



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI  
TERHADAP LOYALITAS KERJA KARYAWAN PADA  
PT. ECOTRAVEL SUMATERA BUKIT LAWANG**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

Oleh :

**ADE NOVIA**  
NPM 1615310816

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCABUDI  
MEDAN  
2020**

## ABSTRAK

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pada Pt. Ecotravel Sumatera Bukit Lawang”. Jumlah populasi dalam penelitian ini berjumlah 43 karyawan dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik analisis data menggunakan model regresi linier berganda dari data kuesioner dan diolah menggunakan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 16.00. Hasil analisis dari penelitian kuantitatif variabel gaya kepemimpinan menunjukkan  $t_{hitung}$  sebesar  $0,65 < \text{nilai } t_{tabel}$  sebesar 2.00 dengan nilai Sig.  $0,51 > 0,05$ , hingga menunjukkan  $H_1$  ditolak dan  $H_0$  diterima, artinya gaya kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap loyalitas. Variabel kompensasi menunjukkan  $t_{hitung}$  sebesar  $6,93 > \text{nilai } t_{tabel}$  2.00 dengan nilai Sig.  $0.00 < 0.05$  hingga menunjukkan  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas. Sedangkan hasil Uji F yaitu nilai  $F_{hitung}$   $28.07 > \text{nilai } F_{tabel}$  3.23, artinya secara simultan gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan.

**Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Loyalitas Kerja**

## **ABSTRACT**

*The purpose of this study is to determine "The Effect Of Leadership And Compensation On Employee Loyalty In Pt. Ecotravel Sumatera Bukit Lawang ". The population in this study amounted to 43 employees using a saturated sampling technique. The data analysis technique used multiple linear regression models from questionnaire data and processed using the Statistical Product and Service Solution (SPSS) version 16.00 program. The results of the analysis of the quantitative study of the leadership style variable showed  $t_{count}$  of 0.65 <  $t_{table}$  value of 2.00 with a Sig. 0.51 > 0.05, indicating that  $H_1$  is rejected and  $H_0$  is accepted, meaning that leadership style does not have a significant effect on loyalty. The compensation variable shows  $t_{count}$  of 6.93 >  $t_{table}$  value of 2.00 with a value of Sig. 0.00 < 0.05 indicates that  $H_1$  is accepted and  $H_0$  is rejected, meaning that compensation has a significant effect on loyalty. While the results of the F- test, namely the value of  $F_{count}$  28.07 >  $F_{table}$  value of 3.23, meaning that simultaneously leadership style and compensation have a significant effect on employee job loyalty.*

*Keywords: Leadership Style, Compensation and Job Loyalty.*

# DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI .....</b>	<b>i</b>
<b>PERSETUJUAN UJIAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>PERNYATAAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiii</b>
<b>BAB I : PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah.....	6
C. Rumusan Masalah .....	7
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	8
E. Keaslian Penelitian.....	9
<b>BAB II : TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>10</b>
A. Landasan Teori.....	10
1. Loyalitas Karyawan .....	10
a. Pengertian Loyalitas .....	10
b. Faktor-Faktor Loyalitas .....	12
c. Aspek Loyalitas .....	14
d. Indikator Loyalitas .....	15
e. Strategi Meningkatkan Loyalitas.....	17
2. Gaya Kepemimpinan.....	18
a. Pengertian Gaya Kepemimpinan .....	18
b. Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas.....	20
c. Indikator Gaya Kepemimpinan .....	20
d. Jenis Gaya Kepemimpinan .....	21
e. Teori Gaya Kepemimpinan .....	24
3. Kompensasi .....	25
a. Pengertian Kompensasi .....	25
b. Indikator Kompensasi.....	26
c. Jenis-Jenis Kompensasi .....	27
d. Tujuan Kompensasi.....	27
e. Asas Kompensasi.....	28
B. Penelitian Sebelumnya .....	29
C. Kerangka Konseptual .....	32
D. Hipotesis.....	34

<b>BAB III : METODOLOGI PENELITIAN.....</b>	<b>35</b>
A. Pendekatan Penelitian .....	35
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	35
C. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data .....	36
D. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	37
E. Teknik Pengumpulan Data.....	41
F. Teknik Analisis Data.....	42
<b>BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>50</b>
A. Hasil Penelitian .....	50
1. Sejarah Perusahaan .....	50
2. Visi dan Misi Perusahaan.....	51
3. Struktur Organisasi .....	51
4. Penyajian Data .....	52
5. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	69
6. Teknik Analisis Data.....	73
7. Hasil Uji Hipotesis.....	77
8. Koefisien Determinasi .....	79
B. Pembahasan Hasil Penelitian .....	80
<b>BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>84</b>
A. Kesimpulan .....	84
B. Saran .....	84
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>86</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>70</b>

## DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
1.	Prasurvey Gaya Kepemimpinan.....	4
2.	Prasurvey Kompensasi.....	5
3.	Prasurvey Loyalitas.....	5
4.	Penelitian Sebelumnya.....	29
5.	Skedule Penelitian.....	36
6.	Jumlah Karyawan Berdasarkan Jabatan .....	37
7.	Definisi Operasional .....	38
8.	Skor Penggunaan Skala Likert.....	43
9.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	54
10.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	55
11.	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja .....	55
12.	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	56
13.	Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden.....	56
14.	Penilaian responden terhadap Variabel $X_{1-1}$ .....	57
15.	Penilaian responden terhadap Variabel $X_{1-2}$ .....	58
16.	Penilaian responden terhadap Variabel $X_{1-3}$ .....	58
17.	Penilaian responden terhadap Variabel $X_{1-4}$ .....	59
18.	Penilaian responden terhadap Variabel $X_{1-5}$ .....	60
19.	Penilaian responden terhadap Variabel $X_{1-6}$ .....	61
20.	Penilaian responden terhadap Variabel $X_{2-1}$ .....	62
21.	Penilaian responden terhadap Variabel $X_{2-2}$ .....	63
22.	Penilaian responden terhadap Variabel $X_{2-3}$ .....	64
23.	Penilaian responden terhadap Variabel $X_{2-4}$ .....	65
24.	Penilaian responden terhadap Variabel $Y_1$ .....	66
25.	Penilaian responden terhadap Variabel $Y_2$ .....	67
26.	Penilaian responden terhadap Variabel $Y_3$ .....	68
27.	Penilaian responden terhadap Variabel $Y_4$ .....	68
28.	Penilaian responden terhadap Variabel $Y_5$ .....	69
29.	Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Item-Total Statistics .....	71
30.	Hasil Uji Validitas Kompensasi Item-Total Statistics .....	71
31.	Hasil Uji Validitas Loyalitas Karyawan Item-Total Statistics.....	72
32.	Hasil Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan Reliability Statistic .....	73
33.	Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi Reliability Statistic .....	73
34.	Hasil Uji Reliabilitas Loyalitas Karyawan Reliability Statistic .....	73
35.	Hasil <i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i> .....	75
36.	Hasil Uji Multikolinieritas.....	76

37. Persamaan Regresi Linier Berganda .....	78
38. Hasil Uji Parsial (t).....	79
39. Hasil Uji F .....	80
40. Hasil Uji Determinasi .....	80
41. Tipe hubungan pada Uji determinasi.....	81

## DAFTAR GAMBAR

<b>Nomor</b>	<b>Judul</b>	<b>Halaman</b>
1.	Kerangka Konseptual.....	33
2.	Struktur Perusahaan .....	53
3.	Curva Histogram .....	74
4.	P-P Plot of Regression Standarized Residual .....	75
5.	Grafik Scatterplot.....	77



## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur saya panjatkan atas kehadiran Allah SWT atas Rahmat, Hidayah dan Karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal penelitian yang berjudul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. ECOTRAVEL SUMATERA BUKIT LAWANG”** ini dapat diselesaikan. Dalam proses penyusunan proposal ini, penulis ingin sampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Bapak Dr. Bambang Widjanarko, S.E., M.Mselaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Ramadhan Harahap, S.E., S.Psi., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Nashrudin Setiawan, SE., M.M selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak memberi arahan terhadap penulis.
5. Bapak Abdi Setiawan, S.E.,M.Si. selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak memberi arahan terhadap penulis.
6. Seluruh Dosen Program Studi Menejemen Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
7. Bapak Musri Amin dan Ibu Endang Kusriani selaku orangtua tercinta penulis yang telah banyak memberi dukungan baik secara moril dan materil yang tidak terhingga bagi penulis.
8. Bapak Jasanta Sitepu, selaku pemilik PT. Ecotravel Sumatera Bukit Lawang yang telah memberi izin bagi penulis untuk melakukan penelitian.

9. Seluruh Keluarga Besar yakni, Kakek, Nenek, Ibu dan Adik- adik tersayang yang telah memberi dukungan kepada penulis.
10. Teman teman Se- perjuangan Kelas KK II- C Stambuk 2016.
11. Sahabat- sahabat tercinta yaitu Ara, Septi, Nerly dan Susan. Semoga diberi kesuksesan bagi kita.
12. Teman- teman Kontrakan, terkhusus Satrya Muhizah Siregar yang selalu memberi dukungan dan motivasi bagi penulis.

Penulis menyadari bahwa masih banyak terdapat kesalahan dalam penyusunan Skripsi ini, sehingga penulis sangat mengharapkan saran dan kritikan yang membangun agar menjadi skripsi yang baik dan bermanfaat bagi para pembaca khususnya bagi diri penulis sendiri. Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih.

Medan, November 2020  
Penulis

Ade Novia

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Di dalam kehidupan masyarakat, organisasi maupun perusahaan, tidak akan terlepas dari kata Sumber Daya Manusia. Sumber Daya Manusia adalah harta atau aset paling berharga dan paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh manusia. Ardana, dkk (2012:3). Maka dari itu hubungan antara sumber daya manusia dan perusahaan sangat erat kaitannya karena sama sama saling membutuhkan, dimana suatu perusahaan tidak mungkin dapat beroperasi tanpa adanya sumber daya manusia (karyawan) begitu juga sebaliknya sumber daya manusia tidak akan dibutuhkan tanpa adanya perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja.

Namun, hubungan antara sumber daya manusia dan perusahaan tidak selalu berjalan dengan baik, adakala terjadi perselisihan antar keduanya yang disebabkan oleh ketidakcocokan peraturan perusahaan dengan sumber daya manusia itu sendiri. Oleh karena itu perusahaan harus mengupayakan cara agar peraturan dan keinginan para sumber daya manusia dapat sejalan, karena Upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan langkah utama organisasi. Ariato (2013:191).

Adapun cara yang dapat dilakukan untuk mempertahankan karyawan yaitu dengan menumbuhkan dan meningkatkan rasa loyalitas dalam diri para karyawan terhadap perusahaan. Menurut Jusuf (dalam Lutfi, 2018:2), Loyalitas merupakan suatu sikap yang timbul akibat keinginan untuk setia dan berbakti baik itu pada

pekerjaannya, kelompok, atasan maupun tempat ia bekerja yang menyebabkan seorang rela berkorban demi memuaskan orang lain atau masyarakat sekitar. Sikap loyal karyawan terhadap tempat ia bekerja sangat penting untuk membantu perkembangan serta pencapaian tujuan perusahaan yang maksimal. Namun, tidak semua karyawan memiliki sikap loyal terhadap perusahaan tempat ia bekerja. Penyebabnya pun beragam, adapun faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja karyawan seperti yang dinyatakan oleh Jusuf (dalam Lutfi, 2018: 17) yaitu faktor rasional (mencakup : gaji, bonus, insentif, jenjang karir dan fasilitas lain yang diberikan perusahaan), Faktor Emosional (mencakup: pekerjaan yang menantang, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan yang berkharisma, pekerjaan yang membanggakan dan penghargaan yang diterima karyawan) dan faktor Kepribadian (mencakup hal-hal yang menyangkut sifat, karakter dan tempramen yang dimiliki karyawan). Seperti yang dikemukakan dalam salah satu survey yang dikutip oleh Drizin dan Schneider dalam Runtu (2014) bahwa pendorong utama membangun loyalitas karyawan adalah fairness atau adil yaitu adil dalam hal penggajian, penilaian kinerja dan dalam perumusan dan yang kedua mengimplementasikan kebijakan perusahaan.

Menurut Nawawi (2013:113), Gaya kepemimpinan diartikan sebagai perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, perilaku organisasinya. gaya kepemimpinan dalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan, sebab kenyamanan serta keberhasilan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan tergantung pada cara seorang pemimpin untuk memimpin serta mengawasi para karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Tidak dapat dipungkiri bahwa seorang pemimpin yang mempunyai sikap yang berwibawa, adil dan mampu

mendengarkan keluhan para karyawannya akan menimbulkan rasa loyal dan nyaman dalam diri para karyawan.

Menurut Hasibuan (2015:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa yang diberikan pada perusahaan. Kompensasi juga sangat mempengaruhi loyalitas karyawan, Dengan adanya kompensasi yang memadai dari perusahaan akan menimbulkan rasa puas karyawan atas pekerjaannya. Karena karyawan akan merasa perusahaan menghargai atas jasa yang telah mereka berikan kepada perusahaan. Kompensasi pun beragam jenisnya, ada kompensasi fisik (berupa: upah, tunjangan dan bonus) dan kompensasi non fisik (berupa Kenaikan jabatan).

PT. Ecotravel Sumatera Bukit Lawang adalah sebuah perusahaan jasa transportasi, travel dan penginapan di kawasan Wisata Bukit Lawang, yang didirikan sejak tahun 2014 oleh Bapak Jasanta Sitepu selaku pimpinan sekaligus pemilik dari perusahaan ini. Perusahaan ini menyediakan jasa antar jemput, pemandu wisata serta penginapan yang bertemakan alam, dimana setiap kegiatan para konsumen dan karyawannya diarahkan untuk mengurangi penggunaan plastik. PT. Ecotravel terdapat di jalan Besar Orang Utan Bukit Lawang, Kabupaten Langkat, Sumatera Utara, tepatnya di lokasi pusat wisata Bukit Lawang.

Berdasarkan pengalaman bekeja dan pengamatan langsung yang dilakukan oleh penulis, terdapat beberapa fenomena yang berhubungan dengan loyalitas karyawan, yaitu diantaranya terjadi kenaikan absensi karyawan yang terjadi dalam kurun waktu tiga tahun belakangan, dimana kenaikan absensi karyawan merupakan salah satu indikator dari loyalitas itu sendiri. Adapun penyebab dari kenaikan absensi karyawan tersebut diduga dipicu oleh gaya kepemimpinan di perusahaan tersebut. Ditemukan pemimpin di perusahaan tersebut belum cukup mampu dalam

mengendalikan bawahan untuk mempengaruhi setiap karyawan mentaati peraturan yang telah ditetapkan, selain itu pemimpin juga belum cukup tegas dalam memberikan sanksi bagi karyawan yang melanggar peraturan yang mengakibatkan para karyawan menjadi lalai dengan tanggung jawabnya.

Faktor lain yang menyebabkan naiknya jumlah absensi karyawan yaitu kompensasi. Ditemukan dalam pengamatan bahwa di perusahaan ini tidak terdapat kompensasi (penghargaan) bagi karyawan yang berprestasi, padahal dengan pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi, dapat menambah semangat bagi para karyawan untuk berlomba menjadi karyawan yang berprestasi.

Tabel 1.1 Tabel Prasurvey Gaya Kepemimpinan

No.	Pernyataan	Ya	Tidak
1.	Pimpinan ditempat saya bekerja mempunyai kemampuan yang baik dalam mengendalikan karyawan	60%	40%
2.	Pemimpin ditempat saya bekerja mampu mengambil keputusan dengan tepat.	70%	30%
3.	Semua keputusan ada di tangan pemimpin	90%	10%

Sumber : PT. Ecotravel Sumatera Bukit Lawang.

Pada tabel 1.1 menunjukkan data persentase yang didapatkan dari prasurvey kelengkapan, pernyataan tersebut didapat dari beberapa kuesioner yang dibuat berdasarkan indikator variabel gaya kepemimpinan. Berdasarkan tabel diatas 40 % karyawan menyatakan tidak setuju dan 60% setuju jika pemimpin mempunyai kemampuan mengendalikan bawahan. Pada pernyataan kedua 30% tidak setuju dan 70% setuju jika pemimpin mampu mengambil keputusan. Pada pernyataan ketiga

10% menyatakan tidak setuju dan 90% setuju jika semua keputusan ada di tangan pemimpin.

Tabel 1.2 Tabel Prasurvey Kompensasi

No.	Pernyataan	Ya	Tidak
1.	Pemberian bonus mempengaruhi loyalitas Karyawan terhadap perusahaan	90%	10%
2.	Karyawan menerima uang lembur jika melebihi jam kerja	75%	25%
3.	Gaji pokok yang karyawan terima sesuai dengan beban pekerjaan anda	40%	60%

Sumber : PT. Ecotravel Sumatera Bukit Lawang.

Pada tabel 1.2 menunjukkan data persentase yang didapatkan dari prasurvey kelapangan, pernyataan tersebut didapat dari beberapa kuesioner yang dibuat berdasarkan indikator variabel kompensasi. Berdasarkan tabel diatas 10 % karyawan menyatakan tidak setuju dan 90% setuju jika bonus mempengaruhi loyalitas karyawan. Pada pernyataan kedua 25% tidak setuju dan 75% setuju jika karyawan menerima uang lembur jika melebihi jam kerja. Pada pernyataan ketiga 60% menyatakan tidak setuju dan 40% setuju jika gaji pokok sesuai dengan beban kerja.

Tabel 1.3 Tabel Prasurvey Loyalitas

No.	Pernyataan	Ya	Tidak
1.	Karyawan diberikan sanksi apabila absen diluar ketentuan perusahaan	80%	20%
2.	Karyawan menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu	70%	30%
3.	Karyawan libur sesuai jadwal yang ditentukan perusahaan	40%	60%

Sumber : PT. Ecotravel Sumatera Bukit Lawang.

Pada tabel 1.3 menunjukkan data persentase yang didapatkan dari prasurvey kelapangan, pernyataan tersebut didapat dari beberapa kuesioner yang dibuat berdasarkan indikator variabel loyalitas. Berdasarkan tabel diatas 20 % karyawan menyatakan tidak setuju dan 80% setuju jika karyawan diberikan sanksi apabila absen diluar ketentuan perusahaan . Pada pernyataan kedua 30% tidak setuju dan 70% setuju jika Karyawan menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu . Pada pernyataan ketiga 60% menyatakan tidak setuju dan 40% setuju jika Karyawan libur sesuai jadwal yang ditentukan perusahaan

Berdasarkan fenomena yang digambarkan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Ecotravel Sumatera Bukit Lawang”.

## **B. Identifikasi dan Batasan Masalah**

### **1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan tersebut, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut :

- a. Pimpinan belum cukup mampu dalam mengendalikan bawahan, yakni dalam mempengaruhi karyawan untuk mentaati peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
- b. Tidak adanya insentif yang diterima karyawan yakni berupa penghargaan atau hadiah bagi karyawan yang berprestasi
- c. Minimnya sanksi yang diberikan pimpinan pada karyawan yang absen mengakibatkan tingkat absensi karyawan PT. Ecotravel Sumatera Bukit Lawang meningkat.



## 2. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini penulis membatasi masalah yang akan diteliti mengingat waktu dan kemampuan penulis yang terbatas. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini hanya mencakup pada bagaimana pengaruh dari variabel bebas (*independent*) yaitu gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap variabel terikat (*dependent*) yaitu loyalitas karyawan.

- a. Untuk variabel kepemimpinan penulis hanya membahas kemampuan pemimpin dalam mengendalikan bawahan.
- b. Untuk variabel kompensasi, penulis hanya membahas seputar insentif yang diberikan kepada karyawan
- c. Untuk variabel loyalitas, penulis membatasi pembahasan seputar tingkat absensi karyawan.

## C. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan PT. Ecotravel Sumatera Bukit Lawang ?
2. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan PT. Ecotravel Sumatera Bukit Lawang ?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan simultan terhadap loyalitas kerja karyawan PT. Ecotravel Sumatera Bukit Lawang ?

## **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

- a. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan PT. Ecotravel Sumatera Bukit Lawang.
- b. Untuk mengetahui kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan PT. Ecotravel Sumatera Bukit Lawang.
- c. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan PT. Ecotravel Sumatera Bukit Lawang.

### **2. Manfaat Penelitian**

#### **1. Bagi perusahaan**

Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan dalam upaya peningkatan loyalitas karyawan pada Pt Ecotravel Sumatera Bukit Lawang.

#### **2. Bagi penulis**

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai penambah ilmu, wawasan dan pengetahuan bagi penulis mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan agar nantinya dapat berguna dan di aplikasikan dalam dunia kerja yang nyata.

#### **3. Bagi mahasiswa**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi tambahan bagi mahasiswa/mahasiswi Universitas Pembangunan Pancabudi Medan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap loyalitas kerja karyawan.

## E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti Kasiati (2016) dengan judul “pengaruh gaya kepemimpinan, gaya komunikasi dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada Wisma Rias Rindu Nganjuk”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, gaya komunikasi dan kompensasi terhadap loyalitas kerja karyawan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, gaya komunikasi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Perbedaan penelitian ini terhadap penelitian yang dilakukan oleh penulis ialah:

1. Variabel penelitian : penelitian terdahulu menggunakan 3 (tiga) variabel bebas (gaya kepemimpinan, gaya komunikasi dan kompensasi) dan 1 (satu) variabel terikat (loyalitas karyawan). Sedangkan penelitian ini menggunakan 2(dua) variabel bebas(gaya kepemimpinan dan kompensasi) dan 1(satu) variabel terikat(loyalitas karyawan).
2. Jumlah observasi (sampel); Penelitian terdahulu menggunakan 31 responden. Sedangkan pada penelitian ini menggunakan 43 responden.
3. Model regresi: peneliti terdahulu menggunakan model regresi linier berganda, sedangkan pada penelitian ini menggunakan model regresi linier berganda.
4. Waktu penelitian: penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2016. Sedangkan pada penelitian ini dilakukan pada tahun 2020.
5. Lokasi penelitian: penelitian terdahulu dilakukan di Wisma Rias Rindu Nganjuk. Sedangkan penelitian ini dilakukan di PT. Ecotravel Sumatera Bukit Lawang.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Loyalitas Karyawan**

###### **a. Pengertian Loyalitas**

Dalam kehidupan perusahaan dan organisasi kegiatan kerja para karyawan tidak terlepas dari sikap kerja serta loyalitas karyawan itu sendiri, sehingga karyawan akan senantiasa melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai peraturan dan karyawan akan merasakan suatu kenyamanan dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaannya. Namun tidak semua karyawan memiliki sikap loyal seperti yang diharapkan perusahaan. Seperti teori tentang loyalitas yang dikemukakan oleh Steers dan Porter dalam Rohmini (2011:7), proses terciptanya loyalitas kerja dalam perusahaan berhubungan dengan dorongan yang kuat untuk tetap menjadi anggota perusahaan, keinginan untuk berusaha semaksimal mungkin bagi perusahaan, dan kepercayaan yang pasti dan penerimaan yang penuh atas nilai-nilai perusahaan. Adapun cara yang bisa dilakukan untuk menimbulkan loyalitas dalam diri karyawan yaitu dengan memenuhi kebutuhan serta keinginan para karyawan sebagaimana mestinya, misalnya dengan memberikan kompensasi yang mencukupi serta mendapatkan perlakuan yang baik dari atasan sehingga mereka merasa nyaman serta senang dalam menjalankan pekerjaannya. Loyalitas kerja karyawan dapat diartikan sebagai komitmen antara para karyawan, seperti yang dikemukakan oleh Kertajaya (2017:124) bahwa loyalitas karyawan pada suatu perusahaan ditujukan dengan komitmen karyawan didalam perusahaan,

komitmen dalam berorganisasi dapat terbentuk karena adanya beberapa faktor yang mempengaruhinya.

Menurut Siswanto (2010), Loyalitas adalah tekad dan kesanggupan individu untuk mentaati, melaksanakan, mengamalkan peraturan perusahaan dengan penuh kesadaran dan sikap tanggung jawab. Selaras dengan pendapat Siswanto, Jusuf dalam Lutfi (2018:2) juga mengemukakan bahwa loyalitas merupakan suatu sikap yang timbul sebagai akibat keinginan untuk setia dan berbakti baik itu pada pekerjaannya, kelompok, atasan, maupun tempat ia bekerja yang menyebabkan seorang rela berkorban demi memuaskan pihak lain atau masyarakat sekitarnya.

Utomo (2010:47) Loyalitas dapat dikatakan sebagai kesediaan seseorang terhadap suatu hal yang bukan hanya berupa kesetiaan fisik semata, namun lebih pada kesetiaan non fisik seperti pikiran dan perhatian. Loyalitas para karyawan sangat dibutuhkan bagi perusahaan demi pencapaian tujuan perusahaan, oleh sebab itu, semakin tinggi loyalitas karyawan terhadap perusahaan maka akan mempermudah perusahaan untuk mencapai tujuannya, begitu pun sebaliknya semakin rendah loyalitas di suatu perusahaan maka akan semakin sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Wicaksono (2013:99) menyatakan loyalitas adalah setia pada sesuatu dengan rasa cinta, sehingga dengan rasa loyalitas yang tinggi seseorang merasa tidak perlu untuk mendapatkan imbalan dalam melakukan sesuatu untuk orang lain atau perusahaan tempat ia meletakkan loyalitasnya.

Menurut Robbins (2010:90), loyalitas adalah keinginan untuk memproteksi dan menyelamatkan wajah dari orang lain. Sedangkan menurut Siagian (2016:57), loyalitas merupakan suatu kecenderungan karyawan untuk tidak pindah ke perusahaan lain.

Menurut Sudimin (2013:152), loyalitas berarti kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan organisasi dan menyimpan rahasia organisasi serta tidak melakukan tindakan yang merugikan organisasi selama orang itu masih berstatus sebagai karyawan.

Hasibuan (2011:58), mengemukakan bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan pimpinan untuk penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaan, jabatan organisasi tempat ia bekerja.

Berdasarkan penjelasan dari para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa loyalitas kerja karyawan adalah sikap setia dan cinta karyawan terhadap perusahaan .tempat ia bekerja yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaan, jabatan dan berusaha untuk menjaga serta melindungi perusahaan demi tercapainya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya.

#### **b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan**

Menurut Soegandhi (2013:66) Loyalitas kerja akan tercipta apabila karyawan merasa tercukupi dalam memenuhi kebutuhan hidup dari pekerjaannya, sehingga mereka betah bekerja dalam suatu perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Elizabeth Sekyi (2016:6) menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah:

##### 1. Kebijakan / Program Pengembangan Karir

Kebijakan perusahaan dalam memberikan peluang bagi para karyawannya untuk mengembangkan serta posisinya dianggap dapat meningkatkan loyalitas karyawan untuk tetap betah bekerja serta meningkatkan produktifitasnya.

##### 2. Kompensasi dan Tunjangan

Karyawan yang mendapat kompensasi dan tunjangan yang kurang memadai dan mencukupi kebutuhannya akan berfikir untuk mencari perusahaan yang akan memberinya kompensasi dan tunjangan yang lebih baik sehingga loyalitas karyawan tersebut akan menurun.

### 3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang kurang baik akan mempengaruhi loyalitas karyawan, dimana lingkungan kerja fisik (berupa: sarana dan prasarana kerja) dan lingkungan kerja non fisik (berupa: hubungan antar karyawan, kerjasama tim dan konflik kerja) yang buruk akan menimbulkan rasa tidak nyaman dalam diri karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sehari-hari sehingga karyawan akan berpikir untuk meninggalkan tempat kerjanya dan memilih mencari perusahaan yang memiliki lingkungan kerja yang lebih baik.

### 4. Kerja Tim

Memiliki tim kerja yang solid akan menimbulkan rasa kekeluargaan dalam diri karyawan sehingga karyawan akan merasa berat untuk meninggalkan tempat ia bekerja.

### 5. Komunikasi dan Partisipasi Karyawan

Adanya komunikasi antar karyawan yang baik dan kebebasan yang diberikan perusahaan akan menimbulkan rasa nyaman bagi karyawan karena karyawan akan merasa dibutuhkan dalam perusahaan tersebut.

### 6. Hubungan dengan Atasan

Sikap atasan yang dapat mengerti keadaan serta keluhan para karyawannya akan menimbulkan hubungan yang erat antara atasan dan karyawan. Hal ini lah yang dapat menimbulkan kenyamanan karyawan sehingga tidak akan berpikir untuk meninggalkan perusahaan tersebut.

Selain faktor diatas. Jusuf dalam Lutfi (2018:17) juga menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan sebagai berikut :

1. Faktor Rasional

Faktor rasional merupakan hal-hal yang bisa dijelaskan secara logis, seperti: gaji, bonus, insentif, jenjang karir dan fasilitas-fasilitas yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.

2. Faktor Emosional

Faktor emosional merupakan hal-hal yang menyangkut perasaan atau ekspresi diri seperti :pekerjaan yang menantang, lingkungan kerja yang mendukung, gaya kepemimpinan yang berkharisma, pekerjaan yang membanggakan dan penghargaan yang diberikan kepada karyawan dan budaya kerja.

3. Faktor Kepribadian

Faktor kepribadian merupakan hal hal yang menyangkut sifat, karakter, tempramen yang dimiliki oleh karyawan.

**c. Aspek – aspek Loyalitas Karyawan**

Loyalitas kerja karyawan tidak dapat terbentuk sendiri, Aspek dalamloyalitas kerja yang terdapat pada individu seperti yang dikemukakan oleh Siswanto (2010:112), yang menitikberatkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan antara lain:

1. Taat pada peraturan

Segala kebijakan yang telah ditetapkan oleh perusahaan untuk melancarkan jalannya pelaksanaan tugas oleh management perusahaan ditaati dan dilaksanakan dengan baik. Hal ini akan menimbulkan kedisiplinan kayawan dalam perusahaan.

2. Tanggung jawab pada perusahaan



Konsekuensi akan dibebankan kepada karyawan atas pelaksanaan tugasnya, hal ini akan menciptakan kesadaran atas setiap resiko dalam pelaksanaan tugasnya.

### 3. Kemauan untuk bekerja sama

Menciptakan kerja sama yang baik akan memudahkan perusahaan untuk mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai secara individual.

### 4. Rasa memiliki

Adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan ikut serta menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan sehingga menciptakan loyalitas pada diri karyawan.

### 5. Hubungan antar pribadi

Karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi akan mempunyai tata hubungan antar pribadi yang fleksibel, yang meliputi hubungan antar karyawan, atasan serta bawahan.

### 6. Kesukaan terhadap pekerjaan

Perusahaan harus bisa menerima kenyataan bahwa karyawannya setiap hari datang untuk bekerjasama sebagai manusia seutuhnya dalam hal melakukan setiap pekerjaan yang dilakukan dengan senang hati.

## **d. Indikator Loyalitas Karyawan**

Menurut Jusuf (2010:21) adapun indikator dari loyalitas kerja karyawan yaitu :

#### 1. produktivitas kerja

produktivitas kerja yang tinggi mencerminkan seorang karyawan yang memiliki loyalitas kerja yang tinggi. Tingkat produktivitas karyawan dapat dilihat dan diukur dengan membandingkan data produktivitas karyawan sebelumnya.

## 2. Tingkat absensi

Ketika seorang karyawan sudah kehilangan rasa loyalnya terhadap tempat ia bekerja, biasanya para karyawan akan malas untuk datang ke tempat kerja. Hal ini dapat diketahui dengan naiknya jumlah absen karyawan dibanding dengan jumlah absen sebelumnya. Begitu juga sebaliknya semakin loyal karyawan terhadap perusahaan, maka ia akan dengan senang hati untuk datang dan bekerja.

## 3. Tingkat perpindahan

Tingkat perpindahan karyawan atau keluar masuknya karyawan mengartikan bahwa adanya sesuatu yang salah pada suatu perusahaan. Banyaknya karyawan yang merasa tidak cocok dengan sistem kerja perusahaan menandakan sistem tersebut tidak sesuai dengan harapan karyawan. Tingkat perpindahan karyawan akan membuat kerugian bagi perusahaan karena dapat menurunkan produktivitas kerja dan dapat pula mempengaruhi jalannya kehidupan perusahaan.

## 4. Tuntutan Pekerjaan

Adapun tuntutan yang sering terjadi dari kalangan karyawan yaitu bentuk perwujudan rasa ketidakpuasan karyawan terhadap perusahaan. Pada waktu tertentu ketidakpuasan tersebut dapat menimbulkan keberanian karyawan untuk mengajukan tuntutan terhadap perusahaan. Hal ini dapat terjadi apabila perusahaan memberi tuntutan pekerjaan yang tinggi.

## 5. Pemogokan kerja

Bentuk paling ekstrim dari penurunan loyalitas karyawan dapat dilihat jika karyawan di perusahaan tersebut melakukan pemogokan kerja. Hal ini biasanya terjadi apabila karyawan merasa tidak nyaman dan adanya kesalahan

sistem kerja yang telah dibuat oleh perusahaan Apabila karyawan sudah merasa suara mereka tidak didengarkan oleh pimpinan , maka rasa ketidakpuasan mereka akan memuncak dan akhirnya menimbulkan pemogokan kerja yang dilakukan oleh para karyawan

#### **e. Strategi Meningkatkan Loyalitas Karyawan**

Tidak dapat dipungkiri jika semua perusahaan menginginkan semua karyawannya memiliki loyalitas yang tinggi, untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus mengupayakan agar para karyawan merasa menjadi bagian penting dalam perusahaan sehingga terciptanya rasa memiliki yang mendalam terhadap perusahaan, dengan demikian karyawan akan merasa bahwa suka duka perusahaan merupakan suka duku dirinya juga. Sebab itu loyalitas tidak dapat tumbuh begitu saja tanpa peran dari perusahaan, Seperti yang dikemukakan oleh Runtu (2014:153) bahwa loyalitas tidak mungkin dianggap dapat tercipta dengan sendirinya ketika seorang karyawan bergabung dalam organisasi.

Hasibuan (2017:181) menjelaskan bahwa pemeliharaan adalah strategi untuk mempertahankan loyalitas karyawan. Metode pemeliharaan strategi tersebut yaitu seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2017:181- 190) :

##### **1. Komunikasi**

Komunikasi merupakan alat pengalihan informasi dari komunikator kepada komunikan, dimana sesuatu dapat berinteraksi jika diantara mereka memiliki komunikasi yang baik dan mudah dipahami.

##### **2. Insentif**

Insentif merupakan hal yang dapat menarik perhatian para karyawan yang diberikan perusahaan berdasarkan prestasi kerjanya sehingga karyawan terdorong untuk meningkatkan produktivitas dan semangat kerjanya.

### 3. Program Kesejahteraan

Kesejahteraan karyawan disebut juga balas jasa pelengkap yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan. Balas jasa pelengkap dapat berupa financial maupun nonfinansial yang bersifat ekonomis. Program kesejahteraan juga harus berdasarkan keadilan dan kemampuan perusahaan.

### 4. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (KKK)

Setiap perusahaan wajib menanamkan dan menerapkan K3 kepada karyawannya melalui pelatihan maupun pembinaan agar para karyawan menyadari betapa pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja tersebut.

### 5. Hubungan Industrial Pancasila (HIP)

HIP merupakan hubungan antar pelaku dalam proses produksi barang atau jasa berdasarkan atas nilai yang merupakan manifestasi dari keseluruhan sila pancasila dan Undang-undang Dasar 1945.

## **2. Gaya Kepemimpinan**

### **a. Pengertian Gaya Kepemimpinan**

Pemimpin adalah orang-orang yang menentukan tujuan motivasidan tindakan kepada orang lain Husaini Usman (2010:282). Keberhasilan seorang karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan tidak terlepas dari peran dan pengawasan dari seorang pemimpin. Setiap pemimpin memiliki caradan strategi tersendiri untuk memimpin para karyawannya. Gaya kepemimpinan merupakan cara atau strategi pemimpin dalam memimpin untuk mempengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaan demi suatu tujuan perusahaan yang dilakukan dengan pola tingkah laku atau kepribadian.

Supardo (2016:4) menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan adalah suatu cara dan proses lengkap dimana seseorang mempengaruhi orang-orang lain untuk mencapai suatu misi, tugas atau suatu sasaran dan mengarahkan organisasi dengan cara yang lebih masuk akal.

Menurut Kartono (2010:34) Gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain.

Menurut Herijuto (2016:188) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan bukan bakat, oleh karena itu gaya kepemimpinan dipelajari dan dipraktikkan dalam penerapannya harus sesuai dengan situasi yang sedang dihadapi.

Thoha (2010:49) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan.

Menurut Rivai (2014:42) menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan cirri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar tujuan organisasi dapat tercapai dan gaya kepemimpinan dapat juga diartikan sebagai pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Menurut Stonner (2016:165) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi karyawan. Sedangkan Hersey (2014:29) Menambahkah bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku atau kata-kata dan tindakan dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain.

Menurut Nawawi (2015:115) memyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam

mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya.

Berdasarkan pengertian dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa Gaya kepemimpinan adalah cara atau strategi seorang pemimpin dalam mempengaruhi perasaan serta kinerja para bawahannya dalam keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya.

#### **b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan**

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, yaitu seperti yang dikemukakan oleh Ramadhany (2018:21) :

1. Kepribadian atau *Personality*
2. Harapan dan perilaku atasan
3. Karakteristik
4. Kebutuhan tugas
5. Kebijakan organisasi
6. Harapan dan perilaku rekan

#### **c. Indikator Gaya Kepemimpinan**

Menurut Kartono (2010:34) menyatakan sebagai berikut:

1. Kemampuan Mengambil Keputusan

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan sistematis terhadap hakekat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan tercepat.

2. Kemampuan untuk memotivasi

Kemampuan motivasi merupakan suatu dorongan dari pemimpin sehingga para bawahannya mau dan rela untuk melaaksanakan tanggung jawabnya.

3. Kemampuan Komunikasi

Kemampuan komunikasi merupakan kecakapan dan kesanggupan pemimpin dalam menyampaikan pesan, gagasan atau pemikirannya kepada bawahan yang bertujuan agar para bawahan mengerti apa yang diperintahkan oleh pemimpin.

#### 4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Seorang pemimpin harus memiliki keahlian untuk membuat orang lain (bawahan) mengikuti dan patuh atas keinginannya dengan menggunakan kekuasaan jabatan. Dalam hal ini seorang pemimpin yang memiliki jiwa kharismatik dapat dengan mudah untuk mempengaruhi para karyawannya agar taat terhadap perintahnya.

#### 5. Tanggung Jawab

Seorang pemimpin harus memiliki sikap tanggung jawab kepada bawahannya. Baik itu wajib menanggung, memikul jawab serta menanggung segala sesuatu.

#### 6. Kemampuan Mengendalikan Emosi

Kemampuan mengendalikan emosi tidak mudah dilakukan sehingga menjadi tantangan tersendiri bagi pimpinan maupun dalam kehidupan kita, maka dari itu semakin mampu kita untuk mengendalikan emosi maka akan semakin mudah kita mencapai sesuatu.

### **d. Jenis Gaya Kepemimpinan**

Keberhasilan seorang pemimpin dalam memimpin karyawannya dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Adapun Jenis gaya kepemimpinan yang dikemukakan oleh beberapa ahli, yaitu:

Menurut Hasibuan (2015:170) gaya kepemimpinan dibagi menjadi tiga jenis, yaitu:

### 1. Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan Otoriter adalah jika kekuasaan dan wewenang sebagian besar mutlak berada di tangan pimpinan kalau pemimpin tersebut menganut system sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan hanya dipegang mutlak oleh pemimpin tanpa menghiraukan ide dan mempertimbangkan pendapat dari bawahannya. Orientasinya hanya berfokus pada peningkatan produktivitas tanpa memikirkan perasaan bawahannya.

### 2. Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan partisipatif adalah kepemimpinan yang dilakukan dengan cara persuasif (membujuk), menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan rasa loyalitas, dan partisipasi bawahan. Pada gaya kepemimpinan ini, pemimpin mengupayakan agar para bawahannya merasa dibutuhkan dalam pencapaian tujuan perusahaan dan menghargai setiap ide-ide dan pendapat yang diberikan oleh bawahan.

### 3. Kepemimpinan Delegatif

Kepemimpinan delegatif adalah jika seorang pimpinan mendelegasi wewenangnya kepada bawahannya dengan lengkap. Dengan begitu para bawahan dapat secara bebas mengeluarkan ide-ide serta pendapat dalam menjalankan pekerjaannya. Gaya kepemimpinan ini pemimpin menyerahkan sepenuhnya keputusan kepada bawahannya.

Menurut Sutikno (2014:35) menyatakan bahwa tipe kepemimpinan yang luas dikenal dan diakui keberadaannya adalah sebagai berikut:

#### 1. Tipe Otokratik

Tipe kepemimpinan otokratik ini menganggap bahwa kepemimpinan dan keputusan adalah hak pribadinya sendiri (pemimpin), sehingga ia merasa tidak



perlu berkonsultasi kepada orang lain untuk mengambil keputusan dan ia menganggap tidak boleh ada orang lain yang ikut campur dalam kepemimpinannya. Pemimpin yang memiliki tipe kepemimpinan seperti ini dianggap sebagai karakteristik yang negative dimana ia merupakan seorang yang egois yang tidak menghiraukan pendapat orang lain dalam kepemimpinannya.

## 2. Tipe Kendali Bebas

Tipe kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari tipe otokratik, dimana pada tipe ini biasanya pemimpin menunjukkan perilaku pasif dan menghindarkan diri dari tanggung jawab. Pada gaya kepemimpinan ini pemimpin memberikan kebebasan seluas luasnya kepada bawahan untuk menjalankan tugasnya sesuai temponya sendiri.

## 3. Tipe Paternalistik

Pada gaya kepemimpinan paternalistic ini diwarnai oleh harapan harapan karyawan kepada pemimpinnya, dimana bawahan berharap agar pemimpin dapat menjadi sosok seorang bapak yang mampu melindungi dan layak untuk dijadikan tempat bertanya dan untuk mendapat petunjuk.

## 4. Tipe Kharismatik

Pemimpin dengan gaya kepemimpinan Kharismatik memiliki daya tarik yang memikat, sehingga dapat menarik para bawahannya meskipun pengikutnya tersebut tidak dapat menjelaskan secara jelas mengapa pemimpin tersebut dikagumi.

## 5. Tipe Militeristik

Pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan ini lebih menggunakan system perintah dalam kepemimpinannya, dimana ia bergantung pada pangkat atau jabatan yang dimilikinya.

## 6. Tipe Psuedo-demokratik

Tipe kepemimpinan ini disebut juga kepemimpinan manipulative atau semi demokratik. Pada tipe kepemimpinan ini seorang pemimpin cenderung untuk bermusyawarah dalam pengambilan keputusan namun hanya untuk sekedar mengesahkan semua saran dan pendapat ia sendiri.

## 7. Tipe Demokratik

Pada tipe kepemimpinan ini dinilai tipe terbaik, dimana pemimpin menghargai dan menerima setiap saran dan pendapat dari para bawahan dengan cara musyawarah untuk mendapatkan kata sepakat. Gaya kepemimpinan ini merupakan kepemimpinan yang aktif, dinamis dan terarah.

### e. Teori Gaya Kepemimpinan

#### 1. *Situasional Approach*

Para professional sering mengartikan *situasional approach* sebagai manajemen yang berdasarkan situasi. Apabila kondisi baik, maka ia akan melakukan tindakan A, tetapi jika ia dalam situasi kondusifnya, ia akan melakukan tindakan B (*Iensufiie*, 2015). Situasional berfokus pada dua situasi yang dimiliki oleh pemimpin, yaitu : Kompetensi dan Komunikasi.

#### 2. *Contingency Theory*

Teori ini juga sering disebut sebagai "*leader match*" (penyesuaian dengan pemimpin) yang berarti menempatkan pemimpin pada pola kepemimpinan yang sesuai dengan situasi yang ada (*Iensufiie*, 2015). Pada teori kontingensi mengacu pada dua motivasi, yaitu *task motivation* (motivasi yang mengacu pada tugas) dan *Relationship Motivation* (Motivasi yang mengacu pada relasi).

#### 3. *Path-Goal Theory* (Teori Sarana Tujuan)

Pada teori ini menjelaskan bagaimana cara seorang pemimpin memotivasi bawahannya dalam menjalankan tugas untuk mencapai tujuan perusahaan. Ada beberapa pendekatan dalam teori ini, yaitu :*Directive Leadership, Supportive Leadership, Partisipative Leadership dan Achievement Oriented Leadership.*

### **3. Kompensasi**

#### **a. Pengertian Kompensasi**

Pengertian Kompensasi secara umum dapat diartikan sebagai balasan yang diberikan atas hasil kerja yang telah diberikan seorang karyawan terhadap perusahaan, baik berupa upah, bonus ataupun jabatan.

kompensasi adalah apapun yang diterima karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi atau perusahaan. Simamora, (2011:442)

Menurut Sofyandi (2013:139) mendefinisikan tentang kompensasi merupakan suatu bentuk dana biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan dapat imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawan.

Notoadmojo (2013:153) berpendapat bahwa kompensasi yang telah diterima oleh karyawan adalah suatu balas jasa atas hasil dari kerja mereka. Sedangkan menurut Hasibuan (2015:118) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa yang diberikan pada perusahaan.

Kompensasi bagi Zainal (2015:541) merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan.

Menurut Wibowo (2014:289) kompensasi merupakan jumlah paket yang di berikan pada karyawan sebagai balasan jasa atas hasil tenaga kerjanya. Menurut Handoko dalam Cahyo (2015:17) menyatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan untuk kerja mereka.

Panggabean dalam Sutrisno (2016:181) kompensasi dapat didefinisikan sebagai sebuah bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawannya sebagai bagian dari balas jasa yang telah mereka berikan kepada perusahaan.

#### **b. Indikator Kompensasi**

Menurut Noe dalam Wisudaan dan Troena (2012:4) bahwa indikator kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Gaji, yaitu imbalan finansial yang diberikan perusahaan secara teratur, baik setiap tahun, bulanan maupun mingguan.
2. Insentif, yaitu imbalan tambahan yang diberikan perusahaan karena karyawan tersebut berprestasi ataupun kinerjanya melebihi standar yang telah ditentukan.
3. Kompensasi tidaklangsung, berupa asuransi kesehatan, cuti, pensiun, rencana pendidikan dan lainnya.

Sedangkan menurut Simamora (2014:74), indikator untuk mengukur kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Upah dan gaji, upah adalah basis bayaran yang sering kali digunakan pada para pekerja produksi dan pemeliharaan.
2. Insentif, merupakan tambahan kompensasi diluar gaji pokok yang diberikan oleh perusahaan.
3. Tunjangan, segala sesuatu yang berhubungan dengan kepegawaian, seperti pemberian asuransi kesehatan, liburan serta program pension.

4. Fasilitas, pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil dinas, tempat kerja yang nyaman dan peralatan kerja yang lengkap.

**c. Jenis-Jenis Kompensasi**

Nawawi dalam Alipai (2013:21) membagi jenis kompensasi sebagai berikut :

1. Kompensasi Langsung

Kompensasi langsung adalah imbalan yang disebut juga gaji dan upah yang diberikan perusahaan berdasarkan tenggang waktu yang tetap. Biasanya kompensasi langsung berupa uang secara tunai.

2. Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung merupakan imbalan atau keuntungan tambahan diluar gaji atau upah tetap, biasanya dapat berupa uang maupun barang. Misalnya THR, tunjangan hari natal dan lainnya.

3. Insentif

4. Insentif adalah hadiah atau penghargaan untuk memotivasi dan mendorong kinerja untuk meningkatkan produktivitasnya. Biasanya diberikan kepada karyawan yang berprestasi.

Kompensasi tidak langsung diberikan kepada karyawan berdasarkan keanggotaannya dalam perusahaan, bukan berdasarkan kinerja karyawan tersebut secara langsung Efendi(2015:245).

**d. Tujuan Kompensasi**

Secara umum tujuan diadakannya kompensasi adalah sebagai strategi untuk mencapai keberhasilan tujuan perusahaan dan terciptanya keadilan yang merata.

Sofyandi (2013:162) berpendapat bahwa terdapat tujuan diadakannya pemberian kompensasi, sebagai berikut:

1. Untuk menjalin ikatan kerja antara pimpinan dan karyawan.
2. Memberikan kepuasan kerja kepada karyawan.
3. Untuk memotivasi dalam bekerja, agar karyawan semangat dalam bekerja.
4. Untuk menciptakan disiplin kerja.

Pendapat lain di nyatakan oleh Zainal (2015:543) bahwa tujuan pemberian kompensasi sebagai berikut :

1. Memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas.
2. Mempertahankan karyawan yang ada.
3. Menjamin keadilan.
4. Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan.
5. Mengendalikan biaya.

#### **e. Asas Kompensasi**

Hasibuan (2015:122) berpendapat bahwa terdapat beberapa asas dalam kompensasi, diantaranya yaitu:

##### **1. Asas Keadilan**

Besaran kompensasi yang diberikan perusahaan harus sesuai dengan jabatan, tanggung jawab, prestasi kerja serta resiko kerja karyawan. Kompensasi tanpa penyesuaian maka akan menggagalkan maksud dari pemberian kompensasi tersebut.

##### **2. Asas layak dan Wajar**

Kompensasi yang diberikan harus diukur terlebih dahulu kelayakannya, meskipun tolak ukur layak sangat relative, perusahaan dapat mengacu pada batas kewajaran serta peraturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah atau aturan lain yang konsisten.

## B. Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya sangat penting untuk dijadikan sumber pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Kegunaannya untuk mengetahui hasil dari penelitian sebelumnya yang berhubungan dengan penelitian ini.

**Tabel 2.1** Penelitian Sebelumnya

No	Nama (Tahun)	Judul	Variabel		Hasil Penelitian
			Variabel X	Variabel Y	
1.	Skripsi, Fitri Yani Indah Harahap (2016)	Pengaruh Kepemimpin an dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan pada Restoran Kampoeng Deli.	1. Kepemim pinan 2. Kompensa si	1. Loyalitas Karyawan	Kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan pada restoran kampoeng Deli Medan.
2.	Jurnal, R ahmadan a Safitri (2015)	Pengaruh kompensasi Terhadap Loyalitas karyawan PT. Putera Lautan Kumala Lines Samarinda.	1. Kompensa si	1. Loyalitas karyawan	Kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap loyalitas karyawan pada PT. putera Lautan Kumala Lines samarinda.
3.	Skripsi, Laksmi Putri Maharan i (2018)	Pengaruh kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas guru genius di Yatim Mandiri cabang	1. Kompensa si 2. Motivasi 3. Lingkung an kerja	1. Loyalitas Guru	Variabel kompensasi dan motivasi tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh. Ter dapat pengaruh

		Surabaya.			simultan antara variabel kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan.
4.	Naskah Publikasi, Sepni Andriyani (2016)	Analisis Fakto-Faktor yang menentukan Loyalitas Karyawan pada BMT Mitra Mandiri Wonogiri.	1.Kompensasi 2.Tanggung jawab 3.Disiplin 4.Partisipasi	1.Loyalitas karyawan	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi, tanggung jawab, disiplin dan partisipasi terhadap loyalitas karyawan.
5.	Jurnal, Erly Megawati (2012)	Pengaruh kompensasi finansial, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asia Marco di Kabupaten Karanganyar	1.Kompensasi finansial 2.Gaya kepemimpinan 3.Motivasi	1.Kinerja karyawan	Terdapat pengaruh yang positif antara kompensasi finansial, gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.
6.	Skripsi, Rostina Siregar (2018)	Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas pegawai di Restoran Our's Brew	1.Pengembangan karir 2.kompensasi 3.kerjasama tim	1.Loyalitas karyawan	Pengembangan karir, kompensasi dan kerjasama tim secara serempak berpengaruh positif dan signifikan



		Cemara Asri			terhadap loyalitas karyawan.
7.	Jurnal, Nining Puji Kurniati	Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi terhadap Loyalitas dengan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening	1.Kepemimpinan 2.Kompensasi	1.Loyalitas	Kepemimpinan dan Kompensasi melalui Stres kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan
8.	Jurnal, Sieny Carolina Wellyant dan Grace Angelica Halim	Analisis pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas karyawan Hotel X Bali	1.Gaya Kepemimpinan	1.Loyalitas Karyawan	Gaya Kepemimpinan Transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada Hotel X Bali
9.	Jurnal, Lola Melino Citra (2019)	Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Loyalitas Karyawan	1.Kepemimpinan 2.Kepuasan Kerja 3.Motivasi	1.Loyalitas Karyawan	Kepemimpinan dan motivasi memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan, sedangkan kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan
10.	Skripsi, Danny Arief Wiratama	Analisis variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja dan	1.Lingkungan kerja 2.Budaya kerja 3.Kompensasi	1.kinerja 2.loyalitas	Lingkungan kerja, budaya kerja, kompensasi dan gaya

	(2019)	loyalitas karyawan perusahaan reparasi kapal PT. Najatim Dockyard	si 4.Gaya kepemimpinan		kepemimpinan secara serempak berpengaruh terhadap kinerja dan loyalitas karyawan
--	--------	---	------------------------	--	--

Sumber : Diolah Penulis

### C. Kerangka Konseptual

Setiap perusahaan menginginkan suatu hasil kerja yang baik. Hal ini menyangkut kesediaan tenaga kerja, dimana setiap karyawan mengharapkan gaya kepemimpinan yang adil dan baik serta pemberian kompensasi yang mencukupi. Besar kecilnya kompensasi dan sikap atasan yang baik dan adil yang diberikan perusahaan akan sangat mempengaruhi loyalitas kerja karyawan sehingga perusahaan dapat dengan mudah mencapai tujuannya dengan bertambahnya produktivitas kerja para karyawan.

#### 1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan

Setiap karyawan yang bekerja akan mendapatkan pengawasan dari atasannya. Seperti yang dikatakan oleh Kartono (2010:34) bahwa Gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain. jika seorang atasan tidak dapat menjalin dan menjaga hubungan baik dengan para karyawannya maka karyawan akan merasa tertekan atas gaya kepemimpinan atasannya, oleh sebab itu, diduga karyawan tidak akan memiliki loyalitas terhadap perusahaan tempat ia bekerja. Dia akan berpikir untuk mencari perusahaan lain yang memiliki gaya kepemimpinan yang lebih baik. Hal ini berarti semakin baik gaya kepemimpinan seorang atasan maka akan semakin baik pula loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

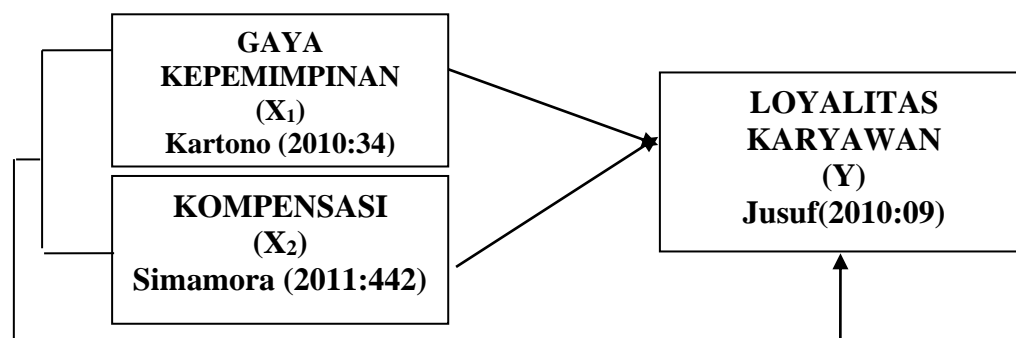
## **2. Pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan**

Kompensasi diterima oleh karyawan sebagai bentuk imbalan atas jasa yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan salah satu bentuk penghargaan bagi karyawan, seperti yang diungkapkan oleh Simamora, (2011 : 442) bahwa kompensasi adalah apapun yang diterima karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi atau perusahaan. jika perusahaan memberikan kompensasi yang mencukupi kebutuhan hidupnya, maka karyawan tidak akan berpikir untuk mencari perusahaan lain dan tetap setia bekerja di perusahaan tersebut. Jadi, semakin tinggi kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan maka akan semakin tinggi loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

## **3. Pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan**

Berdasarkan pembahasan dari kedua pemikiran diatas, maka penulis berasumsi bahwa gaya kepemimpinan dan kompensasi secara bersama-sama mempengaruhi loyalitas kerja karyawan, yaitu semakin baik sikap dan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, maka akan lebih tinggi tingkat loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Untuk memperjelas hubungan antar variable maka dapat digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut :



Sumber : Diolah Penulis

**Gambar 2.1** Kerangka Konseptual  
Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan

Keterangan:

X<sub>1</sub> : Gaya Kepemimpinan

X<sub>2</sub> : Kompensasi

Y : Loyalitas Karyawan

#### **D. Hipotesis**

Hipotesis merupakan dugaan, kesimpulan atau jawaban sementara terhadap permasalahan yang telah dirumuskan. Manullang, M dan Pakpahan, M (2014:134). Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditetapkan maka hipotesis penelitian ini adalah:

1. Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Ecotravel Sumatera Bukit Lawang.
2. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Ecotravel Sumatera Bukit Lawang.
3. Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Ecotravel Sumatera Bukit Lawang.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Rusiadi, dkk (2015:12) “Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui derajat hubungan dan pola/ bentuk pengaruh antar dua variabel atau lebih, dimana dengan penelitian ini maka akan dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala”. Penelitian ini membahas pengaruh hubungan variabel bebas ( gaya kepemimpinan dan kompensasi) terhadap variabel terikat ( loyalitas karyawan).

#### **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

##### **1. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PT. Ecotravel Sumatera Bukit Lawangyang terletak di jalan Besar Orang Utan Bukit Lawang, Langkat, Sumatera Utara.

##### **2. Waktu Penelitian**

Waktu penelitian yaitu dimulai Juni 2020 sampai dengan Oktober 2020 .Yaitu yang dimulai dari riset awal/pengajuan judul hingga sidang meja hijau.Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari uraian tabeljadwal penelitian berikut ini:

**Tabel 3.1** Skedul Proses Penelitian

No	Jenis Kegiatan	Juni 2020	Juli 2020	Agt 2020	Sep 2020	Okt 2020
1.	Riset awal/ Pengajuan judul	■				
2.	Penyusunan proposal		■			
3.	Seminar proposal			■		
4.	Perbaikan Proposal			■		
5.	Pengolahan Data				■	
6.	Penyusunan Skripsi					■
7.	Bimbingan Skripsi					■

Sumber : Diolah Penulis

### C. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data

#### 1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/ subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Rusiadi, dkk (2015:30).Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Ecotravel Sumatera Bukit Lawang, yaitu sebanyak 43 orang.

#### 2. Sampel

Menurut Rusiadi, dkk (2015:31) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Adapun sampel yang diambil dalam penelitian adalah seluruh karyawan sebanyak 43 orang.Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah sampling jenuh, dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel karena jumlah populasinya relatif kecil. Sugiyono (2010:118).

**Tabel 3.2** Jumlah Karyawan Berdasarkan Jabatan

No.	Jenis Pekerjaan	Jumlah Karyawan
1.	Supervisor	3
2.	Resepsionis	2
3.	House Kipper	10
4.	Chef dan asisten	9
5.	Pemandu (tour guide)	9
6.	Asisten Pemandu	10
Jumlah		43

Sumber : Diolah Penulis

### 3. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh atau dikumpulkan secara langsung dari responden dengan memberikan kuesioner kepada karyawan yang dijadikan sampel. Rusiadi, dkk (2015:21)

### 4. Sumber Data

Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari hasil wawancara dan diskusi dengan para atasan, karyawan dan dari hasil kuesioner. Rusiadi, dkk (2015:21)

## D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

### 1. Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitugaya kepemimpinan sebagai variabel pertama ( $X_1$ ) dan kompensasi sebagai variabel kedua ( $X_2$ ) dan menggunakan 1 (satu) variabel terikat yaitu loyalitas karyawan sebagai variabel terikat ( $Y$ ).



## 2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan suatu petunjuk bagaimana suatu variabel dapat diukur secara operasional di lapangan. Definisi operasional sebaiknya berasal dari teori dan definisi ataupun gabungan dari keduanya.

**Tabel 3.3** Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Deskripsi	Skala
Gaya Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	Gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain. Kartono, (2010:34)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kemampuan mengambil keputusan</li> <li>2. kemampuan untuk memotivasi</li> <li>3. kemampuan komunikasi</li> <li>4. Kemampuan mengendalikan bawahan</li> <li>5. tanggung jawab</li> <li>6. kemampuan mengendalikan emosi</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. suatu pendekatan sistematis terhadap hakekat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan tercepat.</li> <li>2. Kemampuan motivasi merupakan suatu dorongan dari pemimpin sehingga para bawahannya mau dan rela untuk melaksanakan tanggung jawabnya.</li> <li>3. kecakapan dan kesanggupan pemimpin dalam menyampaikan pesan, gagasan atau pemikirannya kepada</li> </ol>	Skala Likert

			<p>bawahan</p> <p>4. kemampuan untuk membuat orang lain (bawahan) mengikuti dan patuh atas keinginannya dengan menggunakan kekuasaan jabatan.</p> <p>5. wajib menanggung, memikul jawab serta menanggung segala sesuatu.</p> <p>6. kemampuan pemimpin untuk dapat mengontrol emosi.</p> <p>Kartono, (2010)</p>	
Kompensasi (X <sub>2</sub> )	<p>kompensasi adalah apapun yang diterima karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi atau perusahaan.</p> <p>Simamora, (2011:442)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. gaji</li> <li>2. Insentif</li> <li>3. Tunjangan</li> <li>4. Fasilitas</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. imbalan finansial yang diberikan perusahaan secara teratur, baik setiap tahun, bulanan maupun mingguan.</li> <li>2. tambahan kompensasi diluar gaji pokok yang diberikan oleh perusahaan.</li> <li>3. segala sesuatu yang berhubungan dengan kepegawaian, seperti pemberian asuransi</li> </ol>	Skala Likert

			<p>kesehatan, liburan serta program pension.</p> <p>5. umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil dinas, tempat kerja yang nyaman dan peralatan kerja yang lengkap.</p> <p>Simamora (2014).</p>	
Loyalitas Karyawan (Y)	<p>Loyalitas merupakan suatu sikap yang timbul sebagai akibat keinginan untuk setia dan berbakti baik itu pada pekerjaannya, kelompok, atasan, maupun tempat ia bekerja yang menyebabkan seorang rela berkorban demi memuaskan pihak lain atau masyarakat sekitarnya.</p> <p>Jusuf, (2010:09)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. produktivitas kerja karyawan</li> <li>2. tingkat absensi</li> <li>3. tingkat perpindahan</li> <li>4. Tuntutan karyawan</li> <li>5. pemogokan kerja</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tingkat produktivitas karyawan dapat dilihat dan diukur dengan membandingkan data produktivitas karyawan sebelumnya</li> <li>2. semakin loyal karyawan terhadap perusahaan, maka ia akan dengan senang hati untuk datang dan bekerja.</li> <li>3. Tingkat perpindahan karyawan atau keluar masuknya karyawan mengartikan bahwa adanya sesuatu yang salah pada suatu</li> </ol>	Skala Likert

			<p>perusahaan.</p> <p>4. Pekerjaan tuntutan yang sering terjadi dari kalangan karyawan yaitu bentuk perwujudan rasa ketidakpuasan karyawan terhadap perusahaan.</p> <p>5. Bentuk paling ekstrim dari penurunan loyalitas karyawan dapat dilihat jika karyawan diperusahaan tersebut melakukan pemogokan kerja.</p> <p>Jusuf, (2010:21)</p>	
--	--	--	--	--

Sumber : Diolah Penulis

### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### **1. Observasi**

Observasi merupakan langkah awal penulis dalam mengumpulkan data penelitian, dimana pengamatan dilakukan langsung di objek penelitian untuk melihat lebih dekat kegiatan serta fenomena yang terjadi di objek pengamatan.

#### **2. Wawancara**

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan beberapa pertanyaan seputar fenomena dan data perusahaan kepada objek penelitian. Wawancara ini dilakukan pada seluruh karyawan PT. Ecotravel Sumatera Bukit Lawang.

### 3. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan satu set pertanyaan yang disusun secara sistematis tentang gaya kepemimpinan dan kompensasi dan diberikan kepada karyawan. Adapun skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Seperti yang dikemukakan oleh Rusiadi, dkk (2015:102) bahwa Skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang terhadap suatu fenomena tertentu yang diinginkan. Skala likert dapat disusun dengan bentuk pertanyaan/pernyataan, pilihan ganda maupun table Ceklis Manullang, M dan Pakpahan (2014:98).

**Tabel 3.3** Skor Penggunaan Skala Likert

Pernyataan/penyataan	Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Kurang Setuju (N)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

Sumber : Diolah Penulis

### F. Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dari hasil pengisian kuisisioner akan dianalisis menggunakan rumus-rumus atau dengan aturan yang ada sesuai dengan

pendekatan peneliti. Dalam penelitian ini menggunakan alat analisis yaitu SPSS 16. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

## **1. Uji Instrumen**

Untuk melakukan uji instrument data primer, maka peneliti melakukan uji validitas dan reliabilitas

### **a. Uji Validitas**

Uji validitas adalah untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan di sajikan kepada responden maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ( $>$ ) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid. Uji validitas digunakan oleh peneliti untuk mengatur alat ukur yang digunakan yaitu kuesioner Manullang dan Pakpahan (2014 : 90).Kriteria dalam validitas suatu kuesioner adalah sebagai berikut:

jika  $r$  hitung  $>$   $r$  table maka pertanyaan valid

jika  $r$  hitung  $<$   $r$  table maka pertanyaan tidak valid

### **b. Uji Reliabilitas**

Uji reabilitas berarti instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama sehingga instrument penelitian tersebut telah dianggap benar. Pengajuan ini menentukan konsistensi atas suatu instrument penelitian. Uji reabilitas menggunakan Alpa Cronbach. Syarat minimum untuk nilai Cronbach Alpa adalah 0,6 jika nilai Cronbach Alpa diatas 0,6 maka pertanyaan dinyatakan reliable Manullang dan Pakpahan (2014 : 92).Pertanyaan

yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas, maka akan ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika  $r_{\alpha}$  positif atau  $>$  dari  $r_{\text{tabel}}$  maka pertanyaan *reliable*.
- 2) Jika  $r_{\alpha}$  negatif atau  $<$  dari  $r_{\text{tabel}}$  maka pertanyaan tidak *reliable*

## 2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik regresi berganda bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik, (Manullang dan Pakpahan, 2014:182). Model dalam penelitian ini harus bebas dari asumsi klasik, yaitu normalitas, multikolinieritas, heterokedastisitas, dan autokorelasi. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan adalah sebagai berikut:

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji t statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Untuk menguji normalitas data dapat menggunakan 3 (tiga) cara yaitu:

- 1) Uji Histogram Normal *Curve*

Normalitas data apabila dilihat dari cara ini maka dapat ditentukan berdasarkan bentuk gambar kurva. Data dikatakan normal jika bentuk kurva memiliki kemiringan yang cenderungimbang, baik pada sisi kiri maupun sisi kanan, dan kurva berbentuk menyerupai lonceng yang hampir sempurna.

- 2) Uji P-Plot Menurut Ghozali (2016 : 12) Uji normalitas dapat dilihat dengan memperhatikan penyebaran data (titik) pada *P-P Plot of Regression Standardized Residual* melalui SPSS, dimana:
- a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
  - b) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.
- 3) Uji Kolmogorov Smirnov (K-S)
- Uji ini dilakukan untuk mengetahui data normal atau tidak dapat dilihat dari nilai profitabilitasnya. Data dikatakan normal jika nilai K-S adalah  $\text{Asymp.Sing (2 Tailed)} > 0.05$ .

**b. Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas adalah pengujian untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang signifikan antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linier berganda. Uji ini diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel bebas yang memiliki kemiripan dengan variabel bebas lain dalam satu model. Kemiripan antar variabel bebas dalam satu model akan menyebabkan terjadinya korelasi yang sangat kuat antara suatu variabel bebas dengan variabel bebas yang lainnya.

Ketentuan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas yaitu: jika nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* tidak lebih dari 10 (atau dibawah 10) dan nilai *Tolerance* tidak kurang dari 0,1 (diatas 0,1), maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas  $VIF = 1/Tolerance$ , jika



VIF = 10 maka *Tolerance* =  $1/10 = 0,1$ . Semakin tinggi VIF maka semakin rendah *Tolerance*.

### c. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas adalah pengujian asumsi residual dengan varians tidak konstan. Harapannya, asumsi ini tidak terpenuhi karena model regresi linier berganda memiliki asumsi residual dengan varians konstan (homoskedastisitas). Heterokedastisitas menguji terjadinya perbedaan varians residual satu periode pengamatan keperiode pengamatan lainnya, atau gambaran hubungan antar nilai yang diprediksi dengan *Studentized Delete* nilai tersebut. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki persamaan varians residual suatu periode pengamatan dengan pengamatan yang lain, atau adanya hubungan nilai yang diprediksi dengan *Studentized Delete Residual* nilai tersebut sehingga dapat dikatakan model tersebut homoskedastisitas. Cara memprediksinya adalah jika pola gambar *Scatterplot* model tersebut adalah:

- 1) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0.
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau dibawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- 4) Penyebaran titik-titik data sebaliknya tidak berpola.

## 2. Analisis Regresi Berganda

Pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini dilakukan dengan metode regresi linier berganda yang dilakukan untuk memprediksi seberapa jauh

perubahan nilai variabel, bila variabel di manipulasi/diubah-ubah atau dinaik turunkan.

Persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + \epsilon$$

Dimana:

<b>Y</b>	= Loyalitas Karyawan
<b>a</b>	= Konstanta
<b><math>\beta</math></b>	= Koefisien Regresi Berganda
<b>X1</b>	= Gaya Kepemimpinan
<b>X2</b>	=Kompenasasi
<b><math>\epsilon</math></b>	= Error term

### 3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya dari variabel terhadap variabel. Maka dapat diambil suatu kesimpulan untuk menerima atau menolak hipotesisnya yang diajukan.

#### a. Uji Statistic F (Uji Simultan)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model ini mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel.

Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut:

$H_0: b_1; b_2; b_3 = 0$ , artinya secara simultan tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_a: b_1; b_2; b_3 \neq 0$ , artinya secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusannya antara lain:

$H_0$  diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  pada Sig F  $> \alpha$  5% (0,05)

$H_a$  ditolak jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  pada Sig F  $< \alpha$  5% (0,05)

Rumus Uji F sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2(N - m - 1)}{m(1 - R^2)}$$

Keterangan

N = banyak sampel

m = banyak predictor

R = koefisien korelasi antara kriterium dengan predictor

#### b. Uji Statistik t (Uji Parsial)

Uji statistik t disebut juga sebagai uji signifikansi individual. Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel secara parsial terhadap variabel. Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut:

$H_0: b_1 = 0$ , artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dan variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_a: b_1 \neq 0$ , artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

$H_0$  diterima jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada Sig t  $> \alpha$  5% (0,05)

$H_a$  ditolak jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada Sig t  $< \alpha$  5% (0,05)

Rumus Uji t adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Keterangan:

t = nilai t hitung

r = nilai koefisien korelasi

n = jumlah sampel

#### **4. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas. Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perusahaan atau variasi pada variabel yang lain. dalam bahasa sehari-hari adalah kemampuan variabel bebas untuk berkontribusi terhadap variabel terikatnya dalam satuan persentase. Nilai koefisien ini antara 0 dan 1, jika hasil lebih mendekati angka 0 berarti kemampuan variabe-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Tapi jika hasil mendekati angka 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat. Cara menghitung koefisien determinasi yaitu  $R^2 \times 1$



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Sejarah Singkat Perusahaan PT. Ecotravel Sumatera Bukit Lawang**

Suatu agen perjalanan di daerah Bukit Lawang bukanlah hal yang baru, mengingat Bukit Lawang merupakan daerah pariwisata yang cukup dikenal hingga ke Manca Negara yang terletak di Kabupaten Langkat yang dikenal dengan keberadaan Konservasi Orang Utan yang berada di Taman Nasional Gunung Leuser. Konservasi Orang Utan tersebut memiliki daya tarik yang luar biasa bagi pengunjung lokal maupun manca Negara karena Orang Utan merupakan salah satu hewan yang hampir punah dan dilindungi di Indonesia. Dan satwa ini hanya akan ditemukan di pulau Sumatera dan Kalimantan.

Konservasi Orang Utan ini bertujuan untuk mempertahankan dan menambah jumlah dari Orang Utan tersebut dan menjadi salah satu objek wisata yang sangat menarik di Bukit Lawang. Dalam wisata ini memungkinkan pengunjung untuk dapat melihat kehidupan Orang Utan di alam bebas secara langsung. Maka dari itu, peran pemandu wisata sangat dibutuhkan dalam melakukan kegiatan wisata ini, mengingat Orang Utan merupakan satwa liar. Oleh karena itu, pemandu wisata merupakan suatu profesi utama bagi para masyarakat di daerah Bukit Lawang itu sendiri.

Terdapat banyak agen perjalanan yang terdapat di kawasan Bukit Lawang dan salah satunya yaitu Ecotravel Sumatera Bukit Lawang. Ecotravel Sumatera merupakan salah satu agen perjalanan yang menyediakan pemandu wisata dan

*Cottange* yang didirikan pada tahun 2014 oleh Bapak Jasanta Sitepu dan Ibu Cristina Lee. Ecotravel Sumatera Bukit Lawang terletak di Jalan Besar Orang Utan, Bukit Lawang. Adapun jasa pelayanan yang disediakan oleh agen perjalanan ini yaitu jasa transportasi, jasa pemandu wisata, café dan wisma.

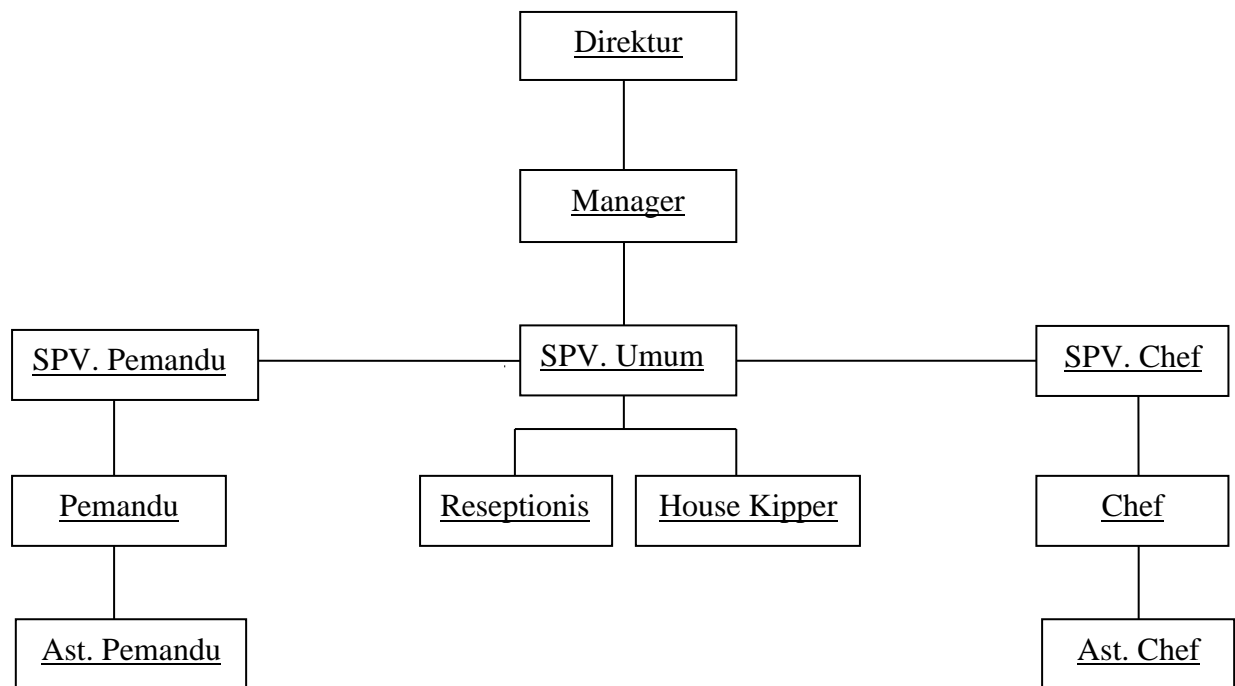
## **2. Visidan Misi Perusahaan**

- a) Visi : Menjadi agen perjalanan yang mengutamakan pada kelestarian lingkungan dan peningkatan perekonomian masyarakat sekitar.
- b) Misi
  - 1. Membangun nilai kepedulian pengunjung terhadap kelestarian lingkungan.
  - 2. Meningkatkan perekonomian bagi masyarakat sekitar Bukit Lawang.

## **3. Struktur Organisasi dan Perusahaan**

Struktur organisasi suatu perusahaan merupakan pola atau gambaran hubungan kerja antara dua badan atau lebih. Struktur organisasi dapat diartikan sebagai sebuah garis bertingkat yang berisi komponen yang menyusun suatu perusahaan. Struktur tersebut akan menggambarkan kedudukan, fungsi, hak dan kewajiban dai masing-masing posisi tertentu. Hal ini bertujuan agar setiap komponen dalam perusahaan bisa berfungsi secara maksimal dan roda perusahaan dapat berjalan secara efektif.

Berikut merupakan truktur organisasi PT. Ecotravel Sumatera Bukit Lawang.



#### 4. Penyajian Data

Dalam menjawab permasalahan di dalam suatu penelitian perlu kiranya diuraikan karakteristik bagi sumber datanya, sehingga data yang dipergunakan untuk menjawab permasalahan tersebut lebih akurat.

Data yang diperoleh selama penelitian akan disajikan kepada seluruh Karyawan PT. Ecotravel Sumatera Bukit Lawang sebanyak 43 orang yang dijadikan responden. Dengan jumlah seluruh dari pertanyaan sebanyak 37 item, terdiri dari item pertanyaan Variabel X yaitu : Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ) dan Variabel Y yaitu : Loyalitas Karyawan dan disediakan 5 (lima) alternatif jawaban, yaitu:

- Sangat Tidak Setuju (SS) dengan skor 1
- Tidak Setuju (S) dengan skor 2



- Netral (N) dengan skor 3
- Setuju (TS) dengan skor 4
- Sangat Setuju (STS) dengan skor 5

Berikut data berdasarkan karakteristik yang dapat diperoleh dari Karyawan adalah sebagai berikut:

Profil responden ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner responden. Profil responden yang dikumpulkan mencakup jenis kelamin, usia, jenis pekerjaan dan lama bekerja.

#### a. Karakteristik Responden

Karakteristik responden diperoleh melalui hasil kuesioner yang telah diisi oleh 43 responden. Karakteristik responden merupakan gambaran dari keberadaan responden di tempat penelitian. Karakteristik tersebut dilihat berdasarkan jenis kelamin, usia, masa bekerja dan pendidikan yang akan dipaparkan pada tabel 4.1, tabel 4.2, tabel 4.3, dan tabel 4.4.

**Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Karakteristik		Jumlah	%
Jenis Kelamin	Laki – Laki	26	60.5
	Perempuan	17	39.5
Jumlah		43	100

*Sumber: Data Primer, Diolah 2020*

Berdasarkan hasil tabel diatas bahwa jumlah 43 karyawan PT. Ecotravel Sumatera Bukit Lawang yang digunakan sebagai responden, menunjukkan bahwa jumlah karyawan laki-laki lebih banyak daripada jumlah karyawan perempuan. Dimana jenis kelamin laki laki yaitu sebanyak 26 responden dengan persentasi sebesar 60.5% sedangkan jenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 17 responden dengan persentase sebesar 39.5%.

**Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Karakteristik		Jumlah	%
Usia	20 – 30	21	48.8
	31- 40	17	39.6
	41 – 60	5	11.6
Jumlah		43	100

*Sumber: Data primer diolah, 2020*

Berdasarkan tabel data diatas bahwa jumlah 43 karyawan PT. Ecotravel Sumatera Bukit Lawang yang digunakan sebagai responden, menunjukkan bahwa responden dengan usia terbesar yaitu berada pada usia antara 20 – 30 tahun yaitu sebanyak 21 karyawan dengan persentase sebesar 48.8%. Sementara responden yang berusia 31-40 tahun sebanyak 17 karyawan dengan persentase sebesar 39.5%. Dan usia yang paling sedikit jumlahnya berada pada usia antara 41 – 60 tahun yaitu sebanyak 5 karyawan dengan persentase sebesar 11.6%.

**Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja**

Karakteristik		Jumlah	%
Masa Bekerja	< 1 tahun	10	23.3
	2 – 3 tahun	13	30.2
	4 – 6 tahun	20	46.5
Jumlah		43	100

*Sumber: Data primer diolah, 2020*

Berdasarkan tabel data diketahui bahwa jumlah 43 karyawan PT. Ecotravel Sumatera Bukit Lawang yang digunakan sebagai responden menunjukkan bahwa masa bekerja dibawah 1 tahun yaitu sebanyak 10 karyawan dengan persentase sebesar 23.3%. Kemudian masa bekerja 2 – 3 tahun sebanyak 13 karyawan dengan persentase sebesar 30.2% sedangkan masa bekerja selama 4 – 6 tahun yaitu sebanyak 20 karyawan dengan persentase sebesar 46.5% yang berarti banyak karyawan yang memiliki masa bekerja lama.

**Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja**

Karakteristik		Jumlah	%
Pendidikan	SMP	4	9.3
	SMA	39	90.7
	D3	0	0
Jumlah		43	100

*Sumber: Data primer diolah, 2020*

Berdasarkan tabel data diketahui bahwa jumlah 43 karyawan PT. Ecotravel Sumatera Bukit Lawang yang digunakan sebagai responden menunjukkan bahwa hanya ada karyawan yang berpendidikan SMP dan SMA. Dimana untuk karyawan yang berpendidikan SMP sebanyak 4 orang dengan persentase sebesar 9.3% dan untuk karyawan yang berpendidikan SMA sebanyak 39 orang dengan persentase sebesar 90.7%. sementara yang berpendidikan D3 tidak ada.

#### **b. Analisis Deskriptif Penilaian Responden**

Gambaran responden penelitian dapat dilihat pada hasil analisis deskriptif berupa tabel frekuensi. Hasil analisis deskriptif masing-masing variabel penelitian diuraikan sebagai berikut.

**Tabel 4.5. Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden**

No	Score Mean	Kriteria
1	0 – 1,9	Sangat Buruk
2	2 – 2,9	Buruk
3	3 – 3,9	Cukup Baik
4	4 – 4,9	Baik
5	5	Sangat Baik

*Sumber: Sugiono( 2015)*

#### **1) Variabel Gaya Kepemimpinan**

Variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dibentuk oleh 6 (enam) indikator yang terdiri dari mengambil keputusan ( $X_{1.1}$ ) terdiri dari 2 pernyataan, Kemampuan Memotivasi ( $X_{1.2}$ ) terdiri dari 2 pernyataan, Kemampuan Komunikasi terdiri dari 2 pernyataan ( $X_{1.3}$ ) terdiri dari 2 pernyataan. Kemampuan Mengendalikan Bawahan

(X<sub>1.4</sub>) terdiri dari 2 pernyataan, Tanggung Jawab (X<sub>1.5</sub>) terdiri dari 3 pernyataan dan Kemampuan Mengendalikan Emosi (X<sub>1.6</sub>) terdiri dari 2 pernyataan. Gambaran lengkap tanggapan responden masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.6. sampai tabel 4.11.

**Tabel 4.6 Penilaian responden terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan Indikator Pengambilan Keputusan (X<sub>1.1</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Pemimpin ditempat saya bekerja mampu mengambil keputusan dengan tepat.		Semua keputusan ada di tangan pemimpin	
	Frek	%	Frek	%
Sangat Tidak Setuju	-	0	-	0
Tidak setuju	3	7.0	-	0
Netral	6	14.0	4	9.3
Setuju	22	51.2	15	34.9
Sangat Setuju	12	27.8	24	55.8
<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>100</b>	<b>43</b>	<b>100</b>
<b>Mean</b>	<b>4.00</b>		<b>4.46</b>	

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 16.00(2020)

- a) Untuk item pemimpin mampu mengambil keputusan dengan tepat, jawaban terbanyak yaitu 22 responden (51.2%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4.00. Jawaban ini menggambarkan bahwa gaya kepemimpinan berdasarkan pengambilan keputusan dalam menyelesaikan pekerjaan baik.
- b) Untuk item semua keputusan ada di tangan pemimpin, jawaban terbanyak yaitu 24 responden (55.8%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 4.46. Jawaban ini menggambarkan bahwa gaya kepemimpinan berdasarkan semua keputusan ada di tangan pimpinan baik.

**Tabel 4.7 Penilaian responden terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan Indikator Kemampuan Memotivasi (X<sub>1.2</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Pemimpin ditempat saya bekerja menghargai dan memuji bawahan yang mempunyai kinerja bagus		Pimpinan ditempat saya bekerja selalu berusaha mendorong bawahannya untuk meningkatkan kemampuan mereka.	
	Frek	%	Frek	%
Sangat Tidak Setuju	-	0	2	4.7
Tidak setuju	4	9.3	2	4.7
Netral	7	16.3	8	18.6
Setuju	24	55.8	21	48.8
Sangat Setuju	8	18.6	10	23.3
<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>100</b>	<b>43</b>	<b>100</b>
<b>Mean</b>	<b>3.83</b>		<b>3.81</b>	

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 16.00(2020)

- a) Untuk item pemimpin menghargai dan memuji bawahan yang memiliki kinerja bagus, jawaban terbanyak yaitu 24 responden (55.8%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3.83. Jawaban ini menggambarkan bahwa gaya kepemimpinan berdasarkan menghargai dan memuji karyawan yang mempunyai kinerja bagus cukup baik.
- b) Untuk item pimpinan berusaha mendorong karyawan untuk meningkatkan kemampuan, jawaban terbanyak yaitu 21 responden (48.8%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3.81. Jawaban ini menggambarkan bahwa gaya kepemimpinan berdasarkan pimpinan mendorong karyawan untuk meningkatkan kemampuan cukup baik.

**Tabel 4.8 Penilaian responden terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan Indikator Kemampuan Komunikasi(X<sub>1.3</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Pimpinan ditempat saya bekerja selalu memberikan solusi jika bawahannya bertanya tentang masalah terkait dengan pekerjaan		Jika muncul permasalahan pemimpin ditempat saya bekerja bersedia membantu dan memberikan jalan keluar dan menjadikan suatu keputusan organisasi.	
	Frek	%	Frek	%
Sangat Tidak Setuju	-	0	-	0

Tidak setuju	4	9.3	1	2.3
Netral	11	25.6	8	18.6
Setuju	21	48.8	25	58.1
Sangat Setuju	7	16.3	9	20.9
<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>100</b>	<b>43</b>	<b>100</b>
<b>Mean</b>	<b>3.72</b>		<b>3.97</b>	

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 16.00(2020)

- a) Untuk item pimpinan selalu memberikan solusi tentang masalah terkait pekerjaan, jawaban terbanyak yaitu 21 responden (48.8%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3.72. Jawaban ini menggambarkan bahwa gaya kepemimpinan berdasarkan memberikan solusi tentang masalah terkait pekerjaan jika karyawan bertanya cukup baik.
- b) Untuk item pimpinan memberikan jalan keluar dan menjadikan keputusan organisasi jika terjadi permasalahan, jawaban terbanyak yaitu 25 responden (58.1%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3.97. Jawaban ini menggambarkan bahwa gaya kepemimpinan berdasarkan pimpinan memberi jalan keluar dan menjadikan suatu keputusan organisasi dalam permasalahan cukup baik.

**Tabel 4.9 Penilaian responden terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan Indikator Kemampuan Mengendalikan Bawahan(X<sub>1.4</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Pimpinan ditempat saya bekerja mempunyai kemampuan yang baik dalam mengendalikan karyawan		Pimpinan ditempat saya bekerja mengkoordinasikan kegiatan bekerja karyawan	
	Frek	%	Frek	%
Sangat Tidak Setuju	-	0	-	0
Tidak setuju	3	7.0	5	11.6
Netral	15	34.9	15	34.9
Setuju	22	51.2	23	53.5
Sangat Setuju	-	0	-	0
<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>100</b>	<b>43</b>	<b>100</b>
<b>Mean</b>	<b>3.58</b>		<b>3.41</b>	

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 16.00(2020)

- a) Untuk item pimpinan mempunyai kemampuan yang baik dalam mengendalikan karyawan, jawaban terbanyak yaitu 22 responden (51.2%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3.58. Jawaban ini menggambarkan bahwa gaya kepemimpinan berdasarkan kemampuan dalam mengendalikan karyawan cukup baik.
- b) Untuk item pimpinan mengkoordinasikan kegiatan bekerja karyawan, jawaban terbanyak yaitu 23 responden (53.5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3.41. Jawaban ini menggambarkan bahwa gaya kepemimpinan berdasarkan pimpinan mengkoordinasikan kegiatan bekerja karyawan cukup baik.

**Tabel 4.10 Penilaian responden terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan Indikator Tanggung Jawab (X<sub>1.5</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pernyataan					
	Pimpinan ditempat saya bekerja selalu memberi perintah/pekerjaan kepada karyawan		Pemimpin ditempat saya bekerja menggaji karyawan dengan adil sesuai beban pekerjaan		Pemimpin ditempat saya bekerja melakukan penilaian kerja atau evaluasi terkait loyalitas karyawan	
	Frek	%	Frek	%	Frek	%
Sangat Tidak Setuju	-	0	-	0	-	0
Tidak setuju	3	7.0	5	11.6	6	14.0
Netral	22	51.2	16	37.2	16	37.2
Setuju	11	25.6	19	44.2	18	41.9
Sangat Setuju	7	16.3	3	7.0	3	7.0
<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>100</b>	<b>43</b>	<b>100</b>	<b>43</b>	<b>100</b>
<b>Mean</b>	<b>3.51</b>		<b>3.46</b>		<b>3.41</b>	

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 16.00(2020)

- a) Untuk item pimpinan selalu memberi perintah atau pekerjaan kepada karyawan, jawaban terbanyak yaitu 22 responden (51.2%) menyatakan netral, dengan nilai rata-rata 3.51. Jawaban ini menggambarkan bahwa gaya kepemimpinan berdasarkan memberi perintah atau pekerjaan kepada karyawan cukup baik.

- b) Untuk item pimpinan menggaji karyawan dengan adil sesuai beban kerja, jawaban terbanyak yaitu 19 responden (44.2%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3.46. Jawaban ini menggambarkan bahwa gaya kepemimpinan berdasarkan keadilan dalam penggajian karyawan cukup baik.
- c) Untuk item pimpinan melakukan evaluasi terkait loyalitas karyawan, jawaban terbanyak yaitu 18 responden (41.9%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3.41. Jawaban ini menggambarkan bahwa gaya kepemimpinan berdasarkan evaluasi terkait loyalitas karyawan cukup baik.

**Tabel 4.11 Penilaian responden terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan Indikator Kemampuan Mengendalikan Emosi(X<sub>1.6</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Pimpinan ditempat saya bekerja mampu mengendalikan emosi terhadap karyawan		Pimpinan ditempat saya bekerja bersikap tegas dan memberikan sanksi terhadap karyawan yang melanggar aturan	
	Frek	%	Frek	%
Sangat Tidak Setuju	-	0	-	0
Tidak setuju	2	4.7	3	7.0
Netral	21	48.8	15	34.9
Setuju	20	46.5	22	51.2
Sangat Setuju	-	0	3	7.0
<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>100</b>	<b>43</b>	<b>100</b>
<b>Mean</b>	<b>3.41</b>		<b>3.58</b>	

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 16.00(2020)

- a) Untuk item pimpinan mampu mengendalikan emosi kepada karyawan, jawaban terbanyak yaitu 21 responden (48.8%) menyatakan netral, dengan nilai rata-rata 3.41. Jawaban ini menggambarkan bahwa gaya kepemimpinan berdasarkan pengendalian emosi terhadap karyawan cukup baik.
- b) Untuk item pimpinan bersikap tegas dan memberi sanksi terhadap karyawan yang melanggar aturan, jawaban terbanyak yaitu 22 responden (51.2%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3.58. Jawaban ini



menggambarkan bahwa gaya kepemimpinan berdasarkan pemberian sanksi bagi karyawan yang melanggar aturan cukup baik.

## 2) Variabel Kompensasi

Variabel Kompensasi ( $X_1$ ) dibentuk oleh 4 (empat) indikator yang terdiri dari gaji ( $X_{2.1}$ ) terdiri dari 3 pernyataan, intensif ( $X_{2.2}$ ) terdiri dari 3 pernyataan, tunjangan terdiri dari 2 pernyataan ( $X_{2.3}$ ) terdiri dari 3 pernyataan dan fasilitas ( $X_{2.4}$ ) terdiri dari 2 pernyataan, Gambaran lengkap tanggapan responden masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.12 sampai sampai Tabel 4.15.

**Tabel 4.12 Penilaian responden terhadap Variabel Kompensasi Indikator Gaji ( $X_{2.1}$ )**

Jawaban Responden	Item Pernyataan					
	Gaji pokok yang diterima karyawan sudah mencukupi kebutuhan dasar		Gaji pokok yang karyawan terima sesuai dengan beban pekerjaan anda		Gaji yang diterima karyawan mengalami kenaikan setiap tahunnya	
	Frek	%	Frek	%	Frek	%
Sangat Tidak Setuju	-	0	-	0	-	0
Tidak setuju	3	7.0	1	2.3	3	7.0
Netral	22	51.2	32	74.4	26	60.5
Setuju	15	34.9	10	23.3	14	32.6
Sangat Setuju	3	7.0	-	0	-	0
<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>100</b>	<b>43</b>	<b>100</b>	<b>43</b>	<b>100</b>
<b>Mean</b>	<b>3.41</b>		<b>3.20</b>		<b>3.25</b>	

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 16.00(2020)

- a) Untuk item gaji pokok karyawan sudah memnuhi kebutuhan dasar, jawaban terbanyak yaitu 22 responden (51.2%) menyatakan netral, dengan nilai rata-rata 3.41. Jawaban ini menggambarkan bahwa kompensasi berdasarkan gaji pokok karyawan dalam mencukupi kebutuhan dasar cukupbaik.
- b) Untuk item gaji yang diterima karyawan sesuai dengan beban pekerjaan, jawaban terbanyak yaitu 34 responden (74.4%) menyatakan netral, dengan

nilai rata-rata 3.20. Jawaban ini menggambarkan bahwa kompensasi berdasarkan gaji yang diterima karyawan sesuai dengan beban pekerjaan cukup baik.

- c) Untuk item gaji mengalami kenaikan setiap tahun, jawaban terbanyak yaitu 26 responden (60.5%) menyatakan netral, dengan nilai rata-rata 3.25. Jawaban ini menggambarkan bahwa kompensasi berdasarkan kenaikan gaji karyawan setiap tahun cukup baik.

**Tabel 4.13 Penilaian responden terhadap Variabel Kompensasi Indikator Intensif (X<sub>2.2</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pernyataan					
	Karyawan menerima upah lembur yang sesuai		Insentif yang diberikan kepada karyawan sudah mencakup UMR		Karyawan menerima uang lembur jika melebihi jam kerja	
	Frek	%	Frek	%	Frek	%
Sangat Tidak Setuju	-	0	-	0	-	0
Tidak setuju	3	7.0	7	16.3	-	0
Netral	15	34.9	22	51.2	18	41.9
Setuju	20	46.5	14	32.6	20	46.5
Sangat Setuju	5	11.6	-	0	5	11.6
<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>100</b>	<b>43</b>	<b>100</b>	<b>43</b>	<b>100</b>
<b>Mean</b>	<b>3.62</b>		<b>3.16</b>		<b>3.69</b>	

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 16.00(2020)

- a) Untuk item karyawan menerima upah lembur yang sesuai, jawaban terbanyak yaitu 20 responden (46.5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3.41. Jawaban ini menggambarkan bahwa kompensasi berdasarkan karyawan menerima upah lembur yang sesuai cukup baik.
- b) Untuk item intensif yang diberikan kepada karyawan sudah mencakup UMR, jawaban terbanyak yaitu 22 responden (51.2%) menyatakan netral, dengan nilai rata-rata 3.16. Jawaban ini menggambarkan bahwa kompensasi berdasarkan intensif yang mencakup UMR cukup baik.

- c) Untuk item karyawan menerima upah lembur jika melebihi jam kerja, jawaban terbanyak yaitu 20 responden (46.5%) menyatakan netral, dengan nilai rata-rata 3.69. Jawaban ini menggambarkan bahwa kompensasi berdasarkan upah lembur yang melebihi jam kerja cukup baik.

**Tabel 4.14 Penilaian responden terhadap Variabel Kompensasi Indikator Tunjangan (X<sub>2.3</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pernyataan					
	Karyawan menerima uang bonus selain gaji pokok		Pemberian bonus mempengaruhi loyalitas Karyawan terhadap perusahaan		Karyawan mendapatkan bonus tunjangan hari raya	
	Frek	%	Frek	%	Frek	%
Sangat Tidak Setuju	-	0	-	0	-	0
Tidak setuju	4	9.3	-	0	-	0
Netral	26	60.5	21	48.8	12	27.9
Setuju	11	25.6	19	44.2	18	41.9
Sangat Setuju	2	4.7	3	7.0	13	30.2
<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>100</b>	<b>43</b>	<b>100</b>	<b>43</b>	<b>100</b>
<b>Mean</b>	<b>3.25</b>		<b>3.58</b>		<b>4.02</b>	

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 16.00(2020)

- a) Untuk item karyawan menerima uang bonus selain gaji pokok, jawaban terbanyak yaitu 26 responden (60.5%) menyatakan netral, dengan nilai rata-rata 3.25. Jawaban ini menggambarkan bahwa kompensasi berdasarkan karyawan menerima uang bonus selain gaji pokok cukup baik.
- b) Untuk item pemberian bonus mempengaruhi loyalitas karyawan, jawaban terbanyak yaitu 21 responden (48.8%) menyatakan netral, dengan nilai rata-rata 3.58. Jawaban ini menggambarkan bahwa kompensasi berdasarkan pemberian bonus mempengaruhi loyalitas karyawan cukup baik.
- c) Untuk item karyawan mendapatkan tunjangan bonus hari raya, jawaban terbanyak yaitu 18 responden (41.9%) menyatakan setuju, dengan nilai

rata-rata 4.02. Jawaban ini menggambarkan bahwa kompensasi berdasarkan pemberian tunjangan hari raya kepada karyawan baik.

**Tabel 4.15 Penilaian responden terhadap Variabel Kompensasi Indikator Fasilitas (X<sub>2.4</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Karyawan mendapatkan asuransi kesehatan dari perusahaan		Karyawan muslim di fasilitasi musholah untuk melakukan ibadah setiap waktu	
	Frek	%	Frek	%
Sangat Tidak Setuju	-	0	-	0
Tidak setuju	8	18.6	9	20.9
Netral	28	65.1	24	55.8
Setuju	7	16.3	10	23.3
Sangat Setuju	-	0	-	0
<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>100</b>	<b>43</b>	<b>100</b>
<b>Mean</b>	<b>2.97</b>		<b>3.02</b>	

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 16.00(2020)

- a) Untuk item karyawan mendapatkan asuransi kesehatan, jawaban terbanyak yaitu 28 responden (65.1%) menyatakan netral, dengan nilai rata-rata 2.97. Jawaban ini menggambarkan bahwa kompensasi berdasarkan asuransi kesehatan karyawan buruk.
- b) Untuk item karyawan difasilitasi musolah untuk ibadah setiap waktu, jawaban terbanyak yaitu 24 responden (55.8%) menyatakan netral, dengan nilai rata-rata 3.02. Jawaban ini menggambarkan bahwa kompensasi berdasarkan fasilitas musholah cukup baik.

### 3) Variabel Loyalitas Karyawan

Variabel Kompensasi (X<sub>1</sub>) dibentuk oleh 5 (lima) indikator yang terdiri dari Produktivitas Karyawan (Y.<sub>1</sub>) terdiri dari 4 pernyataan, tingkat absesnsi(Y.<sub>2</sub>) terdiri dari 2 pernyataan, Tingkat Perpindahan Karyawan (Y.<sub>3</sub>) terdiri dari 2 pernyataan, Tuntutan Pekerjaan (Y.<sub>4</sub>) terdiri dari 3 pernyataan dan Pemogokan Kerja

(Y.4)terdiri dari 2 pernyataan. Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.16 sampai dengan 4.20

**Tabel 4.15 Penilaian responden terhadap Variabel Loyalitas Karyawan Indikator Produktivitas Karyawan (Y.1)**

Jawaban Responden	Item Pernyataan							
	Karyawan sering menunda pekerjaan		Karyawan menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu		Karyawan menjalankan tugas yang diberikan oleh pemimpin dengan baik dan benar		Karyawan bekerja sama dalam menyelesaikan tugas dengan karyawan lainnya	
	Frek	%	Frek	%				
Sangat Tidak Setuju	-	0	-	0	-	0	-	0
Tidak setuju	8	18.6	2	4.7	1	2.3	4	9.3
Netral	28	65.1	19	44.2	18	41.9	18	41.9
Setuju	7	16.3	16	37.1	17	39.5	16	37.2
Sangat Setuju	-	0	6	14.0	7	16.3	5	11.6
<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>100</b>	<b>43</b>	<b>100</b>	<b>43</b>	<b>100</b>	<b>43</b>	<b>100</b>
<b>Mean</b>	<b>2.97</b>		<b>3.60</b>		<b>3.69</b>		<b>3.51</b>	

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 16.00(2020)

- a) Untuk item karyawan sering menunda pekerjaan yaitu 28 responden (65.1%) menyatakan netral, dengan nilai rata-rata 2.97. Jawaban ini menggambarkan bahwa loyalitas berdasarkan karyawan sering menunda pekerjaan buruk.
- b) Untuk item karyawan menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, jawaban terbanyak yaitu 19 responden (44.2%) menyatakan netral, dengan nilai rata-rata 3.60. Jawaban ini menggambarkan bahwa loyalitas berdasarkan karyawan menyelesaikan tugas tepat waktu cukup baik.
- c) Untuk item karyawan menjalankan tugas dengan baik dan benar, jawaban terbanyak yaitu 18 responden (41.9%) menyatakan netral, dengan nilai rata-rata 3.69. Jawaban ini menggambarkan bahwa loyalitas

berdasarkan karyawan menjalankan tugas dengan baik dan benar cukup baik.

- d) Untuk item karyawan bekerja sama dengan karyawan lain untuk bekerja sama, jawaban terbanyak yaitu 18 responden (41.9%) menyatakan netral, dengan nilai rata-rata 3.51. Jawaban ini menggambarkan bahwa loyalitas berdasarkan karyawan bekerjasama dalam menyelesaikan tugas cukup baik.

**Tabel 4.17 Penilaian responden terhadap Variabel Loyalitas Karyawan Indikator Tingkat Absesnsi(Y.2)**

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Karyawan diberikan sanksi apabila absen diluar ketentuan perusahaan		Karyawan libur sesuai jadwal yang ditentukan perusahaan	
	Frek	%	Frek	%
Sangat Tidak Setuju	-	0	-	0
Tidak setuju	4	9.3	7	16.3
Netral	20	46.5	22	51.2
Setuju	19	44.2	14	32.6
Sangat Setuju	-	0	-	0
<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>100</b>	<b>43</b>	<b>100</b>
<b>Mean</b>	<b>3.34</b>		<b>4.16</b>	

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 16.00(2020)

- a) Untuk item karyawan diberikan sanksi bila absen diluar ketentuan yaitu 20 responden (46.5%) menyatakan netral, dengan nilai rata-rata 3.34. Jawaban ini menggambarkan bahwa loyalitas berdasarkan karyawan sanksi yang diberikan bila absen di luar ketentuan cukup baik.
- b) Untuk item karyawan libur sesuai jadwal yang ditentukan perusahaan, jawaban terbanyak yaitu 22 responden (51.2%) menyatakan netral, dengan nilai rata-rata 4.16. Jawaban ini menggambarkan bahwa loyalitas berdasarkan karyawan libur sesuai jadwal yang ditentukan baik.

**Tabel 4.18 Penilaian responden terhadap Variabel Loyalitas Karyawan Indikator Tingkat Perpindahan Karyawan(Y.3)**

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Karyawan pernah dipindahkan di bagian lain.		Sistem kerja sesuai dengan harapan karyawan lain.	
	Frek	%	Frek	%
Sangat Tidak Setuju	-	0	-	0
Tidak setuju	9	20.9	6	14.0
Netral	25	58.1	27	62.8
Setuju	9	20.9	10	23.3
Sangat Setuju	-	0	-	0
<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>100</b>	<b>43</b>	<b>100</b>
<b>Mean</b>	<b>3.00</b>		<b>3.09</b>	

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 16.00(2020)

- a) Untuk item karyawan Karyawan pernah dipindahkan di bagian lain.yaitu 25 responden (58.1%) menyatakan netral, dengan nilai rata-rata 3.00. Jawaban ini menggambarkan bahwa loyalitas berdasarkan perpindahan karyawan ke bagian lain cukup baik.
- b) Untuk item sistem kerja sesuai dengan harapan karyawan, jawaban terbanyak yaitu 27 responden (52.8%) menyatakan netral, dengan nilai rata-rata 3.09. Jawaban ini menggambarkan bahwa loyalitas berdasarkan sistem kerja sesuai dengan harapan karyawan cukup baik.

**Tabel 4.19 Penilaian responden terhadap Variabel Loyalitas Karyawan Indikator Tuntutan Pekerjaan(Y.4)**

Jawaban Responden	Item Pernyataan					
	Karyawan mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus diselesaikan		Karyawan mematuhi setiap peraturan yang ada dikantor baik peraturan tentang kepegawaian maupun pelayanan		Karyawan selalu bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya	
	Frek	%	Frek	%	Frek	%
Sangat Tidak Setuju	-	0	-	0		
Tidak setuju	6	14.0	4	9.3	6	14.0
Netral	25	58.1	14	32.6	22	51.2
Setuju	12	27.9	21	48.8	15	34.9
Sangat Setuju	-	0	4	9.3	-	0
<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>100</b>	<b>43</b>	<b>100</b>	<b>43</b>	<b>100</b>
<b>Mean</b>	<b>3.13</b>		<b>3.58</b>		<b>3.20</b>	

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 16.00(2020)

- a) Untuk item karyawan Karyawan mengerjakan banyak pekerjaan setiap hari yang harus diselesaikan .yaitu 25 responden (58.1%) menyatakan netral, dengan nilai rata-rata 3.13. Jawaban ini menggambarkan bahwa loyalitas berdasarkan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan setiap hari cukup baik.
- b) Untuk item karyawan mematuhi setiap peraturan yang ada dikantor baik peraturan tentang kepegawaian maupun pelayanan, jawaban terbanyak yaitu 21 responden (48.8%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3.58. Jawaban ini menggambarkan bahwa loyalitas berdasarkankepatuhan baik dalam kantor maupun dalam melayani cukup baik.
- c) Untuk item karyawan bertanggung jawab atas tugasnya masing-masing, jawaban terbanyak yaitu 22 responden (51.2%) menyatakan netral, dengan nilai rata-rata 3.20. Jawaban ini menggambarkan bahwa loyalitas berdasarkantanggung jawab atas masing masing tugas yang dipegang karyawan cukup baik.

**Tabel 4.20 Penilaian responden terhadap Variabel Loyalitas Karyawan Indikator Pemogokan Kerja(Y.5)**

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Karyawan memilih mengundurkan diri apabila sistem kerja tidak sesuai harapan		Karyawan melakukan pemogokan kerja apabila gaji tidak mengalami peningkatan	
	Frek	%	Frek	%
Sangat Tidak Setuju	-	0	2	4.7
Tidak setuju	8	18.6	8	18.6
Netral	26	60.5	23	53.5
Setuju	9	20.9	10	23.3
Sangat Setuju	-	0	-	0
<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>100</b>	<b>43</b>	<b>100</b>
<b>Mean</b>	<b>3.02</b>		<b>2.95</b>	

Sumber : Pengolahan SPSS Versi 16.00(2020)



- a) Untuk item karyawan mengundurkan diri apabila sistem kerja tidak sesuai harapan yaitu 26 responden (60.5%) menyatakan netral, dengan nilai rata-rata 3.02. Jawaban ini menggambarkan bahwa loyalitas berdasarkan pengunduran diri karyawan apabila sistem kerja tidak sesuai cukup baik.
- b) Untuk item karyawan melakukan pemogokan kerja apabila gaji tidak mengalami peningkatan, jawaban terbanyak yaitu 23 responden (53.5%) menyatakan netral, dengan nilai rata-rata 2.95. Jawaban ini menggambarkan bahwa loyalitas berdasarkan pemogokan kerja apabila gaji tidak mengalami peningkatan yaitu buruk..

## **5. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

### **a. Uji Validitas**

Gambaran responden penelitian dapat dilihat pada hasil analisis deskriptif berupa tabel frekuensi. Hasil analisis deskriptif masing-masing variabel penelitian diuraikan sebagai berikut.

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) yang telah di sajikan pada responden maka perlu di lakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ( $>$ ) 0,30, maka butir pernyataan di anggap valid. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel Item-Total Statistic, hasil pengolahan SPSS dengan memasukkan data jawaban responden dari variabel Gaya Kepemimpinan( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ) dan Loyalitas Karyawan (Y) yang disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 4.21 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan**  
Item-Total Statistics

<b>Simbol</b>	<b><math>r_{hitung}</math></b>	<b><math>r_{kritis}</math></b>	<b>Keterangan</b>
Pernyataan X1.1.1	0.444	0,300	Valid
Pernyataan X1.1.2	0.470	0,300	Valid
Pernyataan X1.2.1	0.621	0,300	Valid
Pernyataan X1.2.2	0.508	0,300	Valid
Pernyataan X1.3.1	0.666	0,300	Valid
Pernyataan X1.3.2	0.558	0,300	Valid
Pernyataan X1.4.1	0.545	0,300	Valid
Pernyataan X1.4.2	0.641	0,300	Valid
Pernyataan X1.5.1	0.641	0,300	Valid
Pernyataan X1.5.2	0.834	0,300	Valid
Pernyataan X1.5.3	0.806	0,300	Valid
Pernyataan X1.6.1	0.603	0,300	Valid
Pernyataan X1.6.2	0.696	0,300	Valid

*Sumber: Data primer diolah, 2020*

Dari tabel 4.21 hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom  $r_{hitung}$  yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 13 butir pernyataan pada variabel gaya kepemimpinan dapat dinyatakan valid (sah) karena nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

**Tabel 4.22 Hasil Uji Validitas Kompensasi**  
Item-Total Statistics

<b>Simbol</b>	<b><math>r_{hitung}</math></b>	<b><math>r_{kritis}</math></b>	<b>Keterangan</b>
Pernyataan X2.1.1	0,598	0,300	Valid
Pernyataan X2.1.2	0,449	0,300	Valid
Pernyataan X2.1.3	0,315	0,300	Valid
Pernyataan X2.2.1	0,543	0,300	Valid
Pernyataan X2.2.2	0,588	0,300	Valid
Pernyataan X2.2.3	0,604	0,300	Valid
Pernyataan X2.3.1	0,442	0,300	Valid
Pernyataan X2.3.2	0,443	0,300	Valid
Pernyataan X2.3.3	0,444	0,300	Valid
Pernyataan X2.4.1	0,522	0,300	Valid
Pernyataan X2.4.2	0,470	0,300	Valid

*Sumber: Data primer diolah, 2020*

Dari tabel 4.22 di atas hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom  $r_{hitung}$  yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 11 (sebelas) butir pernyataan pada variabel kompensasi dapat dinyatakan valid (sah) karena nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

**Tabel 4.23 Hasil Uji Validitas Loyalitas Karyawan**  
Item-Total Statistics

Simbol	$r_{hitung}$	$r_{kritis}$	Keterangan
Pernyataan Y.1.1	0,672	0,300	Valid
Pernyataan Y.1.2	0,654	0,300	Valid
Pernyataan Y.1.3	0,620	0,300	Valid
Pernyataan Y.1.4	0,489	0,300	Valid
Pernyataan Y.2.1	0,321	0,300	Valid
Pernyataan Y.2.2	0,503	0,300	Valid
Pernyataan Y.3.1	0,702	0,300	Valid
Pernyataan Y.3.2	0,353	0,300	Valid
Pernyataan Y.4.1	0,756	0,300	Valid
Pernyataan Y.4.2	0,471	0,300	Valid
Pernyataan Y.4.3	0,718	0,300	Valid
Pernyataan Y.5.1	0,721	0,300	Valid
Pernyataan Y.5.2	0,664	0,300	Valid

*Sumber: Data primer diolah, 2019*

Dari tabel 4.23 di atas hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom  $r_{hitung}$  yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 130 butir pernyataan pada variabel loyalitas dapat dinyatakan valid (sah) karena nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

#### **b. Uji Reliabilitas**

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir angket dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan

menggunakan *cronbach alpha*. Angket dikatakan reliabel jika *cronbach alpha* > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60.

Reliabilitas dari pernyataan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

**Tabel 4.24 Hasil Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.903	13

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16 (2020)*

Dari tabel 4.24 di atas, hasil output SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,903 > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 13 butir pernyataan pada variabel gaya kepemimpinan adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.25 Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.822	11

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16 (2020)*

Dari tabel 4.21 di atas, hasil output SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,822 > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 11 butir pernyataan pada variabel kompensasi adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.26 Hasil Uji Reliabilitas Loyalitas Karyawan**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.890	13

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22 (2019)*

Dari tabel 4.26 di atas, hasil output SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,875 > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah

disajikan kepada responden yang terdiri dari 10 butir pernyataan pada variabel kinerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

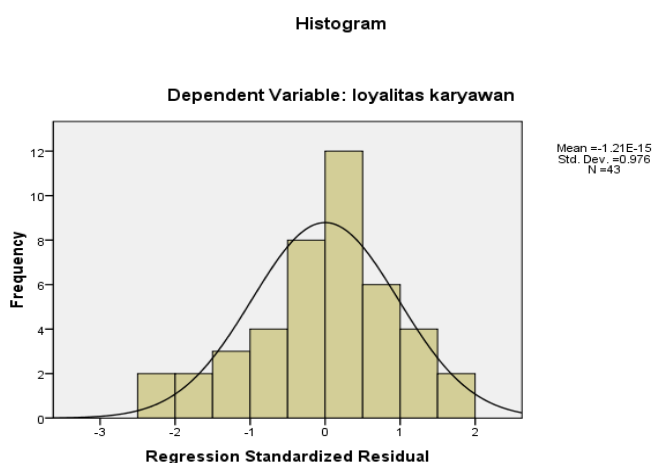
## 6. Teknik Analisis Data

### a. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis dari penelitian ini, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik untuk memastikan bahwa alat uji regresi berganda dapat digunakan atau tidak.

#### 1) Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan analisis grafik yaitu pada Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual. Apakah data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Ada pun uji normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

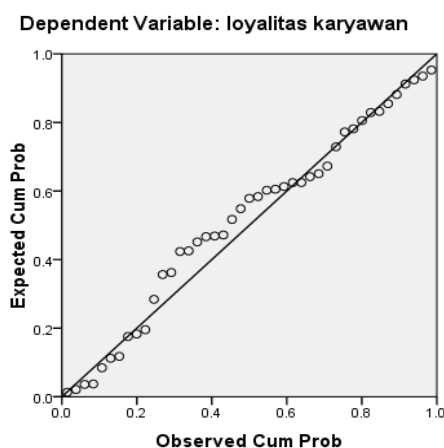


**Gambar 4.1 Curva Histogram**

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16 (2020)*

Dari hasil output SPSS Gambar 4.3 Kurva histogram normalitas menunjukkan gambar pada histogram memiliki pola (lonceng) atau gambar histogram memiliki kecembungan simbang di tengah. Maka dapat disimpulkan model regresi memenuhi asumsi uji normalitas data dan data dinyatakan normal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.2 P-P Plot of Regression Standardized Residual  
Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16 (2020)

Berdasarkan gambar 4.4. dapat dilihat bahwa titik – titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Penyebaran titik – titik menggambarkan data – data hasil jawaban responden telah berdistribusi secara normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 4.27 Hasil *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.88161542
Most Extreme Differences	Absolute	.119
	Positive	.059
	Negative	-.119
Kolmogorov-Smirnov Z		.783
Asymp. Sig. (2-tailed)		.573

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16 (2020)

Sebuah model regresi yang dikatakan memenuhi asumsi normalitas yakni apabila nilai residual *Asymp.Sig (2-tailed)* lebih besar dari 0,05. Nilai *Kolmogorov-smirnov test* 0,573 artinya  $>$  dari 0,05, maka dapat dinyatakan data dalam penelitian ini secara statistik berdistribusi normal dan telah memenuhi persyaratan untuk digunakan.

## 2) Uji Multikolinieritas

Model regresi pada Uji multikolinieritas berguna untuk mengetahui seberapa kuat korelasi antar variabel independen, gejala nya dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Kedua nilai ini akan menjelaskan setiap variabel independen manakan yang dijelaskan oleh variabel dependen lainnya. Nilai yang dipakai untuk *Tolerance*  $>$  0.10 dan *VIF*  $<$ 10, maka tidak terjadi multikolinieritas seperti pada tabel 4.28 sebagai berikut:

**Tabel 4.28 Hasil Uji Multikolinieritas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Karakteristik_Pekerjaan	.913	1.095
Gaya Kepemimpinan	.913	1.095

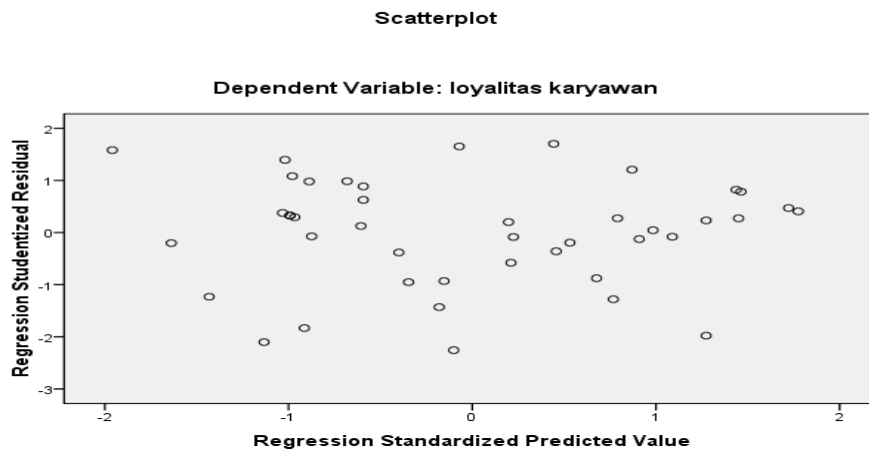
*Sumber: Pengolahan SPSS Versi 16, 2020*

Berdasarkan Tabel 4.28 terlihat diatas bahwa angka VIF variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Kompensasi ( $X_2$ ) adalah 1,095 lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Kompensasi ( $X_2$ ), adalah 0,913 jauh melebihi 0,1, ini menunjukkan bahwa variabel independen dalam penelitian ini tidak saling berkorelasi sesama variabel dependennya atau tidak terjadi multikolinieritas

## 3) Uji Heteroskedastisitas

Model regresi dianggap tidak terjadi heteroskedastisitas apabila titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu dan secara terus

menerus bergeser menjauhi garis nol. Pengujian heteroskedastisitas secara visual bisa dilihat pada grafik Scatterplot dibawah ini.



**Gambar 4.3 Grafik Scatterplot**  
*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16 (2020)*

Berdasarkan gambar 4.3 diatas menggambarkan bahwa titik – titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu, ini menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga layak digunakan untuk memprediksi pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan.

#### **b. Persamaan Regresi Linier Berganda**

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

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



**Tabel 4.29 Persamaan Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.608	7.990		1.077	.288
<sup>1</sup> Gaya Kepemimpinan	-.061	.092	-.070	-.655	.516
Kompensasi	1.010	.146	.741	6.939	.000

a. Dependent Variable: Loyalitas karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16 (2020)

Berdasarkan tabel 4.29 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 8,608 - 0,061 X_1 + 1,010 X_2 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- Jika variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Kompensasi ( $X_2$ ) dianggap konstan, maka nilai Loyalitas Karyawan ( $Y$ ) adalah sebesar 8,608.
- Jika variable Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) naik satu satuan, maka nilai Loyalitas Karyawan ( $Y$ ) akan menurun sebesar 0,061 satuan.
- Jika variable Kompensasi ( $X_2$ ) naik satu satuan, maka nilai Loyalitas Karyawan ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 1,010 satuan.

## 7. Hasil Uji Hipotesis

Dalam analisis dan melakukan pengujian hipotesis, maka data diolah dengan alatbantu statistik yaitu *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 16.00. Data–data yang telah diperoleh kemudian diuji dengan melakukan:

### a. Uji Parsial (t)

Uji parsial pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh masing-masing variabel Gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Kompensasi ( $X_2$ ) terhadap variabel

Loyalitas karyawan (Y). Berikut hasil pengujian hipotesis penelitian secara parsial seperti terlihat pada Tabel 4.30:

**Tabel 4.30 Hasil Uji Parsial (t)  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.608	7.990		1.077	.288
1 Gaya Kepemimpinan	-.061	.092	-.070	-.655	.516
Kompensasi	1.010	.146	.741	6.939	.000

a. Dependent Variable: Loyalitas karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16 (2020)

Berdasarkan tabel 4.30 menunjukkan bahwa nilai *Coefficients* secara parsial dari nilai – nilai masing – masing variabel sebagai berikut:

### 1) Variabel Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)

Nilai  $t_{hitung}$  variabel Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) adalah  $0,65 < \text{nilai } t_{tabel}$  sebesar  $2,00 (n-2=43-2=41 \text{ a}5\%)$  kemudian nilai Sig.  $0,51 > 0,05$ , sehingga  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima, artinya Gaya kepemimpinan (X<sub>1</sub>) tidak berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.

### 2) Variabel Kompensasi (X<sub>2</sub>)

Nilai  $t_{hitung}$  variabel Kompensasi sebesar  $6,93 > \text{nilai } t_{tabel} 2,00 (n-2=43-2=41 \text{ a}5\%)$  dan nilai Sig.  $0,00 < 0,05$ , sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas karyawan.

### b. Uji Serempak (F)

Setelah pengujian secara parsial (uji t) maka selanjutnya menentukan pengujian secara serempak/simultan atau disebut uji F. Dalam uji F ini bertujuan untuk menguji secara serempak pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) dan

Kompensasi ( $X_2$ ) terhadap variabel Loyalitas Karyawan ( $Y$ ). Hasil pengujian hipotesis penelitian secara serempak dapat dilihat pada Tabel 4.31 .

**Tabel 4.31 Hasil Uji F**

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	888.258	2	444.129	28.073	.000 <sup>a</sup>
	Residual	632.811	40	15.820		
	Total	1521.070	42			

a. Predictors: (Constant), kompensasi, gaya kepemimpinan

b. Dependent Variable: loyalitas karyawan

Sumber: Pengolahan SPSS Versi 16 (2020)

Dari Tabel 4.31 gambaran data terlihat bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 28,07 dengan tingkat signifikan 0,000. Selanjutnya cara memperoleh nilai  $F_{tabel}$  ( $df_1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$  sedangkan  $df_2 = n - k = 43 - 3 = 40$  pada  $\alpha = 5\%$ ) jadi nilai  $F_{tabel}$  adalah sebesar 3,23. Dapat disimpulkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  28,07 > nilai  $F_{tabel}$  3,23. Artinya secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Kompensasi ( $X_2$ ) terhadap variabel Loyalitas Karyawan ( $Y$ ).

## 8. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Hasil uji determinasi ( $R^2$ ) dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi pada tabel berikut :

**Tabel 4.32 Hasil Uji Determinasi**  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.764 <sup>a</sup>	.584	.563	3.97747

a. Predictors: (Constant), kompensasi, gaya kepemimpinan

b. Dependent Variable: loyalitas karyawan

Berdasarkan tabel 4.32 dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Besarnya nilai *adjusted R Square* sebesar 0,563 atau 56,3% memberikan penjelasan bahwa variabel penelitian ini mampu menjelaskan tentang variabel Loyalitas Karyawan (Y) sebesar 56,3% sedang sisanya sebesar 43,7% dipengaruhi oleh faktor – faktor lain diluar penelitian ini seperti variabel lingkungan kerja, komitmen, dan lain sebagainya.
- b. Nilai R sebesar 764<sup>a</sup> menunjukkan terdapat hubungan yang erat antara Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Loyalitas karyawan.

**Tabel 4.33**  
**Tipe hubungan pada Uji determinasi**

Nilai	Interpretasi
0,0 – 0,19	Sangat Tidak Erat
0,2 – 0,39	Tidak Erat
0,4 – 0,59	Cukup Erat
<b>0,6 – 0,79</b>	<b>Erat</b>
0,8 – 0,99	Sangat Erat

*Sumber : Sugiono (2016)*

## **B. Pembahasan Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, maka akan dilakukan pembahasan terhadap hipotesis yang telah diajukan untuk melihat kebenaran dari hipotesis yang telah diajukan sebelumnya. Pembahasan terhadap hipotesis yang telah diajukan dibahas pada sub-bab berikut:

### **1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan pada PT. Ecotravel Sumatera Bukit Lawang tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda negatif dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 0,65 dan nilai signifikan sebesar 0,51. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat di simpulkan bahwa Hipotesis 1 (satu) gaya kepemimpinan dalam penelitian ini tidak diterima. Hal ini berarti gaya

kepemimpinan belum kuat untuk dijadikan sebagai variabel yang dapat meningkatkan loyalitas karyawan, dimana kompensasi lebih baik dalam meningkatkan loyalitas karyawan. Hal ini sesuai dengan identifikasi masalah poin a. yang menyatakan bahwa sikap atasan yang belum cukup mampu dalam mengendalikan bawahan, yakni dalam mempengaruhi karyawan untuk mentaati peraturan perusahaan diduga mempengaruhi loyalitas karyawan pada PT. Ecotravel Sumatera Bukit Lawang.

## **2. Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi yang diterima karyawan di PT. Ecotravel Sumatera Bukit Lawang, berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6,93 dan nilai signifikan sebesar 0,00. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 2 (satu) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa jika kompensasi meningkat, maka loyalitas karyawan akan meningkat sebesar 6,93 satuan. Dengan kata lain ketika kompensasi yang diterima karyawan di PT. Ecotravel Sumatera Bukit Lawang yang terdiri dari gaji, intensif tunjangan dan fasilitas akan meningkat pula. Hasil penelitian ini sependapat dengan penelitian Adisti dan Al Musadieg (2017) bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, mereka menyatakan bahwa kompensasi finansial merupakan salah satu komponen dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Hal tersebut juga diperkuat oleh Willian dan Devis dalam Anshar (2014) mengatakan tanpa upah/gaji yang layak sulit

untuk mengharapkan atau bahkan memaksa SDM agar memberikan kontribusi maksimal dalam melaksanakan tugas pokoknya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan PT Ecotravel Sumatera Bukit Lawang telah terlaksana dan selanjutnya hasil penelitian ini juga telah menyelesaikan/ menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah poin no b. yaitu tidak adanya intensif bagi bagi karyawan yang berprestasi diduga mempengaruhi loyalitas karyawan pada PT. Ecotravel Sumatera Bukit Lawang.

### **3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan.**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi di PT Ecotravel Bukit Lawang berpengaruh terhadap Loyalitas karyawan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji F yang bertanda positif dengan nilai  $f_{hitung}$  sebesar 28,07 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 3 (tiga) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan gaya kepemimpinan dan kompensasi yang dilakukan oleh PT Ecotravel Bukit Lawang, akan menyebabkan meningkatnya loyalitas Karyawan karyawan di PT Ecotravel Bukit Lawang secara bersamaan.

Dengan kata lain ketika gaya kepemimpinan yang terdiri dari mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan, tanggung jawab dan kemampuan mengendalikan emosi. Kemudian kompensasi yang terdiri dari gaji, intensif, tunjangan dan fasilitas, maka loyalitas karyawan PT Ecotravel Bukit Lawang akan meningkat pula. Hasil penelitian ini sependapat dengan penelitian Kasiati (2016) bahwa gaya

kepemimpinan dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi secara simultan terhadap loyalitas karyawan PT Ecotravel Bukit Lawang telah terlaksana.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil dari Uji t (parsial) menyatakan bahwa. Hasil analisis dari penelitian kuantitatif variabel gaya kepemimpinan menunjukkan  $t_{hitung}$  sebesar  $0,65 < \text{nilai } t_{tabel}$  sebesar 2.00 dengan nilai Sig.  $0,51 > 0,05$ , hingga menunjukkan  $H_1$  ditolak dan  $H_0$  diterima. Artinya gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Ecotravel sumatera Bukit Lawang.
2. Berdasarkan hasil dari uji t (parsial) menyatakan bahwa variabel kompensasi menunjukkan  $t_{hitung}$  sebesar  $6,93 > \text{nilai } t_{tabel}$  2.00 dengan nilai Sig.  $0.00 < 0.05$  hingga menunjukkan  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak,, artinya kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Ecotravel Sumatera Bukit Lawang.
3. Berdasarkan dari hasil uji F (simultan) menyatakan bahwa nilai  $F_{hitung}$  28.07 > nilai  $F_{tabel}$  3.23 dengan nilai sig.  $0.00 < 0.05$  dalam penelitian ini variabel gaya kepemimpinan dan kompensasi secara bersama – sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Ecotravel Sumatera Bukit Lawang.

#### B. SARAN

Adapun saran yang dapat penulis sampaikan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :



1. Dari hasil analisis penelitian dan pembahasan materi sebelumnya mengenai gaya kepemimpinan, yakni sikap pimpinan dalam mempengaruhi bawahan pada PT. Ecotravel Sumatera Bukit Lawang sudah cukup baik, namun sangat dihimbau bagi pimpinan untuk lebih tegas dalam mengambil sikap agar para karyawan dapat mematuhi setiap perintah dari pemimpinnya.
2. Dari hasil analisis penelitian dan pembahasan materi sebelumnya yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh besar dalam mempengaruhi loyalitas karyawan, maka dari itu sangat disarankan bagi pimpinan untuk mempertimbangkan pemberian insentif (berupa hadiah ataupun penghargaan) bagi para karyawan yang berprestasi. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan semangat kerja dan semangat bersaing bagi para karyawan untuk menjadi karyawan terbaik dan berprestasi.
3. Sebuah perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang memiliki loyalitas tinggi maka dari itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor apa saja yang dapat meningkatkan loyalitas karyawan, seperti gaya kepemimpinan yang tepat, pemberian kompensasi yang sesuai, lingkungan kerja yang nyaman serta komunikasi yang baik.

## DAFTAR PUSTAKA

### BUKU:

- Ardana, Komang, Ni Wayan Mujiati, dan I Wayan Mudiarta Utama. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2015. Management sumberdaya manusia. Cetakan ketiga belas. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herijunto (2016). Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen. Jakarta: CV Hajimasagung.
- Hersey, 2014. Kunci sukses pemimpin situasional. Delaprasata Jakarta.
- Iensufii, T. 2015. Leadership untuk profesional dan mahasiswa. Jakarta. Erlangga.
- Kartono (2010). Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta: Raja Grafindo Persada. Kertajaya, Hermawan. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Malayu S.P, Hasibuan. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Manullang, Murihot. Pakpahan, Manuntun (2014). Metode Penelitian: Proses Penelitian Praktis. Bandung: Cipta Pustaka Media.
- Nawawi, Ismail. 2013. Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja. Jakarta: PT. Fajar Interpratama Mandiri.
- Nawawi, H. Hadari. 2015, kepemimpinan mengefektifkan organisasi. Gadjah mada university press. Yogyakarta.
- Notoadmojo, S. 2013. Metodologi Penelitian Kesehatan. Jakarta: Rineka Cipta.
- Rivai, Veithzal. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik. Edisi Kedua. Cetakan Kedua. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. (2010). Perilaku Organisasi. Edisi 10. Jakarta; PT. Macan Jaya Cemerlang.
- Rusiadi, Nur Subianto dan Rahmat Hidayat. 2015. Metode Penelitian. Cetakan kedua. USU Press.
- Simamora, Hendry. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. STIE YKPN. Yogyakarta
- Siswanto, 2010. Pengantar Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara

- Sofyandi, Herman. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Stonner, James (2016). *Manajemen Kepemimpinan*. Edisi Indonesia. Penerbit PT. Prenhallindo. Jakarta.
- Sugiyono.(2016). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta
- Supardo (2016).*Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju. Bandung.
- Sutikna. 2014. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Holistica Lombok. Lombok
- Sutrisno, Edy.(2016). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Kencana.
- Thoha (2010). *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Raajwali Pers, Jakarta.
- Wibowo.(2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Zainal, Veithzal Rivai, et al. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

#### **JURNAL:**

- Adil, E., Nasution, M. D. T. P., Samrin, S., & Rossanty, Y. (2017). Efforts to Prevent the Conflict in the Succession of the Family Business Using the Strategic Collaboration Model. *Business and Management Horizons*, 5(2), 49-59
- Andika, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *JUMANT*, 11(1), 189-206.
- Ardian, N. (2019). Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB. *JEpa*, 4(2), 119-132.
- Arianto. 2013. Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*. Vol 9. 2. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Aspan, H., Fadlan, dan E.A. Chikita. (2019). “Perjanjian Pengangkutan Barang Loose Cargo Pada Perusahaan Kapal Bongkar Muat”. *Jurnal Soumatera Law Review*, Volume 2 No. 2, pp. 322-334.
- Daulay, M. T. (2019). Effect of Diversification of Business and Economic Value on Poverty in Batubara Regency. *KnE Social Sciences*, 388-401.
- Elizabeth Sekyi, Nana Ama Boakye, dan Francis Joe Ankumah. (2016). *Analyzing The Factors Influencing Employee Loyalty In the Hotel Industry in Tokoradi*.

- Febrina, A. (2019). Motif Orang Tua Mengunggah Foto Anak Di Instagram (Studi Fenomenologi Terhadap Orang Tua di Jabodetabek). *Jurnal Abdi Ilmu*, 12(1), 55-65.
- Hidayat, R. (2018). Kemampuan Panel Auto Regressiv Distributed Lag Dalam Memprediksi Fluktuasi Saham Property And Real Estate Indonesia. *JEpa*, 3(2), 133-149.
- Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., ... & Tarigan, A. S. P. (2019, March). UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP Publishing.
- Jusuf, Husaini. 2010. *Tingkatkan Loyalitas Guna Peningkatan Prestasi Kerja dan Karir*. Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Malikhah, I. (2019). Pengaruh Mutu Pelayanan, Pemahaman Sistem Operasional Prosedur Dan Sarana Pendukung Terhadap Kepuasan Mahasiswa Universitas Pembangunan Panca Budi. *Jumant*, 11(1), 67-80.
- Nasution, M. D. T. P., & Rossanty, Y. (2018). Country of origin as a moderator of halal label and purchase behaviour. *Journal of Business and Retail Management Research*, 12(2).
- Pramono, C. (2018). Analisis Faktor-Faktor Harga Obligasi Perusahaan Keuangan Di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(1), 62-78.
- Ritonga, H. M., Hasibuan, H. A., & Siahaan, A. P. U. (2017). Credit Assessment in Determining The Feasibility of Debtors Using Profile Matching. *International Journal of Business and Management Invention*, 6(1), 73079.
- Sari, M. M. (2019). Faktor-Faktor Profitabilitas Di Sektor Perusahaan Industri Manufaktur Indonesia (Studi Kasus: Sub Sektor Rokok). *Jumant*, 11(2), 61-68.
- Siregar, N. (2018). Pengaruh Pencitraan, Kualitas Produk dan Harga terhadap Loyalitas Pelanggan pada Rumah Makan Kampoeng Deli Medan. *JUMANT*, 8(2), 87-96.
- Wicaksono, Purnomo. (2013). Hubungan Pengembangan Karir dan Pemberian Insentif Terhadap Loyalitas Kinerja Guru. Vol. 01 No. 01.
- Yanti, E. D., & Sanny, A. The Influence of Motivation, Organizational Commitment, and Organizational Culture to the Performance of Employee Universitas Pembangunan Panca Budi.

#### **SKRIPSI:**

- Alipai, Rizal. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Jenjang Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Are Makasar Cabang Mongonsidi Makasar. *Skripsi*. Universitas Hasanuddin.

Cahyo, Oki dwi (2015).Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai (studi Kasus. Pegawai PT. Penggadaian cabang kemang pratama kelas III Bekasi).Skripsi.

Lutfi, Fahmi. 2018. Skripsi: Hubungan Antara Kepemimpinan Kharismatik Dengan Loyalitas Karyawan di Kantor Wilayah BumiPutra Kota Medan.

Ramadany, suci. 2018. Skripsi: Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan tingkatan gaji terhadap kinerja karyawan pada. PT. Inti United Utama Medan.

Runtu, Julius. (26 Februari 2014).Indikator Loyalitas karyawan (Bahan Diskusi V MSDM-II).Diakses dari :<http://juliusruntu.blogspot.com/2014/02/indikator-loyalitas-karyawan-bahan.html> Pada tanggal 30 Mei 2014

**L  
A  
M  
P  
I  
R  
A  
N**



4	4	3	4	5	3	3	4	3	3	3	3	3	45
5	5	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	51
5	5	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	50
4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	42
4	3	2	3	2	4	2	2	2	2	2	3	2	33
4	4	4	3	3	4	5	3	2	3	3	3	3	44
3	4	3	4	3	4	5	3	3	3	2	3	3	43
3	4	4	4	3	4	5	3	3	3	3	3	3	45

Kompensasi (X2)											TOTAL X2
X2.1			X2.2			X2.3			X2.4		
X2.1.1	X2.1.2	X2.1.3	X2.2.1	X2.2.2	X2.2.3	X2.3.1	X2.3.2	X2.3.3	X2.4.1	X2.4.2	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
3	3	3	4	2	4	2	3	3	3	3	33
2	4	3	4	2	4	2	3	4	2	2	32
4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	2	38
4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	40
2	2	2	3	2	3	3	3	4	2	2	28
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	34
3	3	3	4	2	4	3	3	4	3	3	35
4	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	35
4	3	4	2	3	3	3	4	4	3	3	36
4	3	4	2	3	3	3	4	4	3	3	36
4	3	4	4	2	4	2	4	4	3	3	37
4	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	35
3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	33
2	3	3	2	3	3	3	3	4	2	2	30
3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	2	37
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	31
3	3	3	3	3	3	3	3	5	2	2	33
3	3	2	4	3	4	4	4	5	3	2	37
3	3	3	4	3	4	3	4	5	3	3	38
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	45
3	3	3	4	4	4	4	4	5	3	3	40



5	3	3	5	3	5	3	4	5	3	3	42
5	3	3	5	3	5	3	4	5	3	3	42
5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	44
4	3	3	4	4	4	4	4	5	3	4	42
3	4	4	3	4	3	3	4	5	3	3	39
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	45
4	3	3	4	4	4	4	3	5	4	4	42
3	3	3	5	3	5	5	3	5	3	3	41
4	3	3	5	4	5	5	3	4	4	4	44
3	4	4	5	3	5	3	5	3	3	3	41
3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	36
4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	39
3	3	3	4	4	4	3	5	4	3	4	40
3	3	3	4	3	4	3	5	4	3	3	38

Loyalitas Karyawan (Y)													TOTAL Y
Y1				Y2		Y3		Y4			Y5		
Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y2.1	Y2.2	Y3.1	Y3.2	Y4.1	Y4.2	Y4.3	Y5.1	Y5.2	
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	40
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	40
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	40
3	3	3	3	2	5	3	3	3	2	3	3	3	39
2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	30
2	4	4	4	4	5	2	4	4	4	4	2	2	45
2	4	4	4	4	5	2	4	4	4	4	2	2	45
2	4	4	4	4	4	2	2	4	2	4	2	2	40
3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	44
3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	43
3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	43
4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	52
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	53
3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	44
3	4	4	4	2	5	3	3	3	4	3	3	3	44
3	4	4	4	3	4	3	2	3	4	3	3	3	43
3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	38
3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	40
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	37
3	3	3	3	4	4	3	2	3	4	3	3	3	41
3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	40
2	3	3	3	4	4	2	3	2	3	2	2	2	35
2	3	3	2	4	5	2	4	3	4	3	2	2	39
2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	32

2	2	4	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	32
3	3	3	3	3	4	2	2	2	3	2	3	1	34
3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	44
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	53
3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	42
3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	42
3	5	5	5	3	3	3	3	3	4	4	3	4	48
3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	51
3	3	5	3	4	5	4	3	4	4	4	4	4	50
3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	1	44
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	53
4	3	3	3	4	5	4	2	4	4	4	4	4	48
3	5	5	5	3	5	3	3	3	4	3	3	3	48
4	5	5	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	53
3	5	5	5	3	4	3	3	3	4	3	3	3	47
3	5	5	5	3	5	3	3	3	5	3	3	3	49
4	5	5	2	3	4	4	4	4	5	4	4	4	52
3	3	3	3	4	3	4	3	3	5	3	3	3	43
3	3	3	3	3	4	3	3	3	5	3	3	3	42

## Frequency Table

X1.1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	7.0	7.0	7.0
	Netral	6	14.0	14.0	20.9
	Setuju	22	51.2	51.2	72.1
	Sangat Setuju	12	27.9	27.9	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

X1.1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	4	9.3	9.3	9.3
	Setuju	15	34.9	34.9	44.2
	Sangat Setuju	24	55.8	55.8	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

X1.2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	9.3	9.3	9.3
	Netral	7	16.3	16.3	25.6
	Setuju	24	55.8	55.8	81.4
	Sangat Setuju	8	18.6	18.6	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

**X1.2.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	4.7	4.7	4.7
	Tidak Setuju	2	4.7	4.7	9.3
	Netral	8	18.6	18.6	27.9
	Setuju	21	48.8	48.8	76.7
	Sangat Setuju	10	23.3	23.3	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

**X1.3.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	9.3	9.3	9.3
	Netral	11	25.6	25.6	34.9
	Setuju	21	48.8	48.8	83.7
	Sangat Setuju	7	16.3	16.3	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

**X1.3.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.3	2.3	2.3
	Netral	8	18.6	18.6	20.9
	Setuju	25	58.1	58.1	79.1
	Sangat Setuju	9	20.9	20.9	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

**X1.4.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	3	7.0	7.0	7.0
Netral	15	34.9	34.9	41.9
Setuju	22	51.2	51.2	93.0
Sangat Setuju	3	7.0	7.0	100.0
Total	43	100.0	100.0	

**X1.4.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	5	11.6	11.6	11.6
Netral	15	34.9	34.9	46.5
Setuju	23	53.5	53.5	100.0
Total	43	100.0	100.0	

**X1.5.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	3	7.0	7.0	7.0
Netral	22	51.2	51.2	58.1
Setuju	11	25.6	25.6	83.7
Sangat Setuju	7	16.3	16.3	100.0
Total	43	100.0	100.0	

**X1.5.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	5	11.6	11.6	11.6

Netral	16	37.2	37.2	48.8
Setuju	19	44.2	44.2	93.0
Sangat Setuju	3	7.0	7.0	100.0
Total	43	100.0	100.0	

**X1.5.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	6	14.0	14.0	14.0
Netral	16	37.2	37.2	51.2
Setuju	18	41.9	41.9	93.0
Sangat Setuju	3	7.0	7.0	100.0
Total	43	100.0	100.0	

**X1.6.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	4.7	4.7	4.7
Netral	21	48.8	48.8	53.5
Setuju	20	46.5	46.5	100.0
Total	43	100.0	100.0	

**X1.6.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	3	7.0	7.0	7.0
Netral	15	34.9	34.9	41.9
Setuju	22	51.2	51.2	93.0
Sangat Setuju	3	7.0	7.0	100.0
Total	43	100.0	100.0	

**x1 (GAYA KEPEMIMPINAN)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	31	2	4.7	4.7	4.7
	33	1	2.3	2.3	7.0
	36	1	2.3	2.3	9.3
	42	1	2.3	2.3	11.6
	43	4	9.3	9.3	20.9
	44	3	7.0	7.0	27.9
	45	4	9.3	9.3	37.2
	46	2	4.7	4.7	41.9
	47	3	7.0	7.0	48.8
	50	1	2.3	2.3	51.2
	51	3	7.0	7.0	58.1
	52	4	9.3	9.3	67.4
	53	4	9.3	9.3	76.7
	54	2	4.7	4.7	81.4
	55	1	2.3	2.3	83.7
	56	4	9.3	9.3	93.0
	57	1	2.3	2.3	95.3
	58	2	4.7	4.7	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

**X2.1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	7.0	7.0	7.0
	Netral	22	51.2	51.2	58.1
	Setuju	15	34.9	34.9	93.0

Sangat Setuju	3	7.0	7.0	100.0
Total	43	100.0	100.0	

**X2.1.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	2.3	2.3	2.3
Netral	32	74.4	74.4	76.7
Setuju	10	23.3	23.3	100.0
Total	43	100.0	100.0	

**X2.1.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	3	7.0	7.0	7.0
Netral	26	60.5	60.5	67.4
Setuju	14	32.6	32.6	100.0
Total	43	100.0	100.0	

**X2.2.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	3	7.0	7.0	7.0
Netral	15	34.9	34.9	41.9
Setuju	20	46.5	46.5	88.4
Sangat Setuju	5	11.6	11.6	100.0
Total	43	100.0	100.0	



**X2.2.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	7	16.3	16.3	16.3
	Netral	22	51.2	51.2	67.4
	Setuju	14	32.6	32.6	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

**X2.2.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	18	41.9	41.9	41.9
	Setuju	20	46.5	46.5	88.4
	Sangat Setuju	5	11.6	11.6	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

**X2.3.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	9.3	9.3	9.3
	Netral	26	60.5	60.5	69.8
	Setuju	11	25.6	25.6	95.3
	Sangat Setuju	2	4.7	4.7	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

**X2.3.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	21	48.8	48.8	48.8
	Setuju	19	44.2	44.2	93.0

Sangat Setuju	3	7.0	7.0	100.0
Total	43	100.0	100.0	

### X2.3.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	12	27.9	27.9	27.9
Setuju	18	41.9	41.9	69.8
Sangat Setuju	13	30.2	30.2	100.0
Total	43	100.0	100.0	

### X2.4.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	8	18.6	18.6	18.6
Netral	28	65.1	65.1	83.7
Setuju	7	16.3	16.3	100.0
Total	43	100.0	100.0	

### X2.4.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	9	20.9	20.9	20.9
Netral	24	55.8	55.8	76.7
Setuju	10	23.3	23.3	100.0
Total	43	100.0	100.0	

**x2 (KOMPENSASI)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	28	1	2.3	2.3	2.3
	30	1	2.3	2.3	4.7
	31	1	2.3	2.3	7.0
	32	1	2.3	2.3	9.3
	33	9	20.9	20.9	30.2
	34	1	2.3	2.3	32.6
	35	3	7.0	7.0	39.5
	36	3	7.0	7.0	46.5
	37	3	7.0	7.0	53.5
	38	3	7.0	7.0	60.5
	39	2	4.7	4.7	65.1
	40	3	7.0	7.0	72.1
	41	3	7.0	7.0	79.1
	42	4	9.3	9.3	88.4
	44	3	7.0	7.0	95.3
	45	2	4.7	4.7	100.0
Total		43	100.0	100.0	

**Y1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	8	18.6	18.6	18.6
	Netral	28	65.1	65.1	83.7
	Setuju	7	16.3	16.3	100.0
Total		43	100.0	100.0	

**Y1.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	4.7	4.7	4.7
	Netral	19	44.2	44.2	48.8
	Setuju	16	37.2	37.2	86.0
	Sangat Setuju	6	14.0	14.0	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

**Y1.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.3	2.3	2.3
	Netral	18	41.9	41.9	44.2
	Setuju	17	39.5	39.5	83.7
	Sangat Setuju	7	16.3	16.3	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

**Y1.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	9.3	9.3	9.3
	Netral	18	41.9	41.9	51.2
	Setuju	16	37.2	37.2	88.4
	Sangat Setuju	5	11.6	11.6	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

**Y2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	9.3	9.3	9.3
	Netral	20	46.5	46.5	55.8
	Setuju	19	44.2	44.2	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

**Y2.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	7	16.3	16.3	16.3
	Setuju	22	51.2	51.2	67.4
	Sangat Setuju	14	32.6	32.6	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

**Y3.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	9	20.9	20.9	20.9
	Netral	25	58.1	58.1	79.1
	Setuju	9	20.9	20.9	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

**Y3.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	14.0	14.0	14.0
	Netral	27	62.8	62.8	76.7

Setuju	10	23.3	23.3	100.0
Total	43	100.0	100.0	

**Y4.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	6	14.0	14.0	14.0
Netral	25	58.1	58.1	72.1
Setuju	12	27.9	27.9	100.0
Total	43	100.0	100.0	

**Y4.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	4	9.3	9.3	9.3
Netral	14	32.6	32.6	41.9
Setuju	21	48.8	48.8	90.7
Sangat Setuju	4	9.3	9.3	100.0
Total	43	100.0	100.0	

**Y4.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	6	14.0	14.0	14.0
Netral	22	51.2	51.2	65.1
Setuju	15	34.9	34.9	100.0
Total	43	100.0	100.0	

**Y5.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	8	18.6	18.6	18.6
	Netral	26	60.5	60.5	79.1
	Setuju	9	20.9	20.9	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

**Y5.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	4.7	4.7	4.7
	Tidak Setuju	8	18.6	18.6	23.3
	Netral	23	53.5	53.5	76.7
	Setuju	10	23.3	23.3	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

**Y (LOYALITAS)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	30	1	2.3	2.3	2.3
	32	2	4.7	4.7	7.0
	34	1	2.3	2.3	9.3
	35	1	2.3	2.3	11.6
	37	1	2.3	2.3	14.0
	38	1	2.3	2.3	16.3
	39	2	4.7	4.7	20.9
	40	6	14.0	14.0	34.9
	41	1	2.3	2.3	37.2
	42	3	7.0	7.0	44.2

43	4	9.3	9.3	53.5
44	5	11.6	11.6	65.1
45	2	4.7	4.7	69.8
47	1	2.3	2.3	72.1
48	3	7.0	7.0	79.1
49	1	2.3	2.3	81.4
50	1	2.3	2.3	83.7
51	1	2.3	2.3	86.0
52	2	4.7	4.7	90.7
53	4	9.3	9.3	100.0
Total	43	100.0	100.0	



## Descriptives

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic
X1.1.1	43	2.00	5.00	4.0000	.12888	.84515
X1.1.2	43	3.00	5.00	4.4651	.10175	.66722
X1.2.1	43	2.00	5.00	3.8372	.12858	.84319
X1.2.2	43	1.00	5.00	3.8140	.15342	1.00607
X1.3.1	43	2.00	5.00	3.7209	.13028	.85428
X1.3.2	43	2.00	5.00	3.9767	.10777	.70672
X1.4.1	43	2.00	5.00	3.5814	.11153	.73136
X1.4.2	43	2.00	4.00	3.4186	.10645	.69804
X1.5.1	43	2.00	5.00	3.5116	.13047	.85557
X1.5.2	43	2.00	5.00	3.4651	.12158	.79728
X1.5.3	43	2.00	5.00	3.4186	.12554	.82325
X1.6.1	43	2.00	4.00	3.4186	.08950	.58686
X1.6.2	43	2.00	5.00	3.5814	.11153	.73136
x1	43	31.00	58.00	48.2093	1.05997	6.95070
X2.1.1	43	2.00	5.00	3.4186	.11153	.73136
X2.1.2	43	2.00	4.00	3.2093	.07105	.46589
X2.1.3	43	2.00	4.00	3.2558	.08863	.58117
X2.2.1	43	2.00	5.00	3.6279	.12009	.78750
X2.2.2	43	2.00	4.00	3.1628	.10487	.68765
X2.2.3	43	3.00	5.00	3.6977	.10276	.67383
X2.3.1	43	2.00	5.00	3.2558	.10572	.69327
X2.3.2	43	3.00	5.00	3.5814	.09548	.62612
X2.3.3	43	3.00	5.00	4.0233	.11760	.77116
X2.4.1	43	2.00	4.00	2.9767	.09106	.59715
X2.4.2	43	2.00	4.00	3.0233	.10251	.67218
x2	43	28.00	45.00	37.2326	.67287	4.41231
Y1.1	43	2.00	4.00	2.9767	.09106	.59715
Y1.2	43	2.00	5.00	3.6047	.12063	.79101
Y1.3	43	2.00	5.00	3.6977	.11782	.77259
Y1.4	43	2.00	5.00	3.5116	.12616	.82728

Y2.1	43	2.00	4.00	3.3488	.09919	.65041
Y2.2	43	3.00	5.00	4.1628	.10487	.68765
Y3.1	43	2.00	4.00	3.0000	.09983	.65465
Y3.2	43	2.00	4.00	3.0930	.09302	.60999
Y4.1	43	2.00	4.00	3.1395	.09748	.63925
Y4.2	43	2.00	5.00	3.5814	.12105	.79380
Y4.3	43	2.00	4.00	3.2093	.10288	.67465
Y5.1	43	2.00	4.00	3.0233	.09695	.63577
Y5.2	43	1.00	4.00	2.9535	.11977	.78539
y	43	30.00	53.00	43.3023	.91773	6.01797
Valid N (listwise)	43					

## Reliability

### Notes

Output Created	26-Jul-2020 17:54:52	
Comments		
Input	Data	D:\MANAJEMEN\vianya satrial\output 2\data spss via.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	43
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax	RELIABILITY /VARIABLES=X1.1.1 X1.1.2 X1.2.1 X1.2.2 X1.3.1 X1.3.2 X1.4.1 X1.4.2 X1.5.1 X1.5.2 X1.5.3 X1.6.1 X1.6.2 /SCALE('gaya kepemimpinan') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.	
Resources	Processor Time	00:00:00.000
	Elapsed Time	00:00:00.000

## Scale: gaya kepemimpinan

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.903	13

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1.1	44.2093	42.693	.444	.903
X1.1.2	43.7442	43.719	.470	.901
X1.2.1	44.3721	40.906	.621	.895
X1.2.2	44.3953	40.769	.508	.902
X1.3.1	44.4884	40.351	.666	.893
X1.3.2	44.2326	42.659	.558	.898
X1.4.1	44.6279	42.573	.545	.898
X1.4.2	44.7907	42.027	.641	.894
X1.5.1	44.6977	40.597	.641	.894
X1.5.2	44.7442	39.338	.834	.885
X1.5.3	44.7907	39.312	.806	.886
X1.6.1	44.7907	43.312	.603	.897
X1.6.2	44.6279	41.239	.696	.892

## Scale: kompensasi

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.822	11

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1.1	33.8140	15.488	.598	.797
X2.1.2	34.0233	17.499	.449	.813
X2.1.3	33.9767	17.595	.315	.822
X2.2.1	33.6047	15.483	.543	.803
X2.2.2	34.0698	15.781	.588	.799
X2.2.3	33.5349	15.779	.604	.797
X2.3.1	33.9767	16.499	.442	.813
X2.3.2	33.6512	16.852	.433	.813
X2.3.3	33.2093	16.122	.444	.814
X2.4.1	34.2558	16.576	.522	.806
X2.4.2	34.2093	16.455	.470	.810

**Scale: loyalitas**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	43	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	43	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.890	13

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	40.3256	31.368	.672	.878
Y1.2	39.6977	29.930	.654	.878
Y1.3	39.6047	30.340	.620	.880
Y1.4	39.7907	31.027	.489	.887
Y2.1	39.9535	33.379	.321	.893
Y2.2	39.1395	31.837	.503	.885
Y3.1	40.3023	30.692	.702	.876
Y3.2	40.2093	33.360	.353	.891
Y4.1	40.1628	30.473	.756	.874
Y4.2	39.7209	31.396	.471	.888
Y4.3	40.0930	30.420	.718	.875
Y5.1	40.2791	30.730	.721	.875
Y5.2	40.3488	29.899	.664	.877

### Regression

#### Notes

Output Created		26-Jul-2020 17:59:12
Comments		
Input	Data	D:\MANAJEMEN\vianya satria\output 2\data spss via.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	43
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.

Syntax	<pre> REGRESSION /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL CHANGE ZPP /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Y /METHOD=ENTER X1 X2 /PARTIALPLOT ALL /SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED) /RESIDUALS DURBIN HIST(ZRESID) NORM(ZRESID) /SAVE RESID. </pre>		
Resources	Processor Time		00:00:01.498
	Elapsed Time		00:00:01.592
	Memory Required		2372 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots		1624 bytes
Variables Created or Modified	RES_1	Unstandardized Residual	

**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
loyalitas karyawan	43.3023	6.01797	43
gaya kepemimpinan	48.2093	6.95070	43
kompensasi	37.2326	4.41231	43

**Correlations**

		loyalitas karyawan	gaya kepemimpinan	kompensasi
Pearson Correlation	loyalitas karyawan	1.000	-.288	.761
	gaya kepemimpinan	-.288	1.000	-.295
	kompensasi	.761	-.295	1.000
Sig. (1-tailed)	loyalitas karyawan	.	.030	.000
	gaya kepemimpinan	.030	.	.027
	kompensasi	.000	.027	.
N	loyalitas karyawan	43	43	43
	gaya kepemimpinan	43	43	43
	kompensasi	43	43	43

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	kompensasi, gaya kepemimpinan <sup>a</sup>		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: loyalitas karyawan

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.764 <sup>a</sup>	.584	.563	3.97747	.584	28.073	2	40	.000	1.062

a. Predictors: (Constant), kompensasi, gaya kepemimpinan

b. Dependent Variable: loyalitas karyawan

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	888.258	2	444.129	28.073	.000 <sup>a</sup>
	Residual	632.811	40	15.820		
	Total	1521.070	42			

a. Predictors: (Constant), kompensasi, gaya kepemimpinan

b. Dependent Variable: loyalitas karyawan

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.608	7.990		1.077	.288					
gaya kepemimpinan	-.061	.092	-.070	-.655	.516	-.288	-.103	-.067	.913	1.095
kompensasi	1.010	.146	.741	6.939	.000	.761	.739	.708	.913	1.095

a. Dependent Variable: loyalitas karyawan

**Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>**

Model	Dimensi on	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	gaya kepemimpinan	kompensasi
1	1	2.974	1.000	.00	.00	.00
	2	.022	11.693	.00	.46	.25
	3	.004	27.982	1.00	.53	.75

a. Dependent Variable: loyalitas karyawan



**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

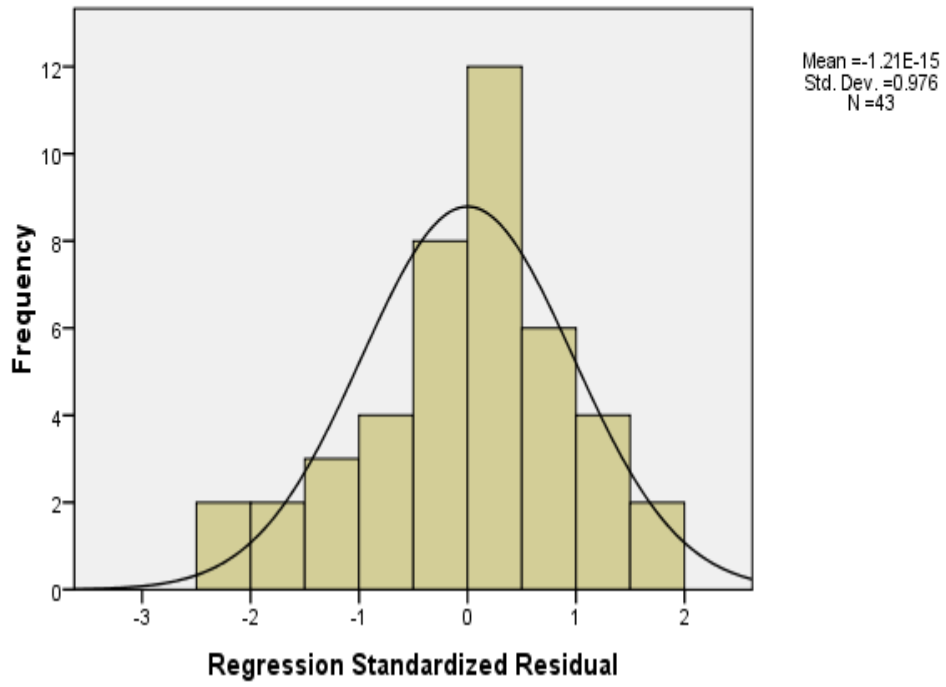
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	34.2912	51.4638	43.3023	4.59881	43
Std. Predicted Value	-1.959	1.775	.000	1.000	43
Standard Error of Predicted Value	.639	1.670	1.018	.262	43
Adjusted Predicted Value	33.0698	51.2961	43.2827	4.66744	43
Residual	-8.83806	6.65761	.00000	3.88162	43
Std. Residual	-2.222	1.674	.000	.976	43
Stud. Residual	-2.257	1.702	.002	1.017	43
Deleted Residual	-9.11744	7.16607	.01967	4.22081	43
Stud. Deleted Residual	-2.386	1.745	-.004	1.040	43
Mahal. Distance	.108	6.425	1.953	1.622	43
Cook's Distance	.000	.272	.030	.055	43
Centered Leverage Value	.003	.153	.047	.039	43

a. Dependent Variable: loyalitas karyawan

# Charts

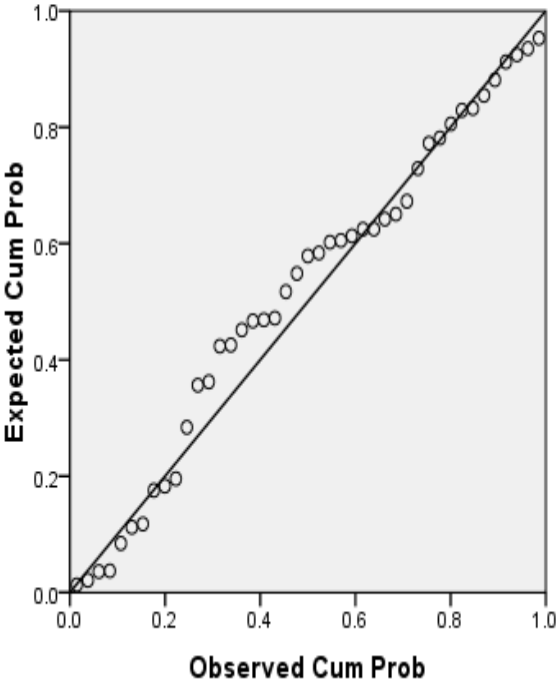
## Histogram

Dependent Variable: loyalitas karyawan



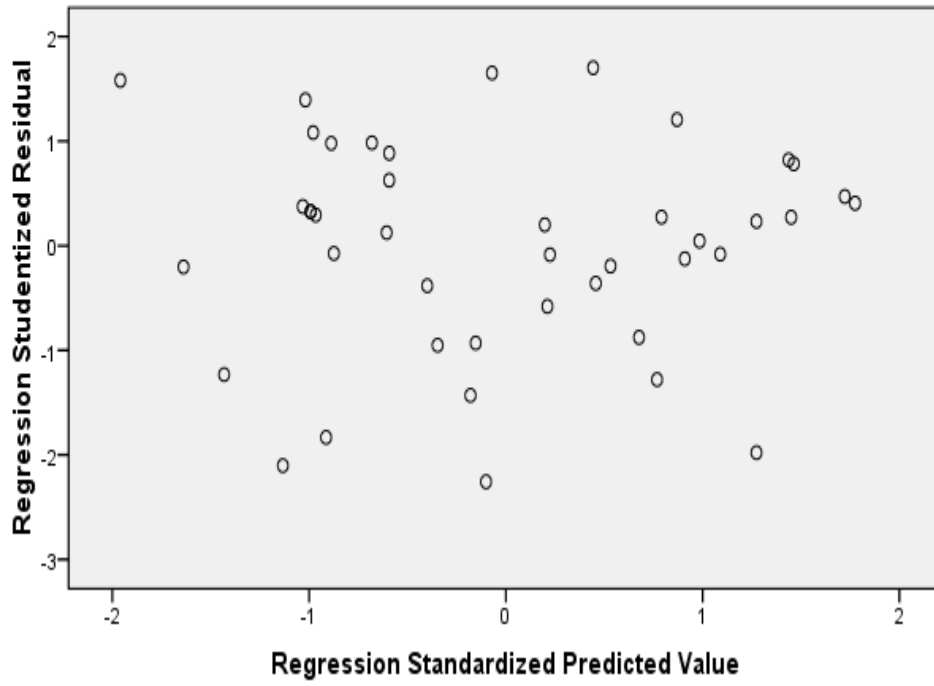
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: loyalitas karyawan



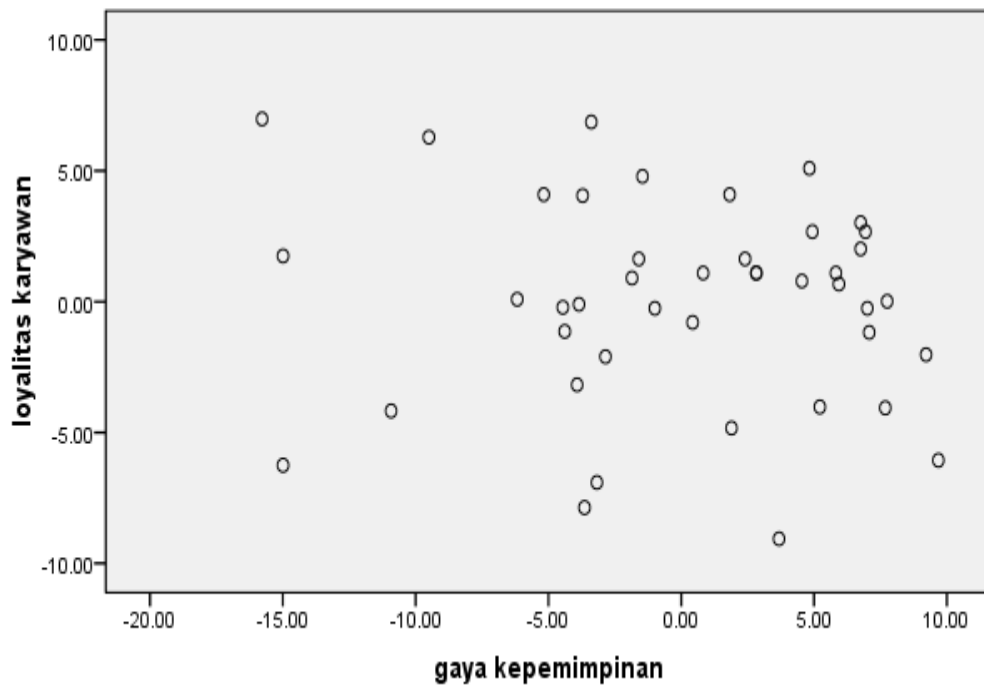
# Scatterplot

Dependent Variable: loyalitas karyawan



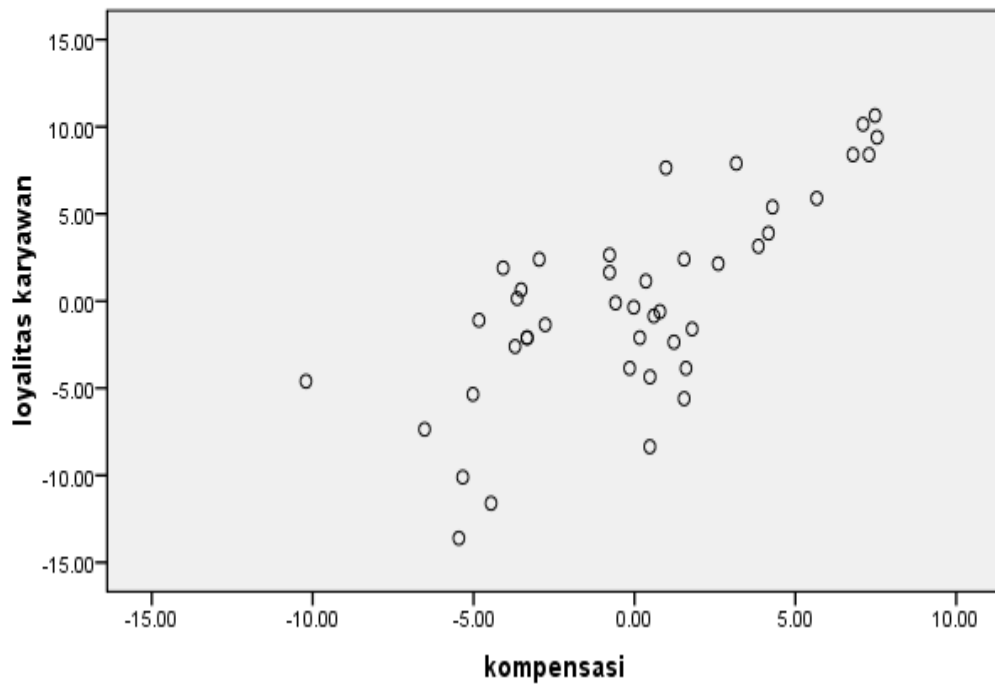
### Partial Regression Plot

Dependent Variable: loyalitas karyawan



### Partial Regression Plot

Dependent Variable: loyalitas karyawan



### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.88161542
Most Extreme Differences	Absolute	.119
	Positive	.059
	Negative	-.119
Kolmogorov-Smirnov Z		.783
Asymp. Sig. (2-tailed)		.573

a. Test distribution is Normal.

## KUESIONER PENELITIAN

### PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. ECOTRAVEL SUMATERA BUKIT LAWANG

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

#### 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

N : Netral

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

#### B. Identitas Responden

Nama	
Jenis Kelamin	
Usia	
Pendidikan	
Lama Bekerja	

### 1. Gaya Kepemimpinan (X1)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
<b>Mengambil Keputusan (X1.1)</b>						
1.	Pemimpin ditempat saya bekerja mampu mengambil keputusan dengan tepat.					
2	Semua keputusan ada di tangan pemimpin					
<b>Kemampuan Memotivasi(X1.2)</b>						
3.	Pemimpin ditempat saya bekerja menghargai dan memuji bawahan yang mempunyai kinerja bagus					
4.	Pimpinan ditempat saya bekerja selalu berusaha mendorong bawahannya untuk meningkatkan kemampuan mereka.					
<b>Kemampuan Komunikasi(X1.3)</b>						
5.	Pimpinan ditempat saya bekerja selalu memberikan solusi jika bawahannya bertanya tentang masalah terkait dengan pekerjaan					
6.	Jika muncul permasalahan pemimpin ditempat saya bekerja bersedia membantu dan memberikan jalan keluar dan menjadikan suatu keputusan organisasi.					
<b>Kemampuan Mengendalikan Bawahan(X1.4)</b>						
7.	Pimpinan ditempat saya bekerja mempunyai kemampuan yang baik dalam mengendalikan karyawan					
8	Pimpinan ditempat saya bekerja mengkoordinasikan kegiatan bekerja karyawan					
<b>Tanggung Jawab(X1.5)</b>						
9.	Pimpinan ditempat saya bekerja selalu memberi perintah/pekerjaan kepada karyawan					



10.	Pemimpin ditempat saya bekerja menggaji karyawan dengan adil sesuai beban pekerjaan					
11.	Pemimpin ditempat saya bekerja melakukan penilaian kerja atau evaluasi terkait kinerja karyawan					
<b>Kemampuan Mengendalikan Emosi(X1.6)</b>						
12.	Pimpinan ditempat saya bekerja mampu mengendalikan emosi terhadap karyawan					
13.	Pimpinan ditempat saya bekerja bersikap tegas dan memberikan sanksi terhadap karyawan yang melanggar aturan					

## 2. Kompensasi (X2)

No	Pernyataan/Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
<b>Gaji (X2.1)</b>						
1.	Gaji pokok yang diterima karyawan sudah mencukupi kebutuhan dasar					
2.	Gaji pokok yang karyawan terima sesuai dengan beban pekerjaan anda					
3.	Gaji yang diterima karyawan mengalami kenaikan setiap tahunnya					
<b>Insentif (X2.2)</b>						
4.	Karywan menerima upah lembur yang sesuai					
5.	Insentif yang diberikan kepada karyawan sudah mencakup UMR					
6.	Karyawan menerima uang lembur jika melebihi jam kerja					
<b>Tunjangan(X2.3)</b>						
7.	Karyawan menerima uang bonus selain gaji pokok					
8.	Pemberian bonus mempengaruhi loyalitas Karyawan terhadap perusahaan					
9.	Karyawan mendapatkan bonus tunjangan hari raya					
<b>Fasilitas(X2.4)</b>						
10.	Karyawan mendapatkan asuransi kesehatan dari perusahaan					
11.	Karyawan muslim di fasilitasi musholah untuk melakukan ibadah setiap waktu					

### 3. Loyalitas (Y)

No	Pernyataan/pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
<b>Produktivitas Karyawan (Y1)</b>						
1.	Karyawan sering menunda pekerjaan					
2.	Karyawan menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu					
3.	Karyawan menjalankan tugas yang diberikan oleh pemimpin dengan baik dan benar					
4	Karyawan bekerja sama dalam menyelesaikan tugas dengan karyawan lainnya					
<b>Tingkat Absesnsi (Y2)</b>						
5.	Karyawan diberikan sanksi apabila absen diluar ketentuan perusahaan					
6.	Karyawan libur sesuai jadwal yang ditentukan perusahaan					
<b>Tingkat Perpindahan Karyawan (Y3)</b>						
7.	Karyawan pernah dipindahkan di bagian lain.					
8.	Sistem kerja sesuai dengan harapan karyawan					
<b>Tuntutan Pekerjaan (Y4)</b>						
9.	Karyawan mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus diselesaikan					
10	Karyawan mematuhi setiap peraturan yang ada dikantor baik peraturan tentang kepegawaian maupun pelayanan					

11.	Karyawan selalu bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya.					
<b>Pemogokan Kerja (Y5)</b>						
12.	Karyawan memilih mengundurkan diri apabila sistem kerja tidak sesuai harapan.					
13.	Karyawan melakukan pemogokan kerja apabila gaji tidak mengalami peningkatan.					

## **BIODATA**

Nama : Ade Novia  
Tempat/tanggal lahir : Bukit Lawang, 11 Juli 1997  
Usia : 23 Tahun  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Alamat : Dusun VII Perkebunan Bukit lawang

### Asal Sekolah

SD : MIS Bukit Lawang (2003 - 2009)  
SMP : SMPN.1 Bahorok (2009 – 2012)  
SMA : SMAN Bahorok (2012 – 2015)