.6
5	29	74.4	74.4
Total	39	100.0	100.0

Sumber : Data Primer Diolah (Maret 2016)

Tabel di atas menunjukkan bahwa 74,4% responden menyatakan sangat setuju 25,6% responden menyatakan setuju bahwa ”Pemimpin menyelesaikan pekerjaan dengan baik”.

Tabel 4.9
**Pemimpin Menggunakan Peralatan
 Modern Teknologi**

	Frequency	Percent	Valid Percent
Valid 4	5	12.8	12.8
5	34	87.2	87.2
Total	39	100.0	100.0

Sumber : Data Primer Diolah (Maret 2016)

Tabel di atas menunjukkan 87,2% responden menyatakan sangat setuju dan 12,8% responden menyatakan setuju bahwa “Pemimpin menggunakan peralatan modern teknologi”.

Tabel 4.10
Pemimpin Melakukan Penilaian
Hasil Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent
Valid 4	12	30.8	30.8
5	27	69.2	69.2
Total	39	100.0	100.0

Sumber : Data Primer Diolah (Maret 2016)

Tabel di atas menunjukkan 69,2% responden menyatakan sangat setuju dan 30,8% responden menyatakan setuju bahwa “Pemimpin melakukan penilaian hasil kerja”.

Tabel 4.11
Pemimpin Mampu Berkomunikasi
Kepada Karyawan Dengan Baik

	Frequency	Percent	Valid Percent
Valid 3	11	28.2	28.2
4	19	48.7	48.7
5	9	23.1	23.1
Total	39	100.0	100.0

Sumber : Data Primer Diolah (Maret 2016)

Tabel di atas menunjukkan 23,1% responden menyatakan sangat setuju, 48,7% responden menyatakan setuju dan 28,2% responden menyatakan ragu-ragu bahwa “Pemimpin mampu berkomunikasi kepada karyawan dengan baik”.

Tabel 4.12
Pemimpin Selalu Memberikan Perintah/
Pekerja Pada Bawahan

	Frequency	Percent	Valid Percent
Valid 3	14	35.9	35.9
4	20	51.3	51.3
5	5	12.8	12.8
Total	39	100.0	100.0

Sumber : Data Primer Diolah (Maret 2016)

Tabel di atas menunjukkan 12,8% responden menyatakan sangat setuju, 51,3% responden menyatakan setuju dan 35,9% responden menyatakan ragu-ragu bahwa “Pemimpin selalu memberikan perintah/ pekerja pada bawahan”.

Tabel 4.13
Pemimpin Selalu Memberitahukan
Dengan Jelas Apa Yang Harus
Dikerjakan, Dan Bagaimana
Mengerjakannya

	Frequency	Percent	Valid Percent
Valid 3	6	15.4	15.4
4	24	61.5	61.5
5	9	23.1	23.1
Total	39	100.0	100.0

Sumber : Data Primer Diolah (Maret 2016)

Tabel di atas menunjukkan 23,1% responden menyatakan sangat setuju dan 61,5% responden menyatakan setuju dan 15,4% responden menyatakan ragu-ragu bahwa “Pemimpin selalu memberitahukan dengan jelas apa yang harus dikerjakan, dan bagaimana mengerjakannya”.

Tabel 4.14
Pemimpin Menetapkan Hubungan Kerja
Yang Jelas Antar Satu Orang Dengan
Orang Lain

	Frequency	Percent	Valid Percent
Valid 4	12	30.8	30.8
5	27	69.2	69.2
Total	39	100.0	100.0

Sumber : Data Primer Diolah (Maret 2016)

Tabel di atas menunjukkan 69,2% responden menyatakan sangat setuju dan 30,8% responden menyatakan setuju bahwa ” Pemimpin menetapkan hubungan kerja yang jelas antar satu orang dengan orang lain”.

Tabel 4.15
Pemimpin Mampu Memberitahu Durasi Waktu Untuk Setiap Pekerjaan Yang Diperintah Kan Kepada Bawahan

	Frequency	Percent	Valid Percent
Valid 3	8	20.5	20.5
4	18	46.2	46.2
5	13	33.3	33.3
Total	39	100.0	100.0

Sumber : Data Primer Diolah (Maret 2016)

Tabel di atas menunjukkan 33,3% responden menyatakan sangat setuju, 46,2% responden menyatakan setuju dan 20,5% responden menyatakan ragu-ragu bahwa “Pemimpin mampu memberitahu durasi waktu untuk setiap pekerjaan yang diperintah kan kepada bawahan”.

Tabel 4.16
Pemimpin Memberikan Standart Untuk Setiap Pekerjaan Yang Diperintahkan Kepada Bawahan

	Frequency	Percent	Valid Percent
Valid 3	1	2.6	2.6
4	6	15.4	15.4
5	32	82.1	82.1
Total	39	100.0	100.0

Sumber : Data Primer Diolah (Maret 2016)

Tabel di atas menunjukkan 82,1% responden menyatakan sangat setuju, 15,4% responden menyatakan setuju dan 2,6%, responden menyatakan

ragu-ragu bahwa ” Pemimpin memberikan standart untuk setiap pekerjaan yang diperintahkan kepada bawahan”.

Tabel 4.17
Pemimpin Percaya Bias Meningkatkan
Volume Penjualan

	Frequency	Percent	Valid Percent
Valid 3	1	2.6	2.6
4	12	30.8	30.8
5	26	66.7	66.7
Total	39	100.0	100.0

Sumber : Data Primer Diolah (Maret 2016)

Tabel di atas menunjukkan 66,7% responden menyatakan sangat setuju, 30,8% responden menyatakan setuju dan 2,6% responden menyatakan ragu-ragu bahwa “Pemimpin percaya bias meningkatkan volume penjualan”.

Tabel 4.18
Pemimpin Yakin Bias Meningkatkan
Asset Perusahaan

	Frequency	Percent	Valid Percent
Valid 3	7	17.9	17.9
4	19	48.7	48.7
5	13	33.3	33.3
Total	39	100.0	100.0

Sumber : Data Primer Diolah (Maret 2016)

Tabel di atas menunjukkan 33,3% responden menyatakan sangat setuju, 48,7% responden menyatakan setuju dan 17,9% responden menyatakan ragu-ragu bahwa “Pemimpin yakin bias meningkatkan asset perusahaan”

Tabel 4.19
Pemimpin Yakin Dapat Mengambil Keputusan
Sendiri Yang Tidak Merugikan
Karyawan

	Frequency	Percent	Valid Percent
Valid 3	9	23.1	23.1
4	25	64.1	64.1
5	5	12.8	12.8
Total	39	100.0	100.0

Sumber : Data Primer Diolah (Maret 2016)

Tabel di atas menunjukkan 12,8% responden menyatakan sangat setuju, 64,1% responden menyatakan setuju dan 23,1% responden menyatakan ragu-ragu bahwa ” Pemimpin yakin dapat mengambil keputusan sendiri yang tidak merugikan karyawan”.

Tabel 4.20
Pemimpin Percaya, Dapat Menjual
Produk Yang Terbaru Dan Laku/
Laris Dijual

	Frequency	Percent	Valid Percent
Valid 3	10	25.6	25.6
4	22	56.4	56.4
5	7	17.9	17.9
Total	39	100.0	100.0

Sumber : Data Primer Diolah (Maret 2016)

Tabel di atas menunjukkan 17,9% responden menyatakan sangat setuju, 56,4% responden menyatakan setuju dan 25,6% responden menyatakan

ragu-ragu bahwa “Pemimpin percaya, dapat menjual produk yang terbaru dan laku/ laris dijual”.

Tabel 4.21
**Pemimpin Percaya, Dapat Membina/
 Mendidik Karyawan Agar Dapat
 Berloyalitas Pada Perusahaan**

	Frequency	Percent	Valid Percent
Valid 3	5	12.8	12.8
4	21	53.8	53.8
5	13	33.3	33.3
Total	39	100.0	100.0

Sumber : Data Primer Diolah (Maret 2016)

Tabel di atas menunjukkan 33,3% responden menyatakan sangat setuju, 53,8% responden menyatakan setuju dan 12,8% responden menyatakan ragu-ragu bahwa “Pemimpin percaya, dapat membina/ mendidik karyawan agar dapat berloyalitas pada perusahaan”.

Tabel 4.22
**Pemimpin Memotivasi Pegawai Agar
 Dapat Bekerja Lebih Baik**

	Frequency	Percent	Valid Percent
Valid 3	8	20.5	20.5
4	19	48.7	48.7
5	12	30.8	30.8
Total	39	100.0	100.0

Sumber : Data Primer Diolah (Maret 2016)

Tabel di atas menunjukkan 30,8% responden menyatakan sangat setuju, 48,7% responden menyatakan setuju dan 20,5% responden menyatakan

ragu-ragu bahwa “Pemimpin memotivasi pegawai agar dapat bekerja lebih baik”

Tabel 4.23
Pimpinan Memberikan Penghargaan
Bagi Karyawan Yang Memiliki
Kinerja Baik

	Frequency	Percent	Valid Percent
Valid 4	28	71.8	71.8
5	11	28.2	28.2
Total	39	100.0	100.0

Sumber : Data Primer Diolah (Maret 2016)

Tabel di atas menunjukkan 28,2% responden menyatakan sangat setuju dan 71,8% bahwa " Pimpinan memberikan penghargaan bagi karyawan yang memiliki kinerja baik".

Tabel 4.24
Pimpinan Memberikan Gaji Plus,
Setiap Karyawan Yang Memiliki
Loyalitas

	Frequency	Percent	Valid Percent
Valid 3	2	5.1	5.1
4	23	59.0	59.0
5	14	35.9	35.9
Total	39	100.0	100.0

Sumber : Data Primer Diolah (Maret 2016)

Tabel di atas menunjukkan 35,9% responden menyatakan sangat setuju, 59% responden menyatakan setuju dan 5,1% responden menyatakan

ragu-ragu bahwa “Pimpinan memberikan gaji plus, setiap karyawan yang memiliki loyalitas”.

Tabel 4.25
Pimpinan Memberikan Arahan Bagi
Pegawai, Agar Dapat Bekerja
Dengan Giat & Ikhlas

	Frequency	Percent	Valid Percent
Valid 4	14	35.9	35.9
5	25	64.1	64.1
Total	39	100.0	100.0

Sumber : Data Primer Diolah (Maret 2016)

Tabel di atas menunjukkan 64,1% responden menyatakan sangat setuju dan 35,9% bahwa “Pimpinan memberikan arahan bagi pegawai, agar dapat bekerja dengan giat & ikhlas”.

Tabel 4.26
Pimpinan Dapat Menciptakan Suasana
Kerja Yang Kondusif

	Frequency	Percent	Valid Percent
Valid 4	28	71.8	71.8
5	11	28.2	28.2
Total	39	100.0	100.0

Sumber : Data Primer Diolah (Maret 2016)

Tabel di atas menunjukkan 28,2% responden menyatakan sangat setuju, 59% responden menyatakan setuju dan 71,8% responden menyatakan ragu-ragu bahwa “Pimpinan dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif”.

**2) Distribusi Pendapat Responden Mengenai Variabel Bebas X₂
(Kompensasi)**

Tabel 4.27
Kompensasi Diberikan Sesuai Kualitas
Pekerjaan Yang Dihasilkan

	Frequency	Percent	Valid Percent
Valid 3	6	15.4	15.4
4	24	61.5	61.5
5	9	23.1	23.1
Total	39	100.0	100.0

Sumber : Data Primer Diolah (Maret 2016)

Tabel di atas menunjukkan 23,1% responden menyatakan sangat setuju, 61,5% responden menyatakan setuju dan 12,4% responden menyatakan ragu-ragu bahwa “Kompensasi diberikan sesuai kualitas pekerjaan yang dihasilkan”.

Tabel 4.28
Kompensasi Diberikan Sesuai Dengan
Kuantitas Pekerjaan Yang
Dihasilkan

	Frequency	Percent	Valid Percent
Valid 4	12	30.8	30.8
5	27	69.2	69.2
Total	39	100.0	100.0

Sumber : Data Primer Diolah (Maret 2016)

Tabel di atas menunjukkan 69,2% responden menyatakan sangat setuju dan 30,8% responden menyatakan setuju bahwa “Kompensasi diberikan sesuai dengan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan”.

Tabel 4.29
Kompensasi Diberikan Sesuai Dengan
Kedudukan Saya Di Dalam
Perusahaan

	Frequency	Percent	Valid Percent
Valid 3	8	20.5	20.5
4	18	46.2	46.2
5	13	33.3	33.3
Total	39	100.0	100.0

Sumber : Data Primer Diolah (Maret 2016)

Tabel di atas menunjukkan 33,3% responden menyatakan sangat setuju, 46,2% responden menyatakan setuju dan 20,5% responden menyatakan ragu-ragu bahwa “Kompensasi diberikan sesuai dengan kedudukan saya di dalam perusahaan”.

Tabel 4.30
Menerima Bonus Yang Diluar
Dari Gaji Pokok

	Frequency	Percent	Valid Percent
Valid 3	1	2.6	2.6
4	6	15.4	15.4
5	32	82.1	82.1
Total	39	100.0	100.0

Sumber : Data Primer Diolah (Maret 2016)

Tabel di atas menunjukkan 82,1% responden menyatakan sangat setuju, 15,4% responden menyatakan setuju dan 2,56% responden menyatakan ragu-ragu bahwa “Menerima bonus yang diluar dari gaji pokok”.

Tabel 4.31
Menerima Uang Lembur, Jika Saya
Bekerja Melebihi Jam Kerja
Di Perusahaan

	Frequency	Percent	Valid Percent
Valid 3	1	2.6	2.6
4	12	30.8	30.8
5	26	66.7	66.7
Total	39	100.0	100.0

Sumber : Data Primer Diolah (Maret 2016)

Tabel di atas menunjukkan 66,7% responden menyatakan sangat, 30,8% responden menyatakan setuju dan 2,6% responden menyatakan ragu-ragu bahwa “Menerima uang lembur, Jika saya bekerja melebihi jam kerja di perusahaan”.

Tabel 4.32
Pemberian Tunjangan Membuat Saya
Lebih Loyal Terhadap Perusahaan

	Frequency	Percent	Valid Percent
Valid 3	7	17.9	17.9
4	19	48.7	48.7
5	13	33.3	33.3
Total	39	100.0	100.0

Sumber : Data Primer Diolah (Maret 2016)

Tabel di atas menunjukkan 33,3% responden menyatakan sangat setuju, 48,7% responden menyatakan setuju dan 17,9% responden menyatakan ragu-ragu bahwa “Pemberian tunjangan membuat saya lebih loyal terhadap perusahaan”.

Tabel 4.33
Anda Menerima Jaminan Hari Tua
Yang Memadai Untuk Menjamin
Kehidupan Anda Pada
Saat Pensiun

	Frequency	Percent	Valid Percent
Valid 3	9	23.1	23.1
4	25	64.1	64.1
5	5	12.8	12.8
Total	39	100.0	100.0

Sumber : Data Primer Diolah (Maret 2016)

Tabel di atas menunjukkan 12,8% responden menyatakan sangat setuju, 64,1% responden menyatakan setuju dan 23,1% responden menyatakan ragu-ragu bahwa “Anda menerima jaminan hari tua yang memadai untuk menjamin kehidupan anda pada saat pensiun”.

Tabel 4.34
Anda Memperoleh Asuransi Kesehatan

	Frequency	Percent	Valid Percent
Valid 3	10	25.6	25.6
4	22	56.4	56.4
5	7	17.9	17.9
Total	39	100.0	100.0

Sumber : Data Primer Diolah (Maret 2016)

Tabel di atas menunjukkan 17,9% responden menyatakan sangat setuju, 56,4% responden responden menyatakan setuju dan 25,6% responden menyatakan ragu-ragu bahwa “Anda memperoleh asuransi kesehatan”.

Tabel 4.35
**Selama Karyawan Tidak Bekerja Karena Sakit/
Tertimpa Musibah, Apakah Ditempat
Kerja Tetap Memberikan
Gaji Pokok/ Insenti**

	Frequency	Percent	Valid Percent
Valid 3	9	23.1	23.1
4	20	51.3	51.3
5	10	25.6	25.6
Total	39	100.0	100.0

Sumber : Data Primer Diolah (Maret 2016)

Tabel di atas menunjukkan 25,6% responden menyatakan sangat setuju, 51,3% responden menyatakan setuju dan 23,1% responden menyatakan ragu-ragu bahwa “Selama karyawan tidak bekerja karena sakit/ tertimpa musibah, apakah ditempat kerja tetap memberikan gaji pokok/ insentif”.

Tabel 4.36
**Gaji Yang Diberikan Berdasarkan
Kepada Masa Kerja Karyawan
Di Perusahaan**

	Frequency	Percent	Valid Percent
Valid 3	11	28.2	28.2
4	18	46.2	46.2
5	10	25.6	25.6
Total	39	100.0	100.0

Sumber : Data Primer Diolah (Maret 2016)

Tabel di atas menunjukkan 23,6% responden menyatakan sangat setuju, 46,2% responden menyatakan setuju dan 28,2% responden menyatakan

ragu-ragu bahwa “Gaji yang diberikan berdasarkan kepada masa kerja karyawan di perusahaan”.

Tabel 4.37
Gaji Pokok Yang Anda Terima Telah
Memenuhi Kebutuhan Dasar

	Frequency	Percent	Valid Percent
Valid 4	16	41.0	41.0
5	23	59.0	59.0
Total	39	100.0	100.0

Sumber : Data Primer Diolah (Maret 2016)

Tabel di atas menunjukkan 59% responden menyatakan sangat setuju dan 41% responden menyatakan setuju bahwa “Gaji pokok yang anda terima telah memenuhi kebutuhan dasar”.

Tabel 4.38
Gaji Pokok Yang Anda Terima Sesuai
Dengan Beban Pekerjaan Anda

	Frequency	Percent	Valid Percent
Valid 4	10	25.6	25.6
5	29	74.4	74.4
Total	39	100.0	100.0

Sumber : Data Primer Diolah (Maret 2016)

Tabel di atas menunjukkan 74,4% responden menyatakan sangat setuju dan 25,6% responden menyatakan setuju bahwa “Gaji pokok yang anda terima sesuai dengan beban pekerjaan anda”.

Tabel 4.39
Apakah Anda Menerima Upah Lembur

**Yang Memadai Jika Bekerja
Melebihi Jam Kerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent
Valid 3	3	7.7	7.7
4	12	30.8	30.8
5	24	61.5	61.5
Total	39	100.0	100.0

Sumber : Data Primer Diolah (Maret 2016)

Tabel di atas menunjukkan 61,5% responden menyatakan sangat setuju, 30,8% responden menyatakan setuju dan 7,7% responden menyatakan ragu-ragu bahwa “Apakah anda menerima upah lembur yang memadai jika bekerja melebihi jam kerja”.

**Tabel 4.40
Gaji Yang Diberikan Meningkat
Setiap Tahun**

	Frequency	Percent	Valid Percent
Valid 4	12	30.8	30.8
5	27	69.2	69.2
Total	39	100.0	100.0

Sumber : Data Primer Diolah (Maret 2016)

Tabel di atas menunjukkan 69,2% responden menyatakan sangat setuju dan 30,8% r responden menyatakan setuju bahwa “Gaji yang diberikan meningkat setiap tahun”.

Tabel 4.41
Insentif Yang Diberikan Perusahaan
Sudah Mencakup Pada UMR

	Frequency	Percent	Valid Percent
Valid 4	10	25.6	25.6
5	29	74.4	74.4
Total	39	100.0	100.0

Sumber : Data Primer Diolah (Maret 2016)

Tabel di atas menunjukkan 74,4% responden menyatakan sangat setuju dan 25,6% responden menyatakan setuju bahwa “Insentif yang diberikan perusahaan sudah mencakup pada UMR”.

Tabel 4.42
Apakah Anda Sakit Insentif Tetap Dibayar

	Frequency	Percent	Valid Percent
Valid 4	15	38.5	38.5
5	24	61.5	61.5
Total	39	100.0	100.0

Sumber : Data Primer Diolah (Maret 2016)

Tabel di atas menunjukkan 61,5% responden menyatakan sangat setuju dan 38,5% responden menyatakan setuju bahwa “Apakah anda sakit insentif tetap dibayar”.

Tabel 4.43
Insentif Diberikan Sesuai Kualitas
Pekerjaan Yang Dihasilkan

	Frequency	Percent	Valid Percent
Valid 2	1	2.6	2.6
3	6	15.4	15.4

4	10	25.6	25.6
5	22	56.4	56.4
Total	39	100.0	100.0

Sumber : Data Primer Diolah (Maret 2016)

Tabel di atas menunjukkan 56,4% responden menyatakan sangat setuju dan 25,6% responden menyatakan setuju, 15,4% responden menyatakan ragu-ragu serta 2,6% responden menyatakan tidak setuju bahwa “Insentif diberikan sesuai kualitas pekerjaan yang dihasilkan”.

Tabel 4.44
Insentif Yang Diberikan Dapat Memenuhi
Kebutuhan Seharian-Harian Karyawan

	Frequency	Percent	Valid Percent
Valid 3	1	2.6	2.6
4	18	46.2	46.2
5	20	51.3	51.3
Total	39	100.0	100.0

Sumber : Data Primer Diolah (Maret 2016)

Tabel di atas menunjukkan 51,3% responden menyatakan sangat setuju dan 46,2% responden menyatakan setuju serta 2,6% responden menyatakan ragu-ragu bahwa “Insentif yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari karyawan”.

3) Distribusi Pendapat Responden Mengenai Variabel Terikat Y (Loyalitas)

Tabel 4.45
Karyawan Peduli Terhadap
Loyalitas Karyawan

	Frequency	Percent	Valid Percent
Valid 3	3	7.7	7.7

4	12	30.8	30.8
5	24	61.5	61.5
Total	39	100.0	100.0

Sumber : Data Primer Diolah (Maret 2016)

Tabel di atas menunjukkan 61,5% responden menyatakan sangat setuju, 30,8% responden menyatakan setuju dan 7,7% responden menyatakan ragu-ragu bahwa “Karyawan peduli terhadap loyalitas karyawan”.

Tabel4.46

**Karyawan Sebaiknya Tetap Bekerja
Dengan Baik Walaupun Pimpinan
Tidak Berada Di Tempat**

	Frequency	Percent	Valid Percent
Valid 3	3	7.7	7.7
4	15	38.5	38.5
5	21	53.8	53.8
Total	39	100.0	100.0

Sumber : Data Primer Diolah (Maret 2016)

Tabel di atas menunjukkan 53,8% responden menyatakan sangat setuju, 38,5% responden menyatakan setuju dan 7,7% responden menyatakan ragu-ragu bahwa “Karyawan sebaiknya tetap bekerja dengan baik walaupun pimpinan tidak berada di tempat”.

Tabel 4.47

**Karyawan Peduli Dengan Pengeluaran
Yang Terlalu Banyak Di Perusahaan**

	Frequency	Percent	Valid Percent
Valid 3	2	5.1	5.1
4	10	25.6	25.6

5	27	69.2	69.2
Total	39	100.0	100.0

Sumber : Data Primer Diolah (Maret 2016)

Tabel di atas menunjukkan 69,2% responden menyatakan sangat setuju, 26,6% responden menyatakan setuju dan 5,1% responden menyatakan ragu-ragu bahwa “Karyawan peduli dengan pengeluaran yang terlalu banyak di perusahaan”.

Tabel 4.48
Karyawan Peduli Dengan Kebersihan
Area Perusahaan

	Frequency	Percent	Valid Percent
Valid 4	10	25.6	25.6
5	29	74.4	74.4
Total	39	100.0	100.0

Sumber : Data Primer Diolah (Maret 2016)

Tabel di atas menunjukkan 74,4% responden menyatakan sangat setuju dan 25,6% responden menyatakan setuju bahwa “Karyawan peduli dengan kebersihan area perusahaan”.

Tabel 4.49
Karyawan Seharusnya Memiliki Pengetahuan &
Keahlian Untuk Mendukung Pelaksanaan
Dilingkungan Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent
Valid 4	8	20.5	20.5
5	31	79.5	79.5
Total	39	100.0	100.0

Sumber : Data Primer Diolah (Maret 2016)

Tabel di atas menunjukkan 79,5% responden menyatakan sangat setuju dan 20,5% responden menyatakan setuju bahwa “Karyawan seharusnya memiliki pengetahuan & keahlian untuk mendukung pelaksanaan dilingkungan kerja”.

Tabel 4.50
Saya Merasa, Bahwa Saya Mampu
Melaksanakan Setiap Pekerjaan
Yang Di Berikan

	Frequency	Percent	Valid Percent
Valid 4	14	35.9	35.9
5	25	64.1	64.1
Total	39	100.0	100.0

Sumber : Data Primer Diolah (Maret 2016)

Tabel di atas menunjukkan 64,1% responden menyatakan sangat setuju dan 35,9% responden menyatakan setuju bahwa “Saya merasa, bahwa saya mampu melaksanakan setiap pekerjaan yang di berikan”.

Tabel 4.51
Karyawan Sebaiknya Menunjukkan
Loyalitas/ Tanggung Jawab Dalam
Mengerjakan Setiap Tugas
Yang Di Berikan

	Frequency	Percent	Valid Percent
Valid 4	11	28.2	28.2
5	28	71.8	71.8
Total	39	100.0	100.0

Sumber : Data Primer Diolah (Maret 2016)

Tabel di atas menunjukkan 71,8% responden menyatakan sangat setuju dan 28,2% responden menyatakan setuju bahwa “Karyawan sebaiknya menunjukkan loyalitas/ tanggung jawab dalam mengerjakan setiap tugas yang di berikan”.

Tabel 4.52
Karyawan Melakukan Hal-Hal
Yang Kreatif Di Perusahaan

	Frequency	Percent	Valid Percent
Valid 4	10	25.6	25.6
5	29	74.4	74.4
Total	39	100.0	100.0

Sumber : Data Primer Diolah (Maret 2016)

Tabel di atas menunjukkan bahwa 74,4% responden menyatakan sangat setuju dan 25,6% responden menyatakan setuju bahwa “Karyawan melakukan hal-hal yang kreatif di perusahaan”.

Tabel 4.53
Karyawan Sebaiknya Menanamkan
Semangat Kompetisi Bagi Rekan
Kerja Di Lingkungan Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent
Valid 4	5	12.8	12.8
5	34	87.2	87.2
Total	39	100.0	100.0

Sumber : Data Primer Diolah (Maret 2016)

Tabel di atas menunjukkan 87,2% responden menyatakan sangat setuju dan 12,8% responden menyatakan setuju bahwa “Karyawan sebaiknya menanamkan semangat kompetisi bagi rekan kerja di lingkungan kerja”.

Tabel 4.54
Karyawan Sebaiknya Memberikan
Dorongan Bagi Rekan Kerja
Untuk Bekerja Lebih Baik

	Frequency	Percent	Valid Percent
Valid 4	12	30.8	30.8
5	27	69.2	69.2
Total	39	100.0	100.0

Sumber : Data Primer Diolah (Maret 2016)

Tabel di atas menunjukkan 69,2% responden menyatakan sangat setuju dan 30,8% responden menyatakan setuju bahwa “Karyawan sebaiknya memberikan dorongan bagi rekan kerja untuk bekerja lebih baik”.

Tabel 4.55
Karyawan Berlomba-Lomba Untuk
Meraih Prestasi Kerja Di
Perusahaan

	Frequency	Percent	Valid Percent
Valid 3	11	28.2	28.2
4	19	48.7	48.7
5	9	23.1	23.1
Total	39	100.0	100.0

Sumber : Data Primer Diolah (Maret 2016)

Tabel di atas menunjukkan 23,1% responden menyatakan sangat setuju, 48,7% responden menyatakan setuju dan 28,2% responden menyatakan ragu-ragu bahwa “Karyawan berlomba-lomba untuk meraih prestasi kerja di perusahaan”.

4. Uji Validitas dan Reliabilitas

Penyebaran kuesioner khusus dalam uji validitas dan reliabilitas diberikan kepada 15 orang responden diluar dari responden penelitian yaitu Restoran Permata Nusantara, dimana untuk menentukan nilai r_{tabel} dengan tingkat signifikansi sebesar 5%, angka yang diperoleh = 0,553 ($n - 2$ atau $15 - 2 = 13$)

a. Uji Validitas

Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengukur dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS 17.00 dengan kriteria sebagai berikut :

- 1). Jika r_{hitung} positif atau $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pernyataan tersebut valid.
- 2). Jika r_{hitung} positif atau $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pernyataan tersebut tidak valid.
- 3). Nilai r_{hitung} dapat dilihat pada kolom *corrected item total correlation*.

Tabel 4.56
Uji Validitas Variabel X₁
(Kepemimpinan)

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	P1	0.900	0,553	Valid
2	P2	0.699	0,553	Valid
3	P3	0.752	0,553	Valid
4	P4	0.625	0,553	Valid
5	P5	0.434	0,553	Valid
6	P6	0.640	0,553	Valid
7	P7	0.572	0,553	Valid
8	P8	0.581	0,553	Valid
9	P9	0.735	0,553	Valid
10	P10	0.604	0,553	Valid
11	P11	0.735	0,553	Valid
12	P12	0.625	0,553	Valid
13	P13	0.659	0,553	Valid
14	P14	0.634	0,553	Valid
15	P15	0.575	0,553	Valid
16	P16	0.640	0,553	Valid
17	P17	0.735	0,553	Valid
18	P18	0.652	0,553	Valid
19	P19	0.625	0,553	Valid
20	P20	0.900	0,553	Valid
21	P21	0.752	0,553	Valid
22	P22	0.699	0,553	Valid
23	P23	0.686	0,553	Valid
24	P24	0.558	0,553	Valid

Sumber: Pengolahan SPSS (2016)

Berdasarkan tabulasi perhitungan uji validitas pada tabel 4.56 diketahui bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hal ini menjelaskan semua butir pernyataan tersebut valid dan layak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 4.57
Uji Validitas Variabel X₂
(Kompensasi)

No	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	P25	0.665	0,553	Valid
2	P26	0.760	0,553	Valid
3	P27	0.865	0,553	Valid
4	P28	0.811	0,553	Valid
5	P29	0.649	0,553	Valid
6	P30	0.621	0,553	Valid
7	P31	0.668	0,553	Valid
8	P32	0.611	0,553	Valid
9	P33	0.701	0,553	Valid
10	P34	0.865	0,553	Valid
11	P35	0.811	0,553	Valid
12	P36	0.711	0,553	Valid
13	P37	0.721	0,553	Valid
14	P38	0.673	0,553	Valid
15	P39	0.662	0,553	Valid
16	P40	0.709	0,553	Valid
17	P41	0.647	0,553	Valid
18	P42	0.749	0,553	Valid

Sumber: Pengolahan SPSS (2016)

Berdasarkan tabulasi perhitungan uji validitas pada tabel 4.57 diketahui bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hal ini menjelaskan semua butir pernyataan tersebut valid dan layak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 4.58
Uji Validitas Variabel Y
(Loyalitas)

No	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	P43	0.770	0,553	Valid
2	P44	0.683	0,553	Valid
3	P45	0.663	0,553	Valid
4	P46	0.622	0,553	Valid
5	P47	0.771	0,553	Valid
6	P48	0.635	0,553	Valid
7	P49	0.674	0,553	Valid
8	P50	0.713	0,553	Valid
9	P51	0.663	0,553	Valid
10	P52	0.738	0,553	Valid
11	P53	0.670	0,553	Valid

Sumber: Pengolahan SPSS (2016)

Berdasarkan tabulasi perhitungan uji validitas pada tabel 4.58 diketahui bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hal ini menjelaskan semua butir pernyataan tersebut valid dan layak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsistensi dari pengukurannya. Dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda (Jogiyanto 2006). Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan adalah metode *Cronbach's Alpha*. Metode ini diukur berdasarkan skala *alpha Cronbach* 0 sampai 1. Jika skala itu itu dikelompok ke dalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- 1) Nilai alpha Cronbach 0,00 s.d. 0,20, berarti kurang reliabel

- 2) Nilai alpha Cronbach 0,21 s.d. 0,40, berarti agak reliabel
- 3) Nilai alpha Cronbach 0,42 s.d. 0,60, berarti cukup reliabel
- 4) Nilai alpha Cronbach 0,61 s.d. 0,80, berarti reliabel
- 5) Nilai alpha Cronbach 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliabel

Tabel 4.59
Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Alpha	Keterangan
Kepemimpinan	0.921	0.81 s/d 1.00	Sangat Reliabel
Kompensasi	0.913	0.81 s/d 1.00	Sangat Reliabel
Loyalitas	0.859	0.81 s/d 1.00	Sangat Reliabel

Sumber: Pengolahan SPSS (2016).

Menurut Nugroho (2005;72) “Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai Cronbach’s Alpha > dari 0.60”. Maka dapat disimpulkan bahwa pada pernyataan yang terdapat pada kuisisioner adalah cukup reliabel dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

B. Pembahasan

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda, yaitu metode analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel bebas terhadap variable terikat dengan memakai program *software* SPSS 17.00 *for windows*. dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 23.102 + 0.355 X_1 + 0.459 X_2 + e$$

$$R^2 = 0,597$$

$$t_{\text{test}} = (2.576^{**}) + (2.274^{***})$$

$$F_{\text{test}} = 21.274$$

Coefficients regresi diperoleh :

- 1) Nilai *constant* diperoleh 23.102, hal ini menjelaskan bahwa apabila variabel loyalitas karyawan (Y) bernilai konstan, maka variabel kepemimpinan (X_1), variabel kompensasi (X_2) bernilai positif.
- 2) Koefisien variabel kepemimpinan (X_1) diperoleh nilai 0.355, hal ini menjelaskan bahwa bahwa setiap perubahan variabel kepemimpinan (X_1) sebesar 1% maka akan mempengaruhi variabel loyalitas karyawan (Y) sebesar 35,5% dengan asumsi variabel kompensasi (X_2) dianggap tetap.
- 3) Koefisien variabel kompensasi (X_2) diperoleh nilai 0.459, hal ini menjelaskan bahwa setiap perubahan variabel kompensasi (X_2) sebesar 1% maka akan mempengaruhi variabel loyalitas karyawan (Y) sebesar 45,9% dengan asumsi variabel kepemimpinan (X_1) dianggap tetap.

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai. Koefisien determinasi (*adjusted R^2*) yaitu angka yang responden menyatakan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang responden menyatakan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya. Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 ($0 < \text{adjusted } R^2 < 1$), dimana nilai koefisien harus < 1 , menjelaskan hubungan variabel bebas X_1, X_2 terhadap variabel Y dimana nilai tersebut menjelaskan hubungan tersebut.

Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi (R^2) diperoleh bahwa :

- a. Nilai R sebesar 0.773 sama dengan 77,3% yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh kuat terhadap loyalitas karyawan.
- b. Nilai *R square* (angka korelasi atau r yang dikuadratkan) sebesar 0.597. *R square* disebut juga sebagai identifikasi determinasi. Nilai tersebut berarti bahwa sebesar 59,7% loyalitas karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan dan kompensasi serta sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.
- c. Nilai *Adjusted R²* sebesar 0.575 atau sama dengan 57,5% berada antara $0 < R^2 < 1$, artinya variasi naik turunnya loyalitas karyawan dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan dan kompensasi sebesar 57,5% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variasi faktor lain yang tidak disebutkan dalam penelitian.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Signifikan Individu / Uji Parsial (Uji-t) Uji - t

Menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat. Adapun Uji-t menggunakan langkah-langkah sebagai berikut:

- 3) $H_0 : b_1 = b_2 = 0$, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas yaitu kepemimpinan dan kompensasi terhadap variabel terikat yaitu loyalitas karyawan.
- 4) $H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas yaitu kepemimpinan dan kompensasi terhadap variabel terikat yaitu loyalitas karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diperoleh :

1. Variabel Bebas X_1 (Kepemimpinan)

Nilai t_{hitung} diperoleh 2.576 dimana nilai t_{table} pada α 5% yakni 2.021 artinya positif. Dimana taraf signifikan α 5% nilai t_{hitung} $2.576 > t_{table}$ 2.021. Nilai p -value pada kolom sig $0.014 < 0.05$ artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan di Restoran Kampoeng Deli Medan.

2. Variabel Bebas X_2 (Kompensasi)

Nilai t_{hitung} diperoleh 2.274 dimana nilai t_{table} pada α 5% yakni 2.021 artinya positif. Dimana taraf signifikan α 5% nilai t_{hitung} $2.274 > t_{table}$ 2.021. Nilai p -value pada kolom sig $0.0029 < 0.05$ artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan di Restoran Kampoeng Deli Medan.

b. Uji Signifikan Simultan / Uji Serentak (Uji-F)

Uji-F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh bersama-sama terhadap variabel terikat.

3) $H_0 : b_1 = b_2 = 0$, artinya secara bersama-sama tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dan variabel bebas (X_1, X_2) terhadap variabel terikat (Y).

4) $H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$, artinya secara bersama-sama terhadap pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (X_1, X_2) terhadap variabel terikat (Y).

Nilai F_{hitung} diperoleh $21.274 > F_{table}$ 2.87 (F_{table} diketahui dari tabel bantu F, dengan rumus $n-k-1$ atau $39 - 3 - 1 = 35$) artinya positif. Nilai p -value pada kolom sig $0.000 < 0.05$ artinya signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan kompensasi

berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan di Restoran Kampoeng
Deli Medan.





BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

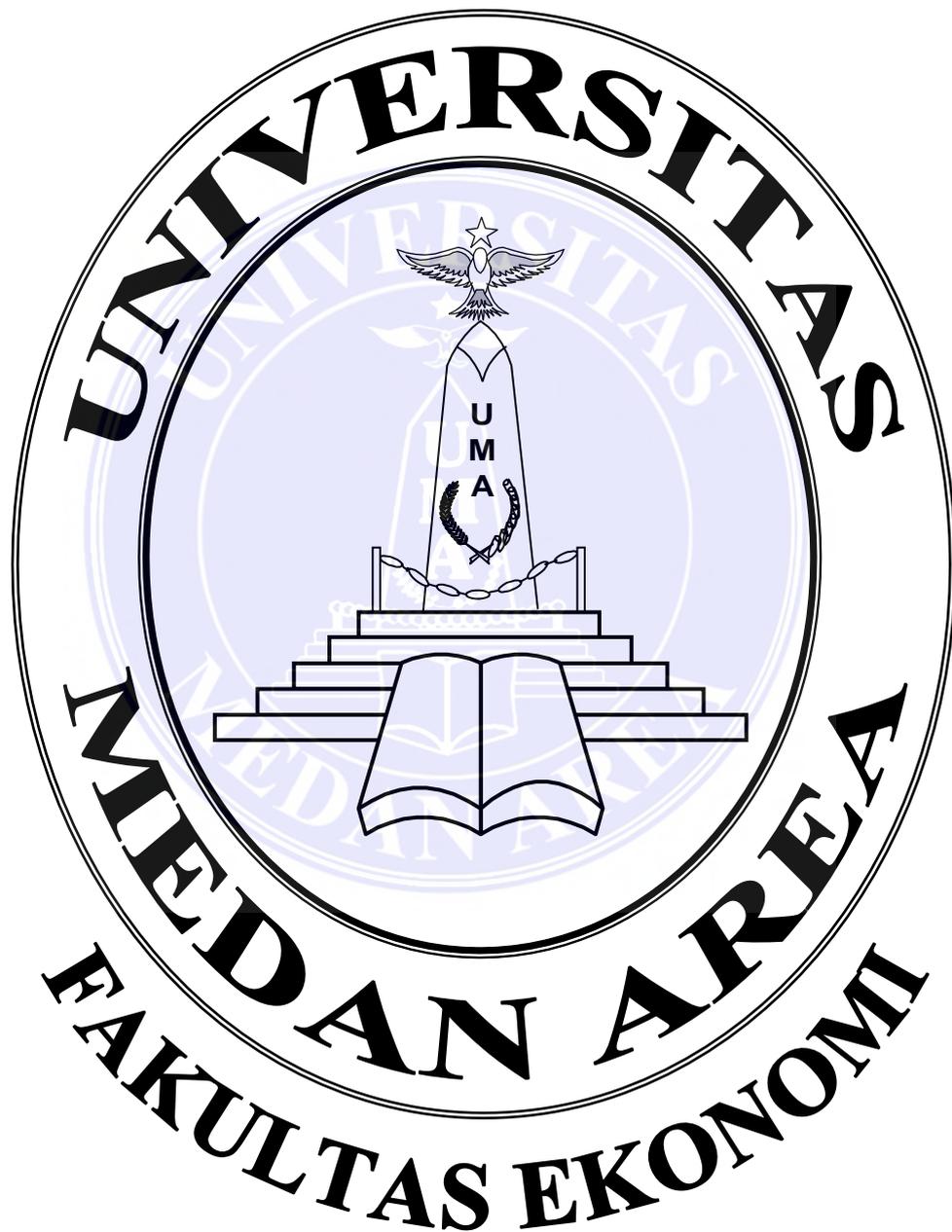
Berdasarkan hasil dan pembahasan, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa :

1. Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan di Restoran Kampoeng Deli Medan.
2. Kompensasi berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan di Restoran Kampoeng Deli Medan.
3. Kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan di Restoran Kampoeng Deli Medan.

B. Saran

Saran yang saya kemukakan adalah sebagai berikut :

1. Pemimpin dapat lebih aktif dan giat dalam memberikan perhatian kepada para karyawan yang membutuhkan perhatian khusus berkaitan dengan pekerjaan.
2. Perusahaan sebaiknya lebih bijak dalam menentukan besarnya kompensasi agar karyawan merasa tercukupi, khususnya untuk hal pemenuhan kebutuhan pokok hidup.
3. Perusahaan dapat lebih bijak lagi dalam menentukan perbandingan jumlah jam kerja dengan beban pekerjaan yang harus ditanggung karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

- Ambar & Rosidah 2003, **Manajemen Sumberdaya Manusia**. Yogyakarta, Graha Ilmu.
- Arsyad Azhar, 2003, **Pokok-pokok Manajemen Pengetahuan Praktik bagi Pimpinan dan Eksekutif**. Yogyakarta. Pustaka Pelajar.
- Blog.Poltek.Malang.ac.id/.../20090526.5⁰/20.teori%20kepemimpinan%20Medan.doc.
- Donal R. Cooper 2010, **Metode Penelitian Bisnis**. Erlangga. Jakarta.
- Edy Sutrisno, H 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama. Jakarta : Kharisma Putra Utama.
- Ella & Veithzal 2010, **Manajemen Sumberdaya Manusia untuk Perusahaan dari Teori Ke Praktik**. Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Handoko, T. Hani 2007 **Manajemen Sumber Edisi Kedelapan Belas**. Yogyakarta. BPFE
- Hasibuan H. Malayu 2000, **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta. Bumi Aksara.
- Herman Sofyandi 2008, **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Husaini Usman 2010, **Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan**, Edisi Ketiga, Jakarta, Bumi Aksara.
- John & Robert 2002. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta, Salemba Empat.
- Justine Sirait 2007, **Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Internasional**. Jakarta, Mitra Wacana Media.
- Marihot Manullang 2001, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Pertama, Yogyakarta, BPFE.
- Moh. Nazir 2003, **Metode Penelitian**. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Moh. Nazir, 2005, **Metode Penelitian**. Ghalia Indonesia. Bogor

Panggabean. 2002, **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta. Ghalia Indonesia.

Siagian Sondang 2003, **Teori dan Praktek Kepemimpinan**. Jakarta, Rineka Cipta.

Sugiono 2003, **Statistika Untuk Penelitian**. CV. Alfabeta, Bandung.

Sugiono 2009. **Metode Penelitian Bisnis**. Cetakan Ke-16, Alfabeta, Bandung.

Tohardi 2002, **Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja**. Jakarta : Rineka Cipta.



LAMPIRAN I

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA RESTORAN KAMPOENG DELI MEDAN

Dengan ini saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberika, informasi yang Bapak/Ibu berikan merupakan bantuan yang sangat berarti bagi saya dalam menyelesaikan penelitian ini. Atas bantuan dan perhatian Bapak/Ibu, saya ucapkan terimakasih.

A. Petunjuk Pengisian

Berilah tanda ceklis (√) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu, pada kolom yang telah disediakan.

Keterangan :

STS: Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

RR : Ragu-ragu

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

B. Identitas Responden

Nama	
Jenis Kelamin	Pria/Wanita
Usia	Tahun
Pendidikan Terakhir	
Lama Bekerja	

1. Kepemimpinan (X_1)

a. Kecerdasan

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Pimpinan selalu member nasehat tentang kinerja kepada bawahan.					
2	Pimpinan menentukan standart kinerja yang tinggi.					
3	Pemimpin memberikan contoh apa yang harus dilakukan agar karir sukses di masa depan.					
4	Pemimpin memiliki ilmu pengetahuan yang tinggi.					
5	Pemimpin dapat menggunakan peralatan/aplikasi yang mendukung pekerjaan.					

b. Kemampuan

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
		5	4	3	2	1
6	Pemimpin menyelesaikan pekerjaan dengan baik.					
7	Pemimpin menggunakan peralatan modern teknologi.					
8	Pemimpin melakukan penilaian hasil kerja.					
9	Pemimpin mampu berkomunikasi kepada karyawan dengan baik.					

c. Ketegasan

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
		5	4	3	2	1
10	Pemimpin selalu memberikan perintah/pekerja pada bawahan.					
11	Pemimpin selalu memberitahukan dengan jelas apa yang harus dikerjakan, dan bagaimana mengerjakannya.					
12	Pemimpin menetapkan hubungan kerja yang jelas antar satu orang dengan orang lain.					
13	Pemimpin mampu memberitahu durasi waktu untuk setiap pekerjaan yang diperintahkan kepada bawahan.					
14	Pemimpin memberikan standart untuk setiap pekerjaan yang diperintahkan					

	kepada bawahan.					
--	-----------------	--	--	--	--	--

d. Kepercayaanandiri

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
		5	4	3	2	1
15	Pemimpin percaya bias meningkatkan volume penjualan.					
16	Pemimpin yakin bias meningkatkan asset perusahaan.					
17	Pemimpin yakin dapat mengambil keputusan sendiri yang tidak merugikan karyawan.					
18	Pemimpin percaya, dapat menjual produk yang terbaru dan laku/ laris dijual.					
19	Pemimpin percaya, dapat membina/mendidik karyawan agar dapat berloyalitas pada perusahaan.					

e. Motivasi

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
		5	4	3	2	1
20	Pemimpin memotivasi pegawai agar dapat bekerja lebih baik.					
21	Pimpinan memberikan penghargaan bagi karyawan yang memiliki kinerja baik.					
22	Pimpinan memberikan gaji plus, setiap karyawan yang memiliki loyalitas.					
23	Pimpinan memberikan arahan bagi pegawai, agar dapat bekerja dengan giat & ikhlas.					
24	Pimpinan dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif.					

2. Kompensasi
a. Kualitas

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Kompensasi diberikan sesuai kualitas pekerjaan yang dihasilkan.					
2	Kompensasi diberikan sesuai dengan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan.					
3	Kompensasi diberikan sesuai dengan kedudukan saya di dalam perusahaan.					

b. Loyalitas

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
		5	4	3	2	1
4	Menerima bonus yang diluar dari gaji pokok.					
5	Menerima uang lembur, Jika saya bekerja melebihi jam kerja di perusahaan.					
6	Pemberian tunjangan membuat saya lebih loyal terhadap perusahaan.					

c. Keadilan

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
		5	4	3	2	1
7	Anda menerima jaminan hari tua yang memadai untuk menjamin kehidupan anda pada saat pensiun.					
8	Anda memperoleh asuransi kesehatan.					
9	Selama karyawan tidak bekerja karena sakit/ tertimpa musibah, apakah ditempat kerja tetap memberikan gaji pokok/ insentif.					
10	Gaji yang diberikan berdasarkan kepada masa kerja karyawan di perusahaan.					

d. Gaji

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
		5	4	3	2	1
11	Gaji pokok yang anda terima telah memenuhi kebutuhan dasar.					
12	Gaji pokok yang anda terima sesuai dengan beban pekerjaan anda.					
13	Apakah anda menerima upah lembur yang memadai jika bekerja melebihi jam kerja.					
14	Gaji yang diberikan meningkat setiap tahun.					

e. Insentif

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
		5	4	3	2	1
15	Insentif yang diberikan perusahaan sudah mencakup pada UMR.					
16	Apakah anda sakit insentif tetap dibayar.					
17	Insentif diberikan sesuai kualitas pekerjaan yang dihasilkan.					
18	Insentif yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari karyawan.					

3. Loyalitas
a. Kepedulian

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Karyawan peduli terhadap loyalitas karyawan.					
2	Karyawan sebaiknya tetap bekerja dengan baik walaupun pimpinan tidak berada di tempat.					
3	Karyawan peduli dengan pengeluaran yang terlalu banyak di perusahaan.					
4	Karyawan peduli dengan kebersihan area perusahaan.					

b. Kinerja

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
		5	4	3	2	1
5	Karyawan seharusnya memiliki pengetahuan & keahlian untuk mendukung pelaksanaan di lingkungan kerja.					
6	Saya merasa, bahwa saya mampu melaksanakan setiap pekerjaan yang di berikan.					
7	Karyawan sebaiknya menunjukkan loyalitas/ tanggung jawab dalam mengerjakan setiap tugas yang di berikan.					
8	Karyawan melakukan hal-hal yang kreatif di perusahaan.					

c. Motivasi

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
		5	4	3	2	1
9	Karyawan sebaiknya menanamkan semangat kompetisi bagi rekan kerja di lingkungan kerja.					
10	Karyawan sebaiknya memberikan dorongan bagi rekan kerja untuk bekerja lebih baik.					
11	Karyawan berlomba-lomba untuk meraih prestasi kerja di perusahaan.					



LAMPIRAN II

**UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS RESPONDEN PENELITIAN
VARIABEL BEBAS X₁ (KEPEMIMPINAN)**

Res	Jawaban Responden Variabel Bebas X ₁																							
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
2	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
3	5	3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3
4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	3	3	5	3	5	5	5	5	5	5
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
9	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	3	3	4	5	4	4	4	4	3	4	3	5	5	4	4	4	3	5	5	3	4	3	4	3
11	4	4	5	5	4	5	3	3	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4
12	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5
13	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4
14	5	5	5	5	4	5	3	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
15	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS RESPONDEN PENELITIAN
VARIABEL BEBAS X₂ (KOMPENSASI)

Res	Jawaban Responden Variabel Bebas X ₂																	
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4
3	5	3	5	3	5	5	5	3	3	5	3	5	5	5	5	4	4	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5
7	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
10	4	3	3	3	4	5	5	4	3	3	3	4	5	4	4	4	4	3
11	5	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	3	3	4
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
13	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5
14	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	5
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS RESPONDEN PENELITIAN
VARIABEL TERIKAT Y (LOYALITAS)

Res	Jawaban Responden Variabel Terikat Y										
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	4	3	5	5	4	4	3	5	5	3	4
11	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5
12	5	4	5	4	4	4	5	3	5	5	5
13	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4
14	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5
15	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5

LAMPIRAN III

HASIL PENGOLAHAN DATA UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

VARIABEL BEBAS X₁ (KEPEMIMPINAN)

Reliability

RELIABILITY

/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024/SCALE('ALL VARIABLES') ALL/MODEL=ALPHA/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE/SUMMARY=TOTAL MEANS VARIANCE COV CORR.

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	15	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.921	.928	24

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	4.6667	.61721	15
VAR00002	4.5333	.74322	15
VAR00003	4.7333	.45774	15
VAR00004	4.8667	.35187	15
VAR00005	4.3333	.48795	15
VAR00006	4.5333	.63994	15
VAR00007	4.0667	.59362	15
VAR00008	4.1333	.51640	15
VAR00009	4.5333	.63994	15
VAR00010	4.4667	.51640	15
VAR00011	4.5333	.63994	15
VAR00012	4.8667	.35187	15
VAR00013	4.8000	.41404	15
VAR00014	4.3333	.48795	15
VAR00015	4.6000	.63246	15
VAR00016	4.5333	.63994	15
VAR00017	4.5333	.63994	15
VAR00018	4.4667	.74322	15
VAR00019	4.8667	.35187	15
VAR00020	4.6667	.61721	15
VAR00021	4.7333	.45774	15
VAR00022	4.5333	.74322	15
VAR00023	4.6000	.63246	15
VAR00024	4.4000	.73679	15

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	104.6667	60.238	.900	.	.911
VAR00002	104.8000	60.600	.699	.	.915
VAR00003	104.6000	63.543	.752	.	.915
VAR00004	104.4667	65.552	.625	.	.918
VAR00005	105.0000	65.571	.434	.	.920
VAR00006	104.8000	65.314	.640	.	.922
VAR00007	105.2667	67.210	.572	.	.924
VAR00008	105.2000	66.600	.581	.	.922
VAR00009	104.8000	61.457	.735	.	.914
VAR00010	104.8667	63.981	.604	.	.917
VAR00011	104.8000	61.457	.735	.	.914
VAR00012	104.4667	65.552	.625	.	.918
VAR00013	104.5333	65.981	.659	.	.919
VAR00014	105.0000	65.571	.634	.	.920
VAR00015	104.7333	63.067	.575	.	.917
VAR00016	104.8000	65.314	.640	.	.922
VAR00017	104.8000	61.457	.735	.	.914
VAR00018	104.8667	66.838	.652	.	.927
VAR00019	104.4667	65.552	.625	.	.918
VAR00020	104.6667	60.238	.900	.	.911
VAR00021	104.6000	63.543	.752	.	.915
VAR00022	104.8000	60.600	.699	.	.915
VAR00023	104.7333	63.924	.686	.	.919
VAR00024	104.9333	62.210	.558	.	.918

VARIABEL BEBAS X₂ (KOMPENSASI)

Reliability

RELIABILITY

/VARIABLES=VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031 VAR00032 VAR00033 VAR00034 VAR00035 VAR00036 VAR00037 VAR00038 VAR00039 VAR00040 VAR00041 VAR00042 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE/SUMMARY=TOTAL MEANS VARIANCE COV CORR.

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	15	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.913	.914	18

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00025	4.6000	.63246	15
VAR00026	4.4667	.74322	15
VAR00027	4.6667	.61721	15
VAR00028	4.5333	.74322	15
VAR00029	4.4667	.74322	15
VAR00030	4.8667	.35187	15
VAR00031	4.9333	.25820	15
VAR00032	4.6000	.63246	15
VAR00033	4.4000	.73679	15
VAR00034	4.6667	.61721	15
VAR00035	4.5333	.74322	15
VAR00036	4.7333	.45774	15
VAR00037	4.8667	.35187	15
VAR00038	4.3333	.48795	15
VAR00039	4.5333	.63994	15
VAR00040	4.0667	.59362	15
VAR00041	4.1333	.51640	15
VAR00042	4.5333	.63994	15

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00025	77.3333	42.952	.665	.	.911
VAR00026	77.4667	39.552	.760	.	.902
VAR00027	77.2667	40.067	.865	.	.900
VAR00028	77.4000	39.114	.811	.	.901
VAR00029	77.4667	41.410	.649	.	.910
VAR00030	77.0667	44.638	.621	.	.910
VAR00031	77.0000	45.857	.668	.	.913
VAR00032	77.3333	41.810	.611	.	.907
VAR00033	77.5333	40.124	.701	.	.904
VAR00034	77.2667	40.067	.865	.	.900
VAR00035	77.4000	39.114	.811	.	.901
VAR00036	77.2000	42.743	.711	.	.906
VAR00037	77.0667	44.638	.721	.	.910
VAR00038	77.6000	44.543	.673	.	.913
VAR00039	77.4000	46.257	.662	.	.922
VAR00040	77.8667	44.410	.709	.	.915
VAR00041	77.8000	43.886	.647	.	.911
VAR00042	77.4000	40.686	.749	.	.903

VARIABEL TERIKAT Y (LOYALIT)

Reliability

RELIABILITY

/VARIABLES=VAR00043 VAR00044 VAR00045 VAR00046 VAR00047 VAR00048 VAR00049 VAR00050 VAR00051 VAR00052 VAR00053/SCALE('ALL VARIABLES') ALL/MODEL=ALPHA/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL MEANS VARIANCE COV CORR.

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	15	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.859	.880	11

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00043	4.4667	.51640	15
VAR00044	4.5333	.63994	15
VAR00045	4.8667	.35187	15
VAR00046	4.8000	.41404	15
VAR00047	4.3333	.48795	15
VAR00048	4.5333	.63994	15
VAR00049	4.5333	.63994	15
VAR00050	4.4667	.74322	15
VAR00051	4.8667	.35187	15
VAR00052	4.6667	.61721	15
VAR00053	4.7333	.45774	15

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00043	46.3333	12.667	.770	.	.845
VAR00044	46.2667	11.638	.683	.	.836
VAR00045	45.9333	13.210	.663	.	.844
VAR00046	46.0000	13.000	.622	.	.844
VAR00047	46.4667	13.124	.771	.	.852
VAR00048	46.2667	12.638	.635	.	.857
VAR00049	46.2667	12.067	.674	.	.845
VAR00050	46.3333	12.810	.713	.	.873
VAR00051	45.9333	13.210	.663	.	.844
VAR00052	46.1333	11.552	.738	.	.831
VAR00053	46.0667	12.638	.670	.	.840

LAMPIRAN IV

**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN PENELITIAN
VARIABEL BEBAS X₁ (KEPEMIMPINAN)**

Re s	Jawaban Responden Variabel Bebas X ₁																									Tot al
	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P1 0	P1 1	P1 2	P1 3	P1 4	P1 5	P1 6	P1 7	P1 8	P1 9	P2 0	P2 1	P2 2	P2 3	P2 4		
1	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	5	5	4	5	5	106	
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	112	
3	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	4	4	3	5	5	4	5	5	4	109	
4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	106	
5	4	5	4	4	5	4	5	5	3	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	106	
6	5	4	5	5	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	99	
7	4	5	4	5	5	4	5	4	3	3	4	5	5	5	4	3	4	3	4	5	5	5	5	5	104	
8	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	5	4	5	5	4	3	4	5	4	4	5	4	4	106	
9	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	3	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	108	
10	3	5	5	5	4	5	4	5	4	3	4	4	3	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	102	
11	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	107	
12	5	5	5	5	4	4	5	5	4	3	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	108	
13	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	100	
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	3	5	3	4	4	5	5	5	5	5	112	
15	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	4	5	3	5	5	4	4	3	3	4	4	3	4	4	101	
16	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	109	
17	4	5	4	4	5	4	5	5	3	5	4	5	3	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	106	
18	4	5	4	4	5	4	5	5	3	5	4	5	3	5	5	3	4	5	5	4	4	4	5	4	104	
19	5	4	5	5	4	5	4	4	3	4	3	4	5	4	4	5	3	5	4	4	4	4	5	4	101	
20	4	5	4	5	5	4	5	4	3	3	4	5	5	5	4	3	4	3	5	3	4	5	4	4	100	

21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	5	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	104		
22	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	108	
23	3	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	3	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	101	
24	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	3	4	3	4	5	5	4	105	
25	5	5	5	5	4	4	5	5	4	3	3	3	4	5	5	5	4	3	4	5	5	4	5	4	4	105	
26	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	3	5	3	5	4	5	5	107	
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	110
28	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	4	5	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	4	5	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	104
30	4	5	4	4	5	4	5	5	5	3	5	4	5	3	5	5	3	4	5	3	5	4	5	5	4	104	
31	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	3	4	4	5	4	102	
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	114	
33	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	4	5	3	5	5	4	4	3	4	5	5	4	5	5	107	
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	113
35	4	5	4	4	5	4	5	5	5	3	5	4	5	4	5	5	3	4	5	4	4	5	4	5	5	106	
36	5	4	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	5	5	3	4	4	3	4	4	4	5	4	102	
37	4	5	4	5	5	4	5	4	3	3	4	4	5	5	5	4	3	4	3	5	4	4	4	5	4	101	
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	5	4	5	5	4	3	4	5	5	5	4	5	5	109	
39	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	110

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN PENELITIAN
VARIABEL BEBAS X₂ (KOMPENSASI)

Res	Jawaban Responden Variabel Bebas X ₂																		Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	
1	5	4	4	5	4	4	4	3	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	80
2	5	4	4	4	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	3	5	81
3	4	5	5	5	5	4	4	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	81
4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	83
5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	2	4	77
6	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	3	4	5	4	5	5	74
7	4	5	5	5	4	3	4	3	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	79
8	3	5	4	5	5	4	3	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	3	77
9	4	5	5	3	5	5	4	4	4	3	5	5	5	5	4	5	4	4	79
10	4	4	3	4	5	4	4	5	3	4	4	5	4	4	5	4	3	4	73
11	4	5	4	5	4	5	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	81
12	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	82
13	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	80
14	5	5	4	5	3	5	3	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	81
15	4	5	3	5	5	4	4	3	3	4	4	5	5	5	5	5	3	5	77
16	4	5	4	5	5	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	81
17	4	5	3	5	5	5	4	5	3	4	4	5	4	5	4	4	5	4	78
18	4	5	3	5	5	3	4	5	3	4	4	5	4	5	4	4	5	4	76
19	3	4	5	4	4	5	3	5	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	76
20	4	5	5	5	4	3	4	3	5	5	4	4	5	4	5	4	3	5	77
21	3	5	4	5	5	4	3	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	78

22	4	5	4	5	5	5	4	4	4	3	5	5	5	5	4	5	5	5	82
23	5	4	3	4	5	4	5	4	3	4	4	5	4	4	5	4	5	5	77
24	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	82
25	3	4	5	5	5	4	3	4	5	5	4	5	4	5	4	4	3	4	76
26	5	4	5	5	4	4	5	3	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	82
27	4	5	4	5	5	5	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	3	4	80
28	4	5	3	5	5	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	78
29	3	5	4	5	5	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	80
30	4	5	3	5	5	3	4	5	3	4	4	5	4	5	4	4	5	4	76
31	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	79
32	5	5	4	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	84
33	4	5	3	5	5	4	4	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	79
34	4	5	5	5	5	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	84
35	4	5	4	5	5	3	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	78
36	5	4	5	4	5	5	3	4	4	4	5	4	3	4	5	4	5	5	78
37	4	5	5	5	4	3	4	3	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	77
38	3	5	4	5	5	4	3	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	80
39	4	5	4	5	5	5	4	4	4	3	5	5	5	5	4	5	5	4	81

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN PENELITIAN
VARIABEL TERIKAT Y (LOYALITAS)

Res	Jawaban Responden Variabel Terikat Y											Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	
1	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	51
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	53
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	54
5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	3	47
6	3	3	5	4	5	5	4	5	4	4	3	45
7	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	3	47
8	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	53
9	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	53
10	4	4	3	5	5	5	4	5	4	5	4	48
11	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	51
12	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	51
13	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	51
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
15	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	53
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	54
17	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	3	47
18	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	3	47
19	3	3	5	4	5	5	4	5	4	4	3	45
20	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	3	47
21	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	53

22	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	53
23	4	4	3	5	5	5	4	5	4	5	4	48
24	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	51
25	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	51
26	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	51
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
28	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	53
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	54
30	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	3	47
31	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	51
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
33	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	53
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	54
35	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	3	47
36	3	3	5	4	5	5	4	5	4	4	3	45
37	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	3	47
38	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	53
39	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	53

LAMPIRAN V

FREKUENSI DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN

VARIABEL BEBAS X₁ (KEPEMIMPINAN)

Frequencies

FREQUENCIES VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005
VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00
013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VA
R00021 VAR00022 /ORDER=ANALYSIS.

VAR00001

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	5.1	5.1	5.1
4	10	25.6	25.6	30.8
5	27	69.2	69.2	100.0
Total	39	100.0	100.0	

VAR00002

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	10	25.6	25.6	25.6
5	29	74.4	74.4	100.0
Total	39	100.0	100.0	

VAR00003

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	8	20.5	20.5	20.5
5	31	79.5	79.5	100.0
Total	39	100.0	100.0	

VAR00004

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	14	35.9	35.9	35.9

5	25	64.1	64.1	100.0
Total	39	100.0	100.0	

VAR00005

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	11	28.2	28.2	28.2
5	28	71.8	71.8	100.0
Total	39	100.0	100.0	

VAR00006

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	10	25.6	25.6	25.6
5	29	74.4	74.4	100.0
Total	39	100.0	100.0	

VAR00007

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	5	12.8	12.8	12.8
5	34	87.2	87.2	100.0
Total	39	100.0	100.0	

VAR00008

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	12	30.8	30.8	30.8
5	27	69.2	69.2	100.0
Total	39	100.0	100.0	

VAR00009

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	11	28.2	28.2	28.2
4	19	48.7	48.7	76.9
5	9	23.1	23.1	100.0
Total	39	100.0	100.0	

VAR00010

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	14	35.9	35.9	35.9
4	20	51.3	51.3	87.2
5	5	12.8	12.8	100.0
Total	39	100.0	100.0	

VAR00011

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	6	15.4	15.4	15.4
4	24	61.5	61.5	76.9
5	9	23.1	23.1	100.0
Total	39	100.0	100.0	

VAR00012

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	12	30.8	30.8	30.8
5	27	69.2	69.2	100.0
Total	39	100.0	100.0	

VAR00013

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	8	20.5	20.5	20.5
4	18	46.2	46.2	66.7
5	13	33.3	33.3	100.0

VAR00013

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	8	20.5	20.5	20.5
4	18	46.2	46.2	66.7
5	13	33.3	33.3	100.0
Total	39	100.0	100.0	

VAR00014

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	2.6	2.6	2.6
4	6	15.4	15.4	17.9
5	32	82.1	82.1	100.0
Total	39	100.0	100.0	

VAR00015

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	2.6	2.6	2.6
4	12	30.8	30.8	33.3
5	26	66.7	66.7	100.0
Total	39	100.0	100.0	

VAR00016

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	7	17.9	17.9	17.9
4	19	48.7	48.7	66.7
5	13	33.3	33.3	100.0
Total	39	100.0	100.0	

VAR00017

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	9	23.1	23.1	23.1
4	25	64.1	64.1	87.2
5	5	12.8	12.8	100.0
Total	39	100.0	100.0	

VAR00018

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	10	25.6	25.6	25.6
4	22	56.4	56.4	82.1
5	7	17.9	17.9	100.0
Total	39	100.0	100.0	

VAR00019

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	5	12.8	12.8	12.8
4	21	53.8	53.8	66.7
5	13	33.3	33.3	100.0
Total	39	100.0	100.0	

VAR00020

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	8	20.5	20.5	20.5
4	19	48.7	48.7	69.2
5	12	30.8	30.8	100.0
Total	39	100.0	100.0	

VAR00021

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	28	71.8	71.8	71.8
5	11	28.2	28.2	100.0

VAR00021

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	28	71.8	71.8	71.8
5	11	28.2	28.2	100.0
Total	39	100.0	100.0	

VAR00022

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	5.1	5.1	5.1
4	23	59.0	59.0	64.1
5	14	35.9	35.9	100.0
Total	39	100.0	100.0	

VAR00023

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	14	35.9	35.9	35.9
5	25	64.1	64.1	100.0
Total	39	100.0	100.0	

VAR00024

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	28	71.8	71.8	71.8
5	11	28.2	28.2	100.0
Total	39	100.0	100.0	

VARIABEL BEBAS X₂ (KOMPENSASI)

Frequencies

FREQUENCIES VARIABLES=VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029
VAR00030 VAR00031 VAR00032 VAR00033 VAR00034 VAR00035 VAR00036 VAR000
037 VAR00038 VAR00039 VAR00040 VAR00041 VAR00042/ORDER=ANALYSIS.

VAR00025

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	6	15.4	15.4	15.4
4	24	61.5	61.5	76.9
5	9	23.1	23.1	100.0
Total	39	100.0	100.0	

VAR00026

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	12	30.8	30.8	30.8
5	27	69.2	69.2	100.0
Total	39	100.0	100.0	

VAR00027

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	8	20.5	20.5	20.5
4	18	46.2	46.2	66.7
5	13	33.3	33.3	100.0
Total	39	100.0	100.0	

VAR00028

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	2.6	2.6	2.6
4	6	15.4	15.4	17.9
5	32	82.1	82.1	100.0
Total	39	100.0	100.0	

VAR00029

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	2.6	2.6	2.6
4	12	30.8	30.8	33.3
5	26	66.7	66.7	100.0
Total	39	100.0	100.0	

VAR00030

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	7	17.9	17.9	17.9
4	19	48.7	48.7	66.7
5	13	33.3	33.3	100.0
Total	39	100.0	100.0	

VAR00031

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	9	23.1	23.1	23.1
4	25	64.1	64.1	87.2
5	5	12.8	12.8	100.0
Total	39	100.0	100.0	

VAR00032

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	10	25.6	25.6	25.6
4	22	56.4	56.4	82.1
5	7	17.9	17.9	100.0
Total	39	100.0	100.0	

VAR00033

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	9	23.1	23.1	23.1
4	20	51.3	51.3	74.4
5	10	25.6	25.6	100.0

VAR00033

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	9	23.1	23.1	23.1
4	20	51.3	51.3	74.4
5	10	25.6	25.6	100.0
Total	39	100.0	100.0	

VAR00034

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	11	28.2	28.2	28.2
4	18	46.2	46.2	74.4
5	10	25.6	25.6	100.0
Total	39	100.0	100.0	

VAR00035

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	16	41.0	41.0	41.0
5	23	59.0	59.0	100.0
Total	39	100.0	100.0	

VAR00036

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	10	25.6	25.6	25.6
5	29	74.4	74.4	100.0
Total	39	100.0	100.0	

VAR00037

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	7.7	7.7	7.7
4	12	30.8	30.8	38.5
5	24	61.5	61.5	100.0

VAR00037

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	7.7	7.7	7.7
4	12	30.8	30.8	38.5
5	24	61.5	61.5	100.0
Total	39	100.0	100.0	

VAR00038

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	12	30.8	30.8	30.8
5	27	69.2	69.2	100.0
Total	39	100.0	100.0	

VAR00039

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	10	25.6	25.6	25.6
5	29	74.4	74.4	100.0
Total	39	100.0	100.0	

VAR00040

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	15	38.5	38.5	38.5
5	24	61.5	61.5	100.0
Total	39	100.0	100.0	

VAR00041

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2.6	2.6	2.6
3	6	15.4	15.4	17.9
4	10	25.6	25.6	43.6
5	22	56.4	56.4	100.0
Total	39	100.0	100.0	

VAR00042

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	2.6	2.6	2.6
4	18	46.2	46.2	48.7
5	20	51.3	51.3	100.0
Total	39	100.0	100.0	

VARIABEL TERIKAT Y (LOYALITAS)

Frequencies

FREQUENCIES VARIABLES=VAR00043 VAR00044 VAR00045 VAR00046 VAR00047
VAR00048 VAR00049 VAR00050 VAR00051 VAR00052 VAR00053 /ORDER=ANALYS
IS.

VAR00043

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	7.7	7.7	7.7
4	12	30.8	30.8	38.5
5	24	61.5	61.5	100.0
Total	39	100.0	100.0	

VAR00044

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	7.7	7.7	7.7
4	15	38.5	38.5	46.2
5	21	53.8	53.8	100.0
Total	39	100.0	100.0	

VAR00045

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	5.1	5.1	5.1
4	10	25.6	25.6	30.8
5	27	69.2	69.2	100.0
Total	39	100.0	100.0	

VAR00046

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	10	25.6	25.6	25.6
5	29	74.4	74.4	100.0
Total	39	100.0	100.0	

VAR00047

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	8	20.5	20.5	20.5
5	31	79.5	79.5	100.0
Total	39	100.0	100.0	

VAR00048

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	14	35.9	35.9	35.9
5	25	64.1	64.1	100.0
Total	39	100.0	100.0	

VAR00049

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	11	28.2	28.2	28.2
5	28	71.8	71.8	100.0
Total	39	100.0	100.0	

VAR00050

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	10	25.6	25.6	25.6
5	29	74.4	74.4	100.0
Total	39	100.0	100.0	

VAR00051

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	5	12.8	12.8	12.8
5	34	87.2	87.2	100.0
Total	39	100.0	100.0	

VAR00052

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	12	30.8	30.8	30.8
5	27	69.2	69.2	100.0
Total	39	100.0	100.0	

VAR00053

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	11	28.2	28.2	28.2
4	19	48.7	48.7	76.9
5	9	23.1	23.1	100.0
Total	39	100.0	100.0	

LAMPIRAN VI

HASIL PENGOLAHAN DATA DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN

Regression

REGRESSION

/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y
/METHOD=ENTER X1 X2.

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompensasi, Kepemimpinan ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Loyalitas

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.736 ^a	.542	.516	2.23498

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kepemimpinan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	212.534	2	106.267	21.274	.000 ^a
	Residual	179.825	36	4.995		
	Total	392.359	38			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Loyalitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	23.102	11.443		2.119	.013
	Kepemimpinan	.355	.138	.421	2.576	.014
	Kompensasi	.459	.202	.372	2.274	.029

a. Dependent Variable: Loyalitas

LAMPIRAN VII

TABEL NILAI – NILAI r PRODUCT MOMENT

N	Tarf Signifikan		N	Tarf Signifikan	
	5%	1%		5%	1%
3	0,997	0,999	38	0,320	0,413
4	0,950	0,990	39	0,316	0,408
5	0,878	0,959	40	0,312	0,403
6	0,811	0,917	41	0,308	0,398
7	0,754	0,874	42	0,304	0,393
8	0,707	0,834	43	0,301	0,389
9	0,666	0,798	44	0,297	0,384
10	0,632	0,765	45	0,294	0,380
11	0,602	0,735	46	0,291	0,376
12	0,576	0,708	47	0,288	0,372
13	0,553	0,684	48	0,284	0,368
14	0,532	0,661	49	0,281	0,364
15	0,514	0,641	50	0,270	0,361
16	0,497	0,623	55	0,266	0,345
17	0,482	0,606	60	0,254	0,330
18	0,468	0,590	65	0,244	0,317
19	0,454	0,575	70	0,235	0,306
20	0,44	0,561	75	0,227	0,296
21	0,433	0,549	80	0,220	0,286
22	0,423	0,537	85	0,213	0,278
23	0,413	0,526	90	0,207	0,270
24	0,404	0,515	95	0,202	0,263
25	0,396	0,505	100	0,195	0,256
26	0,388	0,496	125	0,176	0,230
27	0,382	0,487	150	0,159	0,210
28	0,374	0,478	175	0,148	0,194
29	0,367	0,470	200	0,138	0,181
30	0,361	0,463	300	0,113	0,148
31	0,355	0,456	400	0,098	0,128
32	0,449	0,449	500	0,088	0,115
33	0,344	0,442	600	0,080	0,105
34	0,339	0,436	700	0,074	0,097
35	0,334	0,430	800	0,070	0,091
36	0,329	0,424	900	0,065	0,086
37	0,325	0,418	1000	0,062	0,081

Sumber : Sugiyono 2012

LAMPIRAN VIII

TABEL UJI t

Derajat signifikasi untuk One-Tailed Test						
dk	0,10	0,05	0,025	0,01	0,005	0,0005
Derajat signifikasi untuk Two-Tailed Test						
	0,20	0,10	0,05	0,02	0,01	0,001
1	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657	636,619
2	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	31,598
3	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	12,598
4	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	8,610
5	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	6,859
6	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	5,959
7	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	5,405
8	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	5,041
9	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	4,781
10	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	4,587
11	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	4,437
12	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	4,318
13	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	4,221
14	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	4,140
15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	4,073
16	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	4,015
17	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	3,965
18	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	3,933
19	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	3,883
20	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	3,850
21	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	3,819
22	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	3,792
23	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	3,767
24	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	3,745
25	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	3,725
26	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	3,707
27	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	3,690
28	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763	3,674
29	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	3,659
30	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	3,646
40	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704	3,551
60	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660	3,460
120	1,289	1,658	1,980	2,358	2,617	3,373
-	1,282	1,645	1,960	2,326	2,576	3,297

Sumber : Sugiyono 2012

LAMPIRAN IX

TABEL UJI F

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilitas = 0,05															
df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.78	8.78	8.78	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.89	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.28	3.05	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.48	3.63	3.23	3.00	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.43	3.58	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.48	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.33	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.48	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.46	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.62	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.45	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89