



### PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini, menyatakan bahwa penelitian (skripsi) yang saya ajukan ini adalah hasil karya ilmiah saya sendiri, tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana disuatu perguruan tinggi atau karya pernah ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebut dalam daftar pustaka. Karya ini adalah milik saya dan pertanggungjawaban sepenuhnya berada dipundak saya.

Bandar Lampung, 08 April 2019



**Kiki Rantika**

**NPM. 1512110115**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN  
MC DONALD'S CABANG BANDAR LAMPUNG  
(CENTRAL PLAZA)**

**Nama Mahasiswa : Kiki Rantika**

**NPM : 1512110115**

**Jurusan : MANAJEMEN**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dan dipertahankan dalam Sidang Tugas Penutup Studi guna memperoleh gelar SARJANA EKONOMI pada jurusan MANAJEMEN IIB Darmajaya.

Bandar Lampung, 08 April 2019

Disetujui Oleh :

Dosen Pembimbing

**Linda Septarina, Dra., M.M**

**NIK. 11310809**

Mengetahui,

Ketua Program Studi





## HALAMAN PENGESAHAN

Pada tanggal 11 Maret 2019 , Ruang G.1.7 telah diselenggarakannya sidang hasil penelitian (skripsi) dengan judul: Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Mc Donald's Cabang Bandar Lampung (Central Plaza). Sebagian persyaratan akademik guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi, bagi mahasiswa;

Nama Mahasiswa : Kiki Rantika

NPM : 1512110115

Program Studi : Manajemen

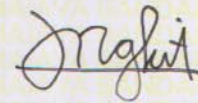
Dan telah dinyatakan LULUS oleh dewan penguji yang terdiri dari :

Nama

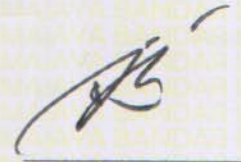
Status

Tanda Tangan

1. Stefanus Rumangkit S.E,M.Sc **Penguji I**



2. Suwandi S.E,M.M **Penguji II**



Dekan Fakultas Bisnis & Ekonomi IIB Darmajaya

  
**Prof. Zulkarnain Lubis, M.S., Ph.D.**

NIK.14580718



## **ABSTRACT**

### **EFFECT OF COMPENSATION AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE LOYALTY IN MC DONALD'S CENTRAL PLAZA BANDAR LAMPUNG**

**By**

**KIKI RANTIKA**

An organization in a company is the place where people interact to each other to achieve the company goals. In an organization, there are various kinds of activities from which the activities between one and another are interconnected. Many factors are able to cause the problems especially in human aspects (i.e., the behavior, the attitudes, and the characteristics), in organization aspects (i.e., the structure, the process, and the management), and in quality and quantity aspects. The objective of this research was measuring the effect of the compensation and the work environment on the employee loyalty of Mc Donald's Central Plaza, Bandar Lampung. The type of the data used in this research was the primary data. The type of this research was the quantitative research. The number of samples used in this research was 44 employees of Mc Donald's Central Plaza, Bandar Lampung. The result of this research was that there was an effect between the compensation and the employee loyalty and there was an effect between the compensation on the employee loyalty. Moreover, the there was a simultaneous effect between the compensation and the work environment on the employee loyalty.

**Keywords: Compensation, Work Environment, Employee Loyalty**



## DAFTAR ISI

|   |              |
|---|--------------|
| <b>HALAMAN JUDUL .....</b>                      | <b>i</b>     |
| <b>PERNYATAAN.....</b>                          | <b>ii</b>    |
| <b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>                | <b>iii</b>   |
| <b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>                  | <b>iv</b>    |
| <b>RIWAYAT HIDUP .....</b>                      | <b>v</b>     |
| <b>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b>                | <b>vi</b>    |
| <b>MOTTO .....</b>                              | <b>vii</b>   |
| <b>ABSTRAK .....</b>                            | <b>viii</b>  |
| <b>ABSTRACT .....</b>                           | <b>ix</b>    |
| <b>PRAKATA.....</b>                             | <b>x</b>     |
| <b>DAFTAR ISI.....</b>                          | <b>xii</b>   |
| <b>DAFTAR TABEL .....</b>                       | <b>xv</b>    |
| <b>DAFTAR GAMBAR.....</b>                       | <b>xvii</b>  |
| <b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>                    | <b>xviii</b> |
| <b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>                   | <b>1</b>     |
| 1.1 Latar Belakang .....                        | 1            |
| 1.2 Rumusan Masalah.....                        | 5            |
| 1.3 Ruang Lingkup Penelitian.....               | 5            |
| 1.4 Tujuan Penelitian .....                     | 6            |
| 1.5 Manfaat Penelitian .....                    | 7            |
| 1.6 Sistematika Penulisan .....                 | 7            |
| <b>BAB II LANDASAN TEORI</b>                    |              |
| 2.1 Kompensasi .....                            | 9            |
| 2.1.1 Pengertian kompensasi.....                | 9            |
| 2.1.2 Faktor yang mempengaruhi kompensasi ..... | 10           |
| 2.1.3 Indikator Kompensasi .....                | 11           |
| 2.2 Lingkungan Kerja .....                      | 12           |
| 2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja .....         | 12           |

|       |  |    |
|-------|--|----|
| 2.2.2 | Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....   | 12 |
| 2.2.3 | Indikator Lingkungan Kerja.....                  | 14 |
| 2.3   | Loyalitas Karyawan .....                         | 14 |
| 2.3.1 | Pengertian Loyalitas Karyawan .....              | 14 |
| 2.3.2 | Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan..... | 15 |
| 2.3.3 | Indikator Loyalitas Karyawan.....                | 16 |
| 2.4   | Penelitian Terdahulu .....                       | 17 |
| 2.5   | Kerangka Pemikiran.....                          | 20 |
| 2.6   | Hipotesis .....                                  | 21 |

### **BAB III METODE PENELITIAN**

|       |  |    |
|-------|--|----|
| 3.1   | Jenis Penelitian.....                              | 25 |
| 3.2   | Sumber Data.....                                   | 25 |
| 3.2.1 | Data Primer.....                                   | 25 |
| 3.2.2 | Data Sekunder.....                                 | 25 |
| 3.3   | Metode Pengumpulan Data.....                       | 26 |
| 3.3.1 | Penelitian Keperpustakaan (Library Research) ..... | 26 |
| 3.3.2 | Penelitian Lapangan (Field Research).....          | 26 |
| 3.4   | Populasi dan Sampel .....                          | 27 |
| 3.4.1 | Populasi .....                                     | 27 |
| 3.4.2 | Sampel .....                                       | 27 |
| 3.5   | Variabel Penelitian .....                          | 28 |
| 3.5.1 | Variabel Independen.....                           | 28 |
| 3.5.2 | Variabel Dependen .....                            | 28 |
| 3.6   | Definisi Operasional Variabel.....                 | 29 |
| 3.7   | Uji Persyaratan Instrumen.....                     | 32 |
| 3.7.1 | Uji Validitas.....                                 | 32 |
| 3.7.2 | Uji Reliabilitas.....                              | 33 |
| 3.8   | Uji Persyaratan Analisis Data .....                | 35 |
| 3.8.1 | Uji Multikolinearitas.....                         | 35 |
| 3.8.2 | Uji Linieritas.....                                | 35 |
| 3.9   | Metode Analisis Data.....                          | 36 |

|   |    |
|---|----|
| 3.9.1 Regresi Linier Berganda .....                           | 36 |
| 3.9.2 Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t).....       | 36 |
| 3.9.3 Uji Koefisien Regresi Secara Bersama-sama (Uji F) ..... | 37 |

#### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

|   |    |
|---|----|
| 4.1 Deskripsi Data.....                               | 39 |
| 4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden .....         | 39 |
| 4.1.2 Deskripsi Masing-masing Jawaban Responden ..... | 41 |
| 4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen .....             | 46 |
| 4.2.1 Hasil Uji Validitas .....                       | 46 |
| 4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas .....                    | 49 |
| 4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data.....          | 51 |
| 4.3.1 Hasil Uji Linieritas .....                      | 51 |
| 4.3.2 Hasil Uji Multikolonieritas .....               | 51 |
| 4.4 Hasil Metode Analisis Data .....                  | 52 |
| 4.4.1 Hasil Regresi Linier Berganda .....             | 52 |
| 4.4.2 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....           | 54 |
| 4.5 Hasil Pengujian Hipotesis .....                   | 54 |
| 4.5.1 Hasil Uji T .....                               | 54 |
| 4.5.2 Hasil Uji F .....                               | 56 |
| 4.4 Pembahasan.....                                   | 57 |

#### **BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

|                    |    |
|--------------------|----|
| 5.1 Simpulan ..... | 59 |
| 5.2 Saran.....     | 60 |

#### **DAFTAR PUSTAKA**

#### **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

|   |    |
|---|----|
| Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....                                | 17 |
| Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....                        | 19 |
| Tabel 3.2 Instrumen skala likert.....                               | 32 |
| Tabel 4.1 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.....    | 39 |
| Tabel 4.2 Karakteristik responden berdasarkan usia.....             | 40 |
| Tabel 4.3 Karakteristik responden berdasarkan status karyawan ..... | 40 |
| Tabel 4.4 Hasil jawaban responden variabel kompensasi.....          | 41 |
| Tabel 4.5 Hasil jawaban responden variabel lingkungan kerja .....   | 43 |
| Tabel 4.6 Hasil jawaban responden variabel loyalitas karyawan ..... | 45 |
| Tabel 4.7 Hasil uji validitas variabel kompensasi.....              | 47 |
| Tabel 4.8 Hasil uji Validitas variabel lingkungan kerja.....        | 48 |
| Tabel 4.9 Hasil uji validitas variabel loyalitas karyawan .....     | 49 |
| Tabel 4.10 Interpretasi nilai r alpha indeks korelasi.....          | 50 |
| Tabel 4.11 Hasil uji reliabilitas .....                             | 50 |
| Tabel 4.12 Hasil uji linieritas .....                               | 51 |
| Tabel 4.13 Hasil uji multikolonieritas.....                         | 52 |
| Tabel 4.14 Hasil uji koefisien regresi linier berganda .....        | 53 |
| Tabel 4.15 Hasil uji koefisien kolerasi.....                        | 55 |
| Tabel 4.16 Hasil uji T.....   | 55 |
| Tabel 4.1.7 Hasil Uji F.....  | 56 |



## DAFTAR GAMBAR

|                                      |   |
|--------------------------------------|---|
| Gambar 1.1 Masa Kerja Karyawan ..... | 3 |
|--------------------------------------|---|

## **DAFTAR LAMPIRAN**

|                    |  |
|--------------------|--|
| <b>Lampiran 1</b>  | Kuesioner Penelitian   |
| <b>Lampiran 2</b>  | Data hasil pengumpulan kuesioner Jawaban Responden             |
| <b>Lampiran 3</b>  | Hasil Jawaban Responden Karakteristik Jenis Kelamin            |
| <b>Lampiran 4</b>  | Hasil Jawaban responden karateristik usia                      |
| <b>Lampiran 5</b>  | Hasil jawaban responden Status Karyawan                        |
| <b>Lampiran 6</b>  | Deskripsi jawaban responden                                    |
| <b>Lampiran 7</b>  | Data Output hasil uji validitas                                |
| <b>Lampiran 8</b>  | Data Output hasil uji reabilitas                               |
| <b>Lampiran 9</b>  | Data Output hasil uji linieritas                               |
| <b>Lampiran 10</b> | Data Output hasil uji multikolonieritas                        |
| <b>Lampiran 11</b> | Hasil pengujian regresi berganda dan hasil uji Hipotesis (T-F) |
| <b>Lampiran 12</b> | R tabel  |
| <b>Lampiran 13</b> | T tabel  |
| <b>Lampiran 14</b> | F tabel  |

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Didalam suatu perusahaan sumber daya manusia merupakan bagian yang terpenting dalam suatu organisasi atau perusahaan, eksistensinya sebuah organisasi atau perusahaan ditentukan oleh sumber daya manusia nya. Sumber daya manusia tidak hanya berperan sebagai individu yang menjalankan suatu pekerjaan dalam aktivitas organisasi, tetapi juga sebagai pemeran utama untuk mencapai keberhasilan sebuah organisasi atau perusahaan. Artinya sumber daya manusia bukan hanya sebagai aset yang menjalankan pekerjaan yang diberikan oleh atasan saja, melainkan sebagai modal yang memiliki manfaat yang jauh lebih besar daripada hanya menjalankan tugas dari pekerjaannya.

Loyalitas karyawan terhadap perusahaan sangat diperlukan oleh suatu perusahaan. Akan sangat sulit bagi perusahaan untuk berkembang jika tidak mempunyai karyawan yang mempunyai loyalitas yang tinggi. Perusahaan harus berusaha menumbuhkan kembangkan loyalitas karyawannya supaya perusahaan bisa tetap bertahan meski disaat sulit sekalipun. Loyalitas dapat digunakan sebagai sarana untuk memikat dan mempertahankan karyawan dalam sebuah organisasi maupun perusahaan. Loyalitas karyawan merupakan sikap positif karyawan terhadap perusahaan tempat ia bekerja . (Evawati: 2013). Rasimin (2012) Mengemukakan bahwa “Loyalitas kerja atau kesetiaan kerja merupakan salah satu unsure yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Tinggi atau rendahnya loyalitas karyawan dapat memberikan dampak pada organisasi atau perusahaan. Menurut riset fenomena tingkat loyalitas karyawan diindonesia relative masih sangat rendah, bahkan 22

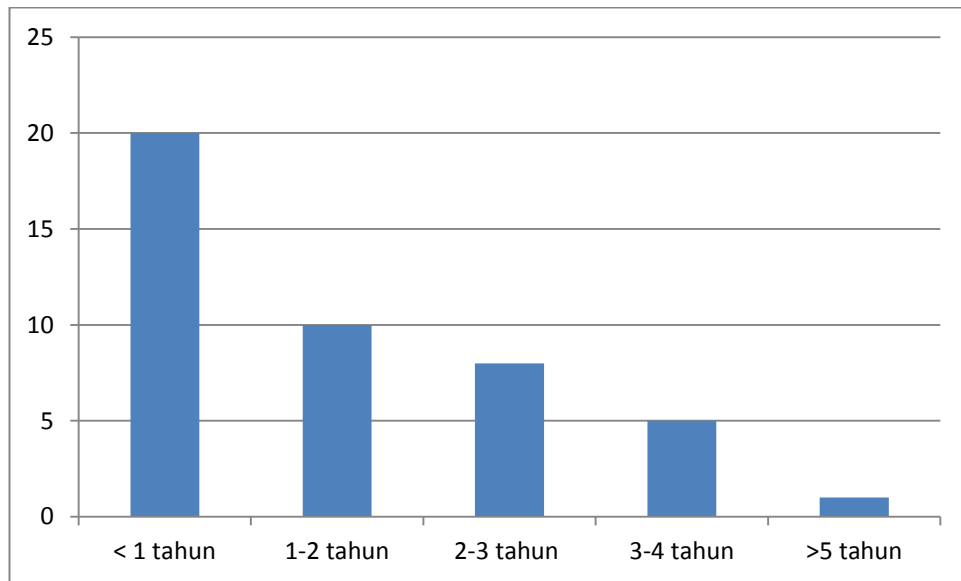


persen lebih rendah dibandingkan dengan pekerja 10 negara lain di kawasan Asia. Faktor penyebab rendahnya loyalitas karyawan disebabkan oleh peluang karir yang minim, tingkat kompensasi yang rendah, kenyamanan kerja, dan aktualisasi diri. Disamping itu, profesionalisme menyebabkan definisi loyalitas bergeser dan bahkan berubah. Loyalitas tidak lagi dimaksudkan loyal kepada perusahaan, melainkan loyal terhadap profesi.

Mc Donald's Cabang Bandar Lampung (Central Plaza) adalah salah satu perusahaan restoran cepat saji yang sudah berdiri sejak tahun 1997. Perusahaan menekankan karyawan untuk memberikan kinerja yang tinggi dengan memberikan pelayanan yang baik kepada customer yang datang ke restoran dengan menyambutnya dengan senyuman kepada customer yang datang. Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti terhadap store manager dari Mc Donald's Cabang Bandar Lampung (Central Plaza), untuk menghasilkan keuntungan yang besar harus diimbangi dengan kinerja yang tinggi dari karyawan tersebut.

Fenomena loyalitas karyawan yang terjadi di Mc Donald's Central Plaza yaitu loyalitas yang masih cenderung rendah yang mengakibatkan karyawan belum maksimal dalam menyelesaikan tugasnya kurang maksimal dalam memberikan pelayanan, masih kurang taat dalam menjalankan perturan yang dibuat oleh perusahaan.

Banyak hal yang menentukan loyalitas karyawan, seperti masa kerja. Untuk memperkuat data loyalitas karyawan Mc Donald's Cabang Bandar Lampung (Central Plaza), dapat dilihat dari gambar 1.1 Masa kerja karyawan Mc Donald's Cabang Bandar Lampung (Central Plaza) sebagai berikut.



**Gambar 1.1**

**Masa Kerja Karyawan Ms Donald's Cabang Bandar Lampung (Central Plaza)**

Gambar di atas merupakan grafik masa kerja karyawan Mc Donald's central plaza, masi bayak karyawan yang bekerja kurang dari 1 tahun. Dan dapat diasumsikan bahwa msih bsnyk karyawan yang belum mempunyai pengalaman dalam bekerja yang banyak. Karna salah satu factor yang menentukan dalam meningkatkan loyalitas adalah pengalaman kerja karyawan tersebut dalam menjalankan tugas yang diberikan. Untuk pengalaman keja yang luas, dibutuhkan masa kerja yang lebih lama.

Menurut Martoyo (2012) Masa kerja atau pengalaman kerja yaitu mereka yang dipandang mampu melaksanakan tugas-tugas yang nantinya diberikan disamping kemampuan intelegensi yang juga menjadi dasar pertimbangan selanjutnya.

Penelitian terdahulu mengenai Loyalitas Karyawan sudah banyak dilakukan. Penelitian yang dilakukan olehErni widiastuti (2016) Mentakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap loyalitas karyawan,

kemudian Bertolando (2017), menyatakan kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap loyalitas karyawan,

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan Mc Donald's Cabang Bandar Lampung (Central Plaza). Kompensasi merupakan faktor rasional turunya loyalitas karyawan mengacu pada hal yang dijelaskan secara logis. Kadarisman (2012) menyatakan pemberian gaji yang sesuai diharapkan dapat mencapai 3 tujuan, yaitu memikat tenaga kerja yang berkualitas, mempertahankan karyawan agar tetap puas dengan tingkat kompensasi yang diperoleh, menghindari tingkat perputaran karyawan yang mahal. Pada Manajemen Sumber Daya Manusia pengertian kompensasi bagi karyawan dilihat dari tingkatannya dapat menentukan pula tingkatan hidup mereka. Sedangkan secara umum tingkat kompensasi dapat mewakili status sosial, harga diri dan martabat. Perusahaan juga wajib memahami arti atau pengertian kompensasi. Hal ini penting karena dapat menjadi usaha dari perusahaan menjaga loyalitas karyawannya. Pemberian kompensasi pada setiap perusahaan dalam usaha meningkatkan semangat kerja karyawan berbeda baik bentuk maupun prosedur pembagiannya, tentunya sesuai dengan kemampuan perusahaan tersebut. Pemberian kompensasi sangat positif diterapkan dalam suatu perusahaan, dan dirancang tidak hanya untuk kepentingan karyawan namun juga untuk kepentingan perusahaan, antara lain bagi karyawan untuk mencegah agar tidak timbul kenaikan karyawan dikemudian hari. Perusahaan harus dapat melakukan kebijakan – kebijakan yang positif agar karyawan yang ada terdorong untuk mengembangkan kualitas dan kemampuannya, sehingga mereka mampu memenuhi tuntutan pekerjaan yang pada akhirnya tercapailah tujuan perusahaan tersebut.

Faktor lain yang diduga berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di Mc Donald's Cabang Bandar Lampung (Central Plaza) adalah Lingkungan kerja. Lingkungan kerja didalam perusahaan Menurut Sedarmayanti (2010) jenis lingkungan kerja dibagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan



lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi 2 kategori, yaitu: lingkungan yang berhubungan langsung dan lingkungan perantara. Lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan (seperti: pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya). Sedangkan, lingkungan perantara dapat juga disebut lingkungan kerja yang memengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, tata warna dan lain-lain. Sedangkan Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Berdasarkan data dan latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul ***“Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Mc Donald’s Cabang Bandar Lampung (Central Plaza)”***.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas , maka rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan Mc Donald’s Cabang Bandar Lampung (Central Plaza) ?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan Mc Donald’s Cabang Bandar Lampung (Central Plaza) ?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan Mc Donald’s Cabang Bandar Lampung (Central Plaza) ?

### **1.3. RuangLingkupPenelitian**

#### **1.3.1 Ruang Lingkup Subjek**

Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan Mc Donald's Cabang Bandar Lampung (Central Plaza)

#### **1.3.2 Ruang Lingkup Objek**

Ruang lingkup objek penelitian ini yaitu karyawanMc Donald's Cabang Bandar Lampung (Central Plaza)

#### **1.3.3 Ruang LingkupTempat**

Ruang lingkup tempat penelitian ini yaitu Mc Donald's Cabang Bandar Lampung (Central Plaza).

#### **1.3.4 Ruang Lingkup Waktu**

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang didasarkan pada kebutuhan penelitian yang dimulai dilaksanakan pada bulan Desember s/d Maret 2019.

#### **1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian**

Adalah bidang keilmuan Manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi Kompensasi, danLingkunganKerja

### **1.4. TujuanPenelitian**

1. Untuk mengetahui besarnya pegaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan Mc Donald's Cabang Bandar lampung (Central Plaza).
2. Untuk mengetahui besarnya pegaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan Mc Donald's Cabang Bandar lampung (Central Plaza).

3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap loyalitas karyawan Mc Donald's Cabang Bandar Lampung (Central Plaza).

## **1.5 Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Bagi Institusi**

Sebagai referensi tambahan bagi pembaca dan peneliti lain yang melakukan penelitian dengan jenis pembahasan yang sama, serta menambah pembendaharaan pada perpustakaan, yang kelak akan berguna bagi mahasiswa.

### **1.5.2 Bagi Perusahaan**

Diharapkan hasil penelitian ini dapat berguna bagi Mc Donald's Cabang Bandar Lampung (Central Plaza), dan sebagai bahan masukan dalam menjalankan kebijakan yang berkaitan dengan loyalitas karyawan.

### **1.5.3 Bagi Peneliti**

Penelitian ini diharapkan untuk menambah pengetahuan, pengalaman dan memperluas kemampuan ilmu yang berhubungan dengan kompensasi, lingkungan kerja, dan loyalitas karyawan



## **1.5. Sistematika Penulisan**

Untuk memberikan gambaran penulisan dalam penelitian ini, berikut ini merupakan sistematika penulisan yang berisi informasi umum yang akan dibahas setiap bab.

### **BAB 1 : PENDAHULUAN**

Pendahuluan merupakan bab pertama dalam usulan penelitian ini. Didalamnya terdapat sub bab yaitu latar belakang, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

### **BAB 2 : LANDASAN TEORI**

Landasan teori menjelaskan tentang teori yang digunakan, kerangka penelitian, serta hipotesis yang digunakan.

### **BAB 3 : METODE PENELITIAN**

Bagian ini menjelaskan tentang variabel yang digunakan, populasi dan sampel penelitian, jenis data dan sumber data, metode pengumpulan data, dan metode analisis data apa yang digunakan.

### **BAB 4 :HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berisi tentang hasil penelitian secara sistematis kemudian dianalisis dengan menggunakan metode penelitian yang telah ditetapkan untuk selanjutnya diadakan pembahasan tentang hasilnya.

### **BAB 5 : KESIMPULAN DAN SARAN**

Berisi kesimpulan, keterbatasan dan saran-saran dari hasil penelitian.

### **DAFTAR PUSTAKA**

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Kompensasi**

##### **2.1.1 Pengerian Kompensasi**

Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan meningkatkan kinerja serta loyalitas para karyawan adalah melalui kompensasi. Kdarisman (2012) menyatakan pemberian gaji yang sesuai diharapkan dapat mencapai 3 tujuan, yaitu memikat tenaga kerja yang berkualitas, mempertahankan karyawan agar tetap puas dengan tingkat kompensasi yang diperoleh, menghindari tingkat perputaran karyawan yang mahal. Menurut Hasibuan (2016, p.118), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan. Nawawi (2011, p.315) menyebutkan bahwa kompensasi bagi organisasi atau perusahaan berarti penghargaan atau ganjaran kepada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuan perusahaan melalui kegiatan yang disebut bekerja. Mangkuprawira (2011, p.196), menyatakan bahwa kompensasi adalah bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat bagi karyawan dan insentif yang memotivasi karyawan bekerja keras dalam mencapai produktivitas kerja yang semakin tinggi. Kompensasi merupakan sebuah komponen yang penting dalam hubungannya dengan karyawan, dengan kata lain kompensasi mengandung arti tidak sekedar hanya dalam bentuk finansial saja tapi juga non finansial. Sedangkan menurut Veitzhal Rivai (2009:741), Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai/karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka terhadap organisasi/perusahaan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kompensasi adalah semua pendapatan yang diterima karyawan sebagai balas jasa kepada perusahaan.

### **2.1.2 Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kompensasi**

Menurut notaatmodjo (2003) dalam Septawan (2014) faktor - faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu:

#### **1. Produktivitas Kerja**

Organisasi apapun berkeinginan untuk memperoleh keuntungan. Keuntungan ini dapat berupa material maupun keuntungan non-material. Oleh sebab itu organisasi harus mempertimbangkan produktivitas kerja karyawannya dalam kontribusinya terhadap keuntungan organisasi tersebut dan tidak membayar atau memberikan kompensasi melebihi kontribusi karyawan kepada organisasi melalui produktivitas mereka.

#### **2. Kemampuan untuk Membayar**

Pemberian kompensasi akan tergantung kepada kemampuan organisasi itu untuk membayar. Organisasi apapun tidak akan membayar karyawannya sebagai kompensasi melebihi kemampuannya.

#### **3. Kesiediaan untuk membayar**

Kesiediaan untuk membayar akan berpengaruh terhadap kebijaksanaan pemberian kompensasi kepada karyawannya, banyak organisasi yang mampu memberikan kompensasi yang tinggi, tetapi belum tentu mereka memberikan kompensasi yang memadai bagi karyawannya.

#### **4. Suplai dan Permintaan Tenaga Kerja**

Jumlah tenaga kerja di pasaran kerja akan mempengaruhi sistem pemberian kompensasi. Bagi karyawan yang kemampuannya sangat banyak terdapat di pasaran kerja, mereka akan diberikan kompensasi lebih rendah daripada karyawan yang memiliki kemampuan melebihi tenaga kerja di pasaran kerja.

## 5. Organisasi Karyawan

Adanya organisasi-organisasi karyawan akan mempengaruhi kebijakan pemberian kompensasi. Organisasi karyawan ini biasanya memperjuangkan para anggotanya untuk memperoleh kompensasi yang seimbang. Apabila ada perusahaan yang memberikan kompensasi yang tidak seimbang, maka organisasi karyawan ini akan melakukan perlawanan dengan cara menuntut perusahaan tersebut.

## 6. Berbagai Peraturan Perundang- undangan

Semakin baiknya sistem pemerintahan, maka semakin baik juga system perundang-undangan, termasuk di bidang perburuan (karyawan). Berbagai peraturan dan undang-undang yang jelas akan mempengaruhi system pemberian kompensasi karyawan oleh setiap perusahaan, baik pemerintah maupun swasta.

### **2.1.3 Indikator Kompensasi**

Menurut Veithzal Rivai (2009:742), beberapa indikator kompensasi sebagai berikut :

1. Gaji dan kebutuhan karyawan
2. Gaji sesuai dengan beban pekerjaan

3. Pembayaran insentif
4. Perusahaan memberikan proteksi seperti asuransi
5. Perusahaan memberikan cuti
6. Aman pada jabatan
7. Lingkungan yang kondusif

### **2.2.1 Pengertian Lingkungan kerja**

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan serta loyalitas karyawan dalam bekerja, baik itu berbentuk lingkungan kerja fisik ataupun non fisik. Karena dengan terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dan aman maka karyawan tersebut akan melakukan pekerjaan dengan baik. Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut Sutrisno (2010).

Menurut Sedarmayanti (2011:2) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Pandi afandi (2017).

### **2.2.2 Faktor –Faktor Lingkungan Kerja**

Faktor-faktor yang terkait dengan lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2011:28-35) yaitu :

#### **1. Penerangan/Cahaya**

Di tempat kerja Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai. Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi empat yaitu :

- a. Cahaya langsung
- b. Cahaya setengah langsung
- c. Cahaya tidak langsung
- d. Cahaya setengah tidak langsung

#### **1. Temperatur**

Di tempat kerja Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu temperatur tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh. Menurut hasil penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda, tergantung di daerah bagaimana karyawan dapat hidup.

## 2. Kebisingan

Di Tempat Kerja Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bias menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat. Ada tiga aspek yang menentukan kualitas suatu bunyi, yang bias menentukan tingkat gangguan terhadap manusia, yaitu :

a. Lamanya kebisingan

b. Intensitas kebisingan

c. Frekwensi kebisingan Semakin lama telinga mendengar kebisingan, akan semakin buruk akibatnya, diantaranya pendengaran dapat makin berkurang.

## 2. Dekorasi

Di Tempat Kerja Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengukur tata letak, tata warna, perlengkapan, kebersihan dan lainnya untuk bekerja.

### **2.2.3 Indikator Lingkungan Kerja**

1. Pencahayaan yang cukup

2. Temperatur yang sesuai



3. Tingkat kebisingan yang rendah
4. Desain ruang dengan tata letak yang sesuai
5. Alat kerja sesuai dengan standar keamanan
6. Ruangan bekerja yang nyaman
7. Hubungan antara rekan kerja
8. Hubungan atasan dengan bawahan
9. Dukungan atasan terhadap karyawan

## **2.3 Loyalitas Karyawan**

### **2.3.1 Pengertian Loyalitas Karyawan**

Loyalitas karyawan merupakan suatu hal penting yang diperlukan oleh perusahaan atau organisasi. Loyalitas berarti kesediaan individu untuk setia terhadap sesuatu. Menurut Malayu Hasibuan (2011), Loyalitas karyawan adalah kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab. Mondy dalam Anesia (2016) mengemukakan bahwa loyalitas sebagai keterkaitan yang diidentifikasi dari psikologi individu pada pekerjaannya dan sejauh mana hubungan karyawan dengan pekerjaan dan perusahaan. Sedangkan menurut wicaksono (2013). Loyalitas adalah setia pada sesuatu dengan rasa cinta, sehingga rasa loyalitas yang tinggi seseorang merasa tidak perlu mendapatkan imbalan dalam melakukan sesuatu untuk orang lain atau perusahaan tempat dia melakukan loyalitasnya.

### **2.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan**

Tinggi rendahnya tingkat loyalitas karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, bukan hanya dari faktor eksternal melainkan juga faktor internal yang ada dalam diri karyawan. Menurut Steer dan porter dalam agustina (2016), bahwa timbulnya loyalitas kerja dipengaruhi oleh factor-faktor sebagai berikut:

1) Karakteristik pribadi

Yang mana meliputi usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, ras, dan beberapa sifat individu lainnya.

2) Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan meliputi: tantangan dalam pekerjaan, stress kerja, interaksi sosial, umpan balik tugas, dan kesesuaian tugas

3) Karakteristik desain perusahaan

Desain perusahaan menyangkut pada intern perusahaan itu yang dapat dilihat dari sentralisasi, tingkat formalitas, tingkat keikutsertaan, dalam pengambilan keputusan, paling tidak mengajukan berbagai tingkat asosiasi dengan tanggung jawab perusahaan, baik ketergantungan fungsional maupun kontrol perusahaan.

4) Pengalaman yang diperoleh dalam pekerjaan

Yaitu internalisasi individu terhadap perusahaan setelah melakukan tugas seperti rasa aman.

### **2.3.2 Indikator Loyalitas Karyawan**

Loyalitas tidak dapat terbentuk begitu saja, ada aspek-aspek terdapat didalamnya yang mewujudkan loyalitas kerja. Menurut saydam (2011), indicator dari loyalitas adalah sebagai berikut:

#### 1) Ketaatan dan kepatuhan

Yaitu kesanggupan seorang karyawan untuk menaati segala peraturan yang berlaku dan menaati perintah dinas yang diberikan atasan, serta sanggup tidak melanggar larangan yang ditentukan. Ciri-ciri ketaatan atau kepatuhan adalah

- a. Menaati segala peraturan, perundang-undangan dan ketentuan yang berlaku.
- b. Selalu menaati jam kerja yang sudah ditentukan

#### 2. Tanggung Jawab

Dalam menyelesaikan Yaitu kesanggupan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik, tepat waktu, berani mengambil resiko untuk keputusan yang dibuat atau tindakan yang dilakukan. Ciri-ciri tanggung jawab adalah sebagai berikut:

- a. Dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu
- b. Selalu menyimpan dan memelihara barang-barang dengan baik
- c. Mengutamakan kepentingan perusahaan

#### 3) Pengabdian

Yaitu sumbangan pemikiran dan tenaga secara ikhlas kepada perusahaan. Ciri-ciri pengabdian adalah sebagai bertahan di perusahaan dalam kondisi apapun

#### 4) Kejujuran

- a. Selalu melaksanakan tugas dengan penuh keikhlasan tanpa merasa dipaksa
- b. Tidak menyalahgunakan wewenang
- c. Melaporkan hasil pekerjaan sesuai dengan apa yang dilakukan.

## 2.5 Penelitian Terdahulu

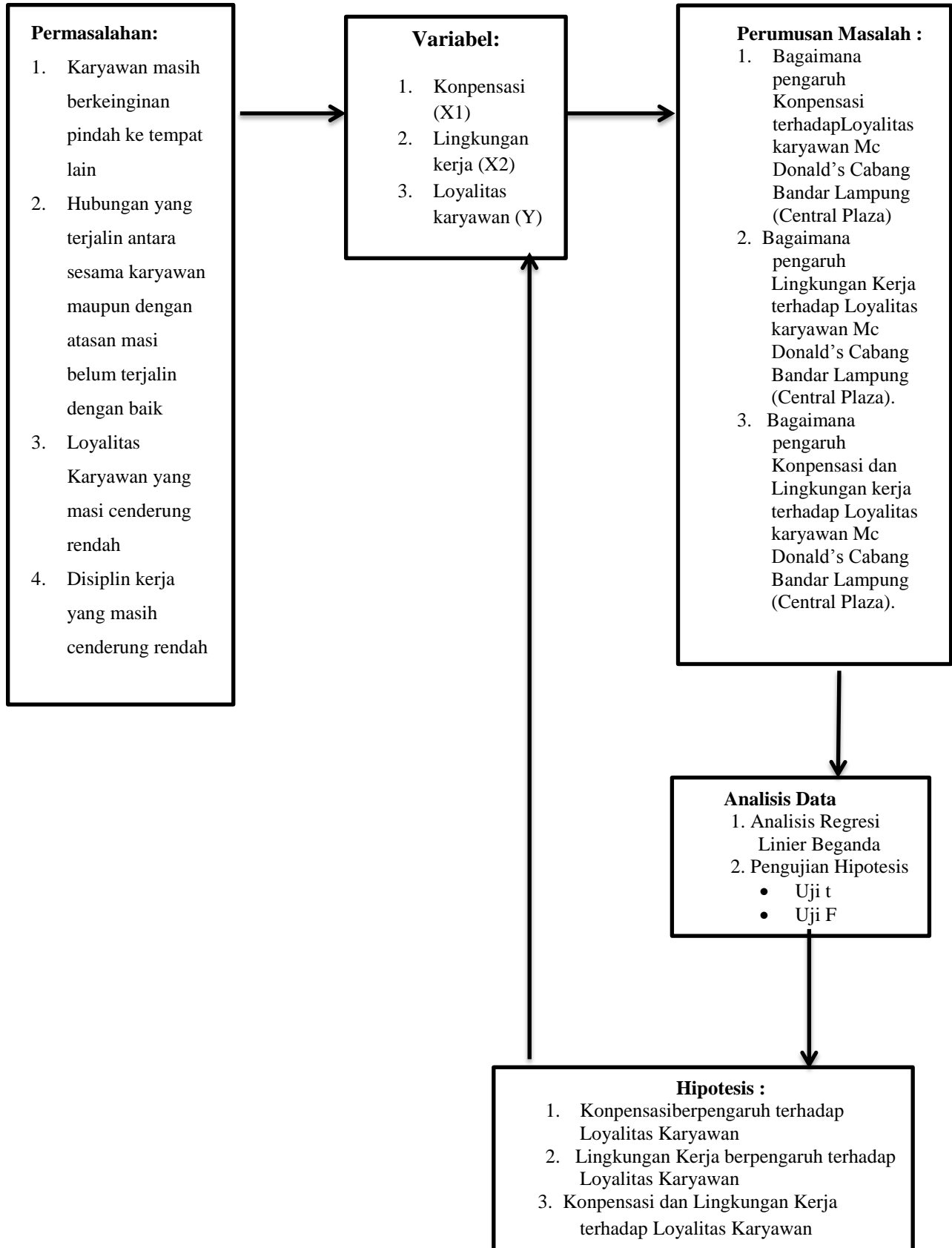
| No | Peneliti dan Tahun Peneliti       | Judul Penelitian   | Variabel Penelitian  | Hasil Penelitian  |
|----|-----------------------------------|--|--|---|
| 1  | Berto Kristanto Purba (2017)      | Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan (Studi pada Pt Capella Dinamik Nusantara) | Kompensasi (X1)<br>Lingkungan Kerja (X2)<br>Loyalitas Karyawan (Y) | Hasil dari penelitian tersebut diketahui bahwa variabel kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas secara simultan |
| 2  | Agustina Heryati S.Kom.,MM (2016) | Pengaruh kompensasi dan beban kerja pada loyalitas karyawan di departemen Operasi PT pupuk sriwijaya           | Kompensasi (X1)<br>Beban Kerja (X2)<br>Loyalitas Karyawan (Y)      | Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di Departemen Operasi PT. Pusri Palembang.                              |

|   |                           |  |  |  |
|---|---------------------------|--|--|--|
|   |                           | Palembang  |  |  |
| 3 | Susi Hendriani dkk (2014) | Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Jatim Jaya Perkasa Kebun Banjar Balam Indragiri Hulu | Kompensasi (X1)<br>Lingkungan Kerja (X2)<br>Loyalitas Karyawan (Y) | Kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan Pada PT Jatim Jaya Perkasa Kebun Banjar Balam Indragiri Hulu.   |
| 4 | Lea Ayu Stephani (2014)   | Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja pada loyalitas karyawan di departemen Operasi PT pupuk sriwijaya Palembang                | Kompensasi (X1)<br>Lingkungan Kerja (X2)<br>Loyalitas Karyawan (Y) | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini menunjukkan apabila semakin baik kompensasi yang diberikan dan lingkungan kerja pada perusahaan, maka semakin meningkatkan loyalitas pada karyawan. |
| 5 | Indra Ardiyanto           | Analisis pengaruh beban  | Beban Kerja (X1)<br>Lingkungan Kerja                               | Hasil penelitian bahwa lingkungan  |

|  |                                  |   |                               |   |
|--|----------------------------------|---|-------------------------------|---|
|  | dan Erni<br>Widiastuti<br>(2016) | kerja dan<br>lingkungan<br>kerja terhadap<br>loyalitas<br>karyawan. | (X2)Loyalitas<br>karyawan (Y) | kerja memiliki<br>pengaruh yang<br>signifikan terhadap<br>loyalitas karyawan, |
|--|----------------------------------|---|-------------------------------|---|

Dapat disimpulkan penelitian yang ditulis oleh penulis berbeda dengan penelitian terdahulu. Perbedaannya yaitu objek penelitian maupun responden. Penelitian ini membahas tentang ada atau tidaknya dan seberapa besar pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada Mc Donald's Cabang Bandar Lampung (Central Plaza). Dengan adanya penelitian terdahulu digunakan sebagai bahan referensi atau sebagai gambaran agar nantinya penelitian ini menjadi penelitian yang memperoleh hasil lebih maksimal.

## 2.6 Kerangka Pikir





## **2.7 Hipotesis**

### **2.7.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas karyawan**

Dalam kaitannya dengan permasalahan diatas yang telah dikemukakan dan teoritis pemikiran diatas, maka dikemukakan hipotesis pemikirannya:

Kdarisman (2012) menyatakan pemberian gaji yang sesuai diharapkan dapat mencapai 3 tujuan, yaitu memikat tenaga kerja yang berkualitas, mempertahankan karyawan agar tetap puas dengan tingkat kompensasi yang diperoleh, menghindari tingkat perputaran karyawan yang mahal. Menurut Hasibuan (2016, p.118), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan. Nawawi (2011, p.315) menyebutkan bahwa kompensasi bagi organisasi atau perusahaan berarti penghargaan atau ganjaran kepada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuan perusahaan melalui kegiatan yang disebut bekerja.

Dalam hal ini dilihat dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Agustina Heryati S.Kom.,MM (2016) dapat diketahui bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di Departemen Operasi PT. Pusri Palembang.

Dari uraian dan beberapa temuan empiris terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H1 : Kompensasi (X1) berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan (Y).

### **2.7.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas karyawan**

Dalam kaitannya dengan permasalahan diatas yang telah dikemukakan dan teoritis pemikiran diatas, maka dikemukakan hipotesis pemikirannya:

Menurut Sedarmayanti (2011:2) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Pandi afandi (2017).

Menurut Indra ardianto dan Erni widiastuti (2016) Mentakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap loyalitas karyawan .Lingkungan kerja yang terbentuk membuat karyawan nyaman dengan adanya hubungan kekeluargaan yang terjalin dengan baik dan fasilitas dikantor yang memadai.

Dari uraian dan beberapa temuan empiris terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H1 : Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan (Y).

### **2.7.3 Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan**

Dalam kaitannya dengan permasalahan diatas yang telah dikemukakan dan teoritis pemikiran diatas, maka dikemukakan hipotesis pemikirannya:

Berdasarkan hasil teori dari Berto kristanto purba (2017), yang menyatakan kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap loyalitas karyawan, secara hal ini dapat membantu meningkatkan loyalitas dari setiap karyawan dengan adanya lingkungan kerja yang aman dan nyaman serta kompensasi yang stabil atau baik.

Dari uraian dan beberapa temuan empiris terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H1 :Kompensasi (X1) Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan (Y).

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Jenis penelitian kuantitatif digunakan karena dalam penelitian ini data yang digunakan dinyatakan dalam angka dan dianalisis dengan teknik statistik. Sedangkan metode penelitian yang digunakan yaitu metode asosiatif. Metode asosiatif merupakan suatu penelitian yang mencari suatu hubungan sebab akibat antara satu variabel independen (variabel bebas) dengan variabel dependen (variabel terikat) (Sugiyono:2016,p.7). Penelitian ini menggunakan metode asosiatif dikarenakan dalam penelitian ini akan menguji hubungan antara variabel Kompensasi (X1), Lingkungan kerja (X2), terhadap Loyalitas karyawan(Y).

#### **3.2 Sumber Data**

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif dan kualitatif. Pendekatan kuantitatif melalui survey dan kuesioner. Kemudian pendekatan kualitatif melalui wawancara langsung kepada responden dan analisa dokumen.

##### **a. Data primer**

Menurut Sugiono (2010) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer didapat melalui responden, pengamatan serta pencatatan langsung tentang keadaan yang ada dilapangan

## b. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber yang tidak memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder umumnya berupa bukti atau catatan secara historis yang telah tersusun dalam arsip yang dipublikasikan dan tidak dipublikasikan. Sugiyono (2010). Data sekunder yang digunakan berupa jurnal-jurnal penelitian terdahulu, buku-buku yang berhubungan dengan Kompensasi, Lingkungan kerja, dan loyalitas karyawan serta media internet.

### **3.3 Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

#### 3.3.1 Penelitian Kepustakaan (Library Research)

Teknik ini dilakukan dengan mengkaji berbagai teori dan bahasan yang relevan dengan penyusunan skripsi ini seperti data yang bersumber dari berbagai referensi seperti literatur, arsip, dokumentasi dan data lain yang dibutuhkan dalam penelitian.

#### 3.3.2 Penelitian Lapangan (Field Research)

Menurut Sugiono (2017) teknik ini dilakukan dengan cara turun secara langsung kelapangan penelitian untuk memperoleh data-data berkaitan dengan kebutuhan penelitian. Yang dilakukan pada restoran Mc Donald's Cabang Bandar Lampung (Central Plaza). Untuk memperoleh data primer dari perusahaan maka teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah :

##### a. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menentukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. dilakukan

melalui tanya jawab secara langsung dengan karyawan Mc Donald Central Plaza Bandar Lampung yang berhubungan dengan topik penelitian. Tujuan wawancara adalah untuk mendukung hasil kuesioner, terutama bila ada yang kurang jelas.

#### b. Kuesioner

Sugiyono (2017) menyatakan bahwa, kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara peneliti memberikan daftar pertanyaan atau pernyataan yang tertulis untuk dijawab oleh responden. data yang diperoleh dengan menyebarkan daftar pertanyaan yang ada kaitannya dengan Kompensasi , lingkungan kerja,dan loyalitas karyawan Mc Donald Central Plaza Bandar Lampung

### **3.4 Populasi dan Sampel**

#### 3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.Sugiyono (2014). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Mc Donald central plaza Bandar Lampung yang berjumlah 44 karyawan.

#### 3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut Sugiyono (2014). Dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling *non probability* yakni teknik pengambilan sample yang ditemukan atau ditentukan sendiri oleh peneliti atau menurut pertimbangan pakar. Dan teknik *non probability* yang digunakan adalah sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel yang mewakili dengan kecil atau kurang dari 100, dapat disebar dengan total sampling. Teknik sampling jenuh dianggap sangat tepat karena peneliti akan meneliti seluruh pegawai yang ada dan penelitian yang ingin

membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Dan berdasarkan perolehan dari penyebaran kuesioner, maka penelitian ini menggunakan 44 pegawai sebagai sampel.

### **3.4 Variabel Penelitian**

Variabel penelitian pada dasarnya adalah suatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2014).

#### **3.4.1 Variabel bebas (Independent Variable)**

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat), (Sugiyono 2015, p.39). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Kompensasi (X1), dan lingkungan kerja (X2).

#### **3.4.2 Variabel terikat (Dependent Variable)**

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono 2016, p.99). Variabel ini juga sering disebut variabel *output*, kriteria, konsekuensi. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Loyalitas Karyawan (Y)



### 3.5 Definisi Operasional Variabel

| Variabel               | Definisi Variabel   | Indikator   | Skala        |
|------------------------|---|---|--------------|
| <b>Kompensasi (X1)</b> | Veitzhal Rivai (2009:741),<br>Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai/karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka terhadap organisasi/perusahaan | 1. Gaji dan kebutuhan karyawan<br><br>2. Gaji sesuai dengan beban pekerjaan<br><br>3. Pembayaran insentif<br><br>4. Perusahaan memberikan proteksi seperti asuransi<br><br>5. Perusahaan memberikan cuti<br><br>6. Aman pada jabatan<br><br>7. Lingkungan yang kondusif | Skala Likert |

|                                     |   |  |                     |
|-------------------------------------|---|--|---------------------|
| <p><b>Lingkungan Kerja (X2)</b></p> | <p>Menurut Sedarmayanti (2011:2) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.</p> | <p>A. Lingkungan kerja fisik</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pencahayaan yang cukup</li> <li>2. Temperatur yang sesuai</li> <li>3. Tingkat kebisingan yang rendah</li> <li>4. Desain ruang dengan tata letak yang sesuai</li> <li>5. Alat kerja sesuai dengan standar keamanan</li> <li>6. Ruangan bekerja yang nyaman</li> </ol> <p>B. Lingkungan kerja non fisik</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hubungan antara rekan kerja</li> <li>2. Hubungan atasan dengan bawahan</li> <li>3. Dukungan atasan terhadap karyawan</li> </ol> | <p>Skala Likert</p> |
|-------------------------------------|---|--|---------------------|

|                               |  |  |              |
|-------------------------------|--|--|--------------|
| <b>Loyalitas Karyawan (Y)</b> | Malayu Hasibuan (2011), Loyalitas karyawan adalah kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab. | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ketaataan dan kepatuhan</li> <li>2. Tanggung jawab</li> <li>3. Pengabdian</li> <li>4. Kejujuran</li> </ol> | Skala Likert |
|-------------------------------|--|--|--------------|

### 3.5.1 Skala Pengukuran Likert

Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Sugiyono (2017). Skala pengukuran penelitian ini yang digunakan adalah skala *likert*. Pengukuran skala likert dilakukan dengan pembagian :

**Tabel 3.2**

**Instrumen Skala Likert**

| <b>Jawaban</b>            | <b>Bobot</b> |
|---------------------------|--------------|
| Sangat Setuju (SS)        | 5            |
| Setuju (S)                | 4            |
| Kurang Setuju (KS)        | 3            |
| Tidak Setuju (TS)         | 2            |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1            |

### 3.6 Uji Prasyarat Instrumen

#### 3.6.1 Uji Validitas

Pengertian validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrumen dalam mengukur apa yang ingin diukur. Pada program SPSS teknik pengujian yang sering digunakan untuk uji validitas adalah menggunakan korelasi *Bivariate Pearson* ( Produk Momen Pearson). Analisis ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dan keseluruhan item. Item-item pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkapkan apa yang ingin diungkap. Koefisien kolerasi item-item total dengan *Bivariate Pearson* dapat dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan :

$r_{xy}$  = Koefisien kolerasi

$x$  = Skor item

$y$  = Skor total

$n$  = Banyaknya subjek

Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

1. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  table ( uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrument atau item-item pertanyaan berkolerasi signifikan terhadap skor total ( dinyatakan valid)

2. Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) ) maka instrument atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total ( dinyatakan tidak valid) Priyanto (2010: 91)

### 3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Dalam SPSS uji yang sering digunakan adalah dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Rumus yang digunakan adalah:

$$r_{11} = \left( \frac{n}{n-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_t^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan:

$r_{11}$  = Reliabilitas yang dicari

$n$  = Jumlah item pertanyaan yang diuji

$\sum \sigma_t^2$  = Jumlah varians skor tiap-tiap item

$\Sigma t^2$  = Varian total

**Tabel 3.3**  
**Interprestasi Nilai r**

| <b>Koefisien r</b> | <b>Interprestasi</b> |
|--------------------|----------------------|
| 0,000 – 0,200      | Sangat Rendah        |
| 0,201 – 0,400      | Rendah               |
| 0,401 – 0,600      | Sedang               |
| 0,601 – 0,800      | Cukup Tinggi         |
| 0,801 – 1,00       | Sangat Tinggi        |

## 3.7 Uji Persyaratan Analisis Data

### 3.7.1 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji dalam model regresi diemukan adanya kolerasi antara variabel-variabel bebas ( Ghozali, 2011). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara variabel independen. Jika variabel bebas saling berkolerasi, maka variabel ini tidak orthogonal. Variabel ortohonal adalah variabel bebas yang nilai kolerasi abntara sesame variabel bebas sama dengan nol. Dalam penelitian ini teknik untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas didalam model regresi adalah melihat dari nilai *Variance Inflation Faktor (VIF)* , dan nilai *tolerance*. Apabila nilai *tolerance* mendekati 1, serta nilai VIF disekitar angka 1 serta tidak lebih dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

### 3.7.2 Uji Linieritas

Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Apakah fungsi yang digunakan dalam suatu studi empiris sebaiknya berbentuk linear, kuadrat, atau kubik. Dengan uji linieritas akan di peroleh informasi apakah model empiris sebaiknya linier, kuadrat, atau kubik ada beberapa uji linieritas yang dapat dilakukan salah satunya dengan *compare means*.

Rumusan Hipotesis:

Ho : model regresi berbentuk linier

Ha : model regresi tidak berbentuk linier

Kriteria pengambilan keputusan

Jika probabilitas (Sig) < 0,05 ( Alpha ) maka Ho ditolak

Jika probabilitas (Sig) > 0,05 ( Alpha ) maka Ho diterima

### 3.8 Metode Analisis Data

#### 3.8.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Kuantitatif dilakukan dengan menggunakan variabel statistic guna mengetahui dan menjelaskan pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai puskesmas sidomulyo dalam penelitian ini adalah : Regresi linier berganda, dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan:

Y = Nilai estimasi Y atau Loyalitas karyawan (Y)

X1 = Nilai variabel independen Kompensasi (X1)

X2 = Nilai variabel independen Lingkungan kerja (X2)

a = Konstanta

b=Koefisienregresi

#### 3.8.2 Uji Koefisien Regresi Secara Parsial ( Uji t)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen ( X1 , X2, ...X secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Rumus t hitung pada analisis regresi adalah:

$$T \text{ hitung} = t_0 = \frac{b_1 - B_i}{\dots}$$



$$Sb^1$$

Keterangan:

$b_i$  = Koefisien variabel  $i$

$S_{b_i}$  = Standar error variabel  $i$

Kriteria pengujian adalah, jika  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel maka  $H_0$  ditolak, artinya secara parsial variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen, demikian sebaliknya.

### 3.8.3 Uji Koefisien Regresi Secara Bersama-sama (Uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen ( $X_1, X_2, \dots, X_k$ ) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen ( $Y$ ). Rumus  $F$  hitung pada analisis regresi adalah:

$$F \text{ hitung} = \frac{R^2 / (k - 1)}{1 - R^2 / (n - k)}$$

Keterangan:

$F$  = Nilai  $F$  Hitung

$R^2$  = Koefisien Determinasi

$k$  = Jumlah Variabel

$n$  = Jumlah Pengamatan (Ukuran Sample)

Kriteria pengujian adalah, jika  $f$  hitung  $>$   $F$  tabel maka  $H_0$  ditolak, artinya secara bersama-sama variabel independen berpengaruh terhadap variabel

dependen, demikian sebaliknya jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima, artinya secara bersama-sama variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen, atau membandingkan nilai signifikansi dengan  $\alpha$ . Untuk pengujian biasanya menggunakan batasan tertentu seperti 0,6 kurang baik, 0,7 dapat diterima, dan di atas 0,8 adalah baik (reliable). Priyanto (2010: 98).

### **3.9 Pengajuan Hipotesis**

Pengajuan hipotesis pada penelitian ini akan digunakan Uji F dan Uji T. Berikut penjelasan dari masing-masing analisis data.

#### **3.9.1 Koefisien determinasi**

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa jauh variabel-variabel bebas dapat menerangkan dengan baik variabel tidak bebas.

## .BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data merupakan gambaran yang akan digunakan untuk proses selanjutnya yaitu menguji hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin dan usia.

#### 4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap seluruh Karyawan Mc Donald's Cabang Bandar Lampung (Central Plaza) berjumlah 44 orang.

#### 4.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4.1**  
**Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**  
**Jenis\_Kelamin**

| No           | Jenis Kelamin | Jumlah (Orang) | Persentase (%) |
|--------------|---------------|----------------|----------------|
| 1            | Laki-laki     | 27             | 61,4           |
| 2            | Perempuan     | 17             | 38,6           |
| <b>Total</b> |               | <b>44</b>      | <b>100</b>     |

*Sumber : Data diolah pada tahun 2019*

Dari tabel 4.1 karakter responden berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu laki-laki, artinya Karyawan Mc Donald's Cabang Bandar Lampung (Central Plaza) yang menjadi responden didominasi oleh pegawai Laki-laki, yaitu sebanyak 27 atau 61.4%.

#### 4.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

| No           | Usia (tahun) | Jumlah (orang) | Persentase (%) |
|--------------|--------------|----------------|----------------|
| 1            | 20 – 25      | 15             | 34,1           |
| 2            | 26 – 30      | 19             | 43,2           |
| 3            | 31 – 35      | 10             | 22,7           |
| <b>Total</b> |              | <b>44</b>      | <b>100</b>     |

*Sumber : Data diolah pada tahun 2019*

Dari hasil tabel 4.2 karakter responden berdasarkan usia di ketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu usia 26-30 tahun, artinya Karyawan Mc Donald's Cabang Bandar Lampung (Central Plaza) yang menjadi responden di dominasi oleh karyawan yang berusia 26-30 tahun, yaitu sebanyak 19 orang atau 43.2%.

#### 4.1.4 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban tentang variabel Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Loyatas karyawan yang disebarkan kepada 44 responden adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.3**  
**Hasil Jawaban Responden Variabel Kompensasi(X1)**

| No. | Pertanyaan  | Jawaban |      |       |      |        |      |        |     |         |     |
|-----|---|---------|------|-------|------|--------|------|--------|-----|---------|-----|
|     |   | SS (5)  |      | S (4) |      | CS (3) |      | TS (2) |     | STS (1) |     |
|     |   | F       | %    | F     | %    | F      | %    | F      | %   | F       | %   |
| 1   | Gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan yang | 12      | 27,3 | 14    | 31,8 | 14     | 31,8 | 4      | 9,1 | 0       | 0,0 |

|   |   |    |      |    |      |    |      |   |      |   |     |
|---|---|----|------|----|------|----|------|---|------|---|-----|
|   | diharapkan  |    |      |    |      |    |      |   |      |   |     |
| 2 | Gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan                     | 7  | 15,9 | 17 | 38,8 | 15 | 34,1 | 5 | 11,4 | 0 | 0,0 |
| 3 | Insentif yang diberikan perusahaan adil dan sesuai kinerja saya | 9  | 20,5 | 18 | 40,9 | 13 | 29,5 | 4 | 9,1  | 0 | 0,0 |
| 4 | Perusahaan memberikan asuransi kesehatan                        | 18 | 40,9 | 12 | 27,3 | 9  | 20,5 | 5 | 11,4 | 0 | 0,0 |
| 5 | Saya puas terhadap izin cuti yang diberikan perusahaan          | 7  | 15,9 | 15 | 34,1 | 14 | 31,8 | 4 | 9,1  | 4 | 9,1 |
| 6 | Saya merasa aman dengan posisi atau jabatan saya                | 5  | 11,4 | 22 | 50,0 | 11 | 25,0 | 6 | 13,6 | 0 | 0,0 |
| 7 | Lingkungan kerja yang diberikan perusahaan kondusif             | 12 | 27,3 | 15 | 34,1 | 14 | 31,8 | 3 | 6,8  | 0 | 0,0 |
| 8 | Tunjangan kesehatan yang diberikan pada karyawan memadai        | 9  | 20,5 | 18 | 40,9 | 12 | 27,3 | 5 | 11,4 | 0 | 0,0 |
| 9 | Gaji yang diterima dapat memotivasi semangat dalam              | 9  | 20,5 | 14 | 31,8 | 19 | 43,2 | 2 | 4,5  | 0 | 0,0 |

|    |  |   |      |    |      |   |      |   |      |   |     |
|----|--|---|------|----|------|---|------|---|------|---|-----|
|    | bekerja  |   |      |    |      |   |      |   |      |   |     |
| 10 | Karyawan diberikan penghargaan pujian atas prestasi kerjanya | 5 | 11,4 | 24 | 54,5 | 9 | 20,5 | 6 | 13,6 | 0 | 0,0 |

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.3 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pernyataan 4 yaitu Perusahaan memberikan asuransi kesehatan, sebanyak 18 orang. Jawaban sangat tidak setuju terdapat pada pernyataan no 5 yaitu Saya puas terhadap izin cuti yang diberikan perusahaan, sebanyak 4 orang.

**Tabel 4.4**

**Hasil Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja (X2)**

| No. | Pertanyaan   | Jawaban |      |       |      |        |      |        |      |         |     |
|-----|--|---------|------|-------|------|--------|------|--------|------|---------|-----|
|     |  | SS (5)  |      | S (4) |      | CS (3) |      | TS (2) |      | STS (1) |     |
|     |  | F       | %    | F     | %    | F      | %    | F      | %    | F       | %   |
| 1   | Pencahayaannya diruang kerja membuat saya nyaman dalam bekerja | 12      | 27,3 | 12    | 27,3 | 14     | 31,8 | 3      | 6,8  | 3       | 6,8 |
| 2   | Suhu didalam ruangan membuat saya nyaman dalam bekerja         | 7       | 15,9 | 16    | 36,4 | 16     | 36,4 | 5      | 11,4 | 0       | 0,0 |
| 3   | Saya dapat berkonsentrasi dalam bekerja karena                 | 9       | 20,5 | 19    | 43,2 | 12     | 27,3 | 4      | 9,1  | 0       | 0,0 |

|    |   |    |      |    |      |    |      |   |      |   |     |
|----|---|----|------|----|------|----|------|---|------|---|-----|
|    | tingkat kebisingan di ruang kerja rendah  |    |      |    |      |    |      |   |      |   |     |
| 4  | Tata letak peralatan membuat saya mudah dalam bekerja                           | 22 | 50,0 | 10 | 22,7 | 3  | 6,8  | 6 | 13,6 | 3 | 6,8 |
| 5  | Saya merasa aman dalam bekerja karena peralatan yang digunakan memenuhi standar | 8  | 18,2 | 15 | 34,1 | 17 | 38,6 | 4 | 9,1  | 0 | 0,0 |
| 6  | Saya merasa nyaman dengan ruangan bekerja saya                                  | 4  | 9,1  | 19 | 43,2 | 12 | 27,3 | 6 | 13,6 | 3 | 6,8 |
| 7  | Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja                                      | 9  | 20,5 | 18 | 40,9 | 13 | 29,5 | 4 | 9,1  | 0 | 0,0 |
| 8  | Saya merasa terbantu atas arahan yang diberikan atasan                          | 7  | 15,9 | 15 | 34,1 | 16 | 36,4 | 6 | 13,6 | 0 | 0,0 |
| 9  | Saya dapat memiliki hubungan yang baik dengan atasan                            | 13 | 29,5 | 16 | 36,4 | 13 | 29,5 | 2 | 4,5  | 0 | 0,0 |
| 10 | Suasana kerja dalam perusahaan dapat memberikan dorongan semangat               | 6  | 13,6 | 21 | 47,7 | 8  | 18,2 | 6 | 13,6 | 3 | 6,8 |

|       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|-------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| kerja |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|-------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.4 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pernyataan 4 yaitu Tata letak peralatan membuat saya mudah dalam bekerja, sebanyak 22 orang. Jawaban sangat tidak setuju terdapat pada pernyataan no 10, yaitu Suasana kerja dalam perusahaan dapat memberikan dorongan semangat kerja, sebanyak 3 orang.

**Tabel 4.5**

**Hasil Jawaban Responden Variabel Loyalitas Karyawan (Y)**

| No | Pertanyaan   | Jawaban |      |       |      |        |      |        |      |         |     |
|----|--|---------|------|-------|------|--------|------|--------|------|---------|-----|
|    |  | SS (5)  |      | S (4) |      | CS (3) |      | TS (2) |      | STS (1) |     |
|    |  | F       | %    | F     | %    | F      | %    | F      | %    | F       | %   |
| 1  | Saya selalu menaati peraturan perusahaan                 | 6       | 13,6 | 13    | 29,5 | 15     | 34,1 | 6      | 13,6 | 4       | 9,1 |
| 2  | Saya selalu masuk sesuai jam kerja yang telah ditentukan | 6       | 13,6 | 16    | 36,4 | 16     | 36,4 | 2      | 4,5  | 4       | 9,1 |
| 3  | Saya mampu menyelesaikan setiap tugas dengan baik        | 8       | 18,2 | 18    | 40,9 | 11     | 25,0 | 7      | 15,9 | 0       | 0,0 |
| 4  | Saya menjaga dan memelihara barang atau asset milik      | 12      | 27,3 | 13    | 29,5 | 9      | 20,5 | 6      | 13,6 | 4       | 9,1 |



|   |  |    |      |    |      |    |      |   |      |   |     |
|---|--|----|------|----|------|----|------|---|------|---|-----|
|   | perusahaan   |    |      |    |      |    |      |   |      |   |     |
| 5 | Saya mengutamakan kepentingan perusahaan, contoh : siap lembur         | 8  | 18,2 | 18 | 40,9 | 15 | 34,1 | 3 | 6,8  | 0 | 0,0 |
| 6 | Saya siap bertahan diperusahaan untuk beberapa tahun kedepan           | 13 | 29,5 | 15 | 34,1 | 9  | 20,5 | 7 | 15,9 | 0 | 0,0 |
| 7 | Saya melaporkan hasil pekerjaan sesuai dengan apa yang diberikan       | 12 | 27,5 | 13 | 29,5 | 6  | 13,6 | 9 | 20,5 | 4 | 9,1 |
| 8 | Saya tidak pernah mencuri atau mengambil tanpa izin produk perusahaan. | 13 | 29,5 | 14 | 31,8 | 14 | 31,8 | 3 | 6,8  | 0 | 0,0 |

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pada no 8 yaitu Saya tidak pernah mencuri atau mengambil tanpa izin produk perusahaan, sebanyak 13 orang. Jawaban tidak setuju terdapat pada pernyataan no 4 yaitu Saya menjaga dan memelihara barang atau asset milik perusahaan, sebanyak 4 orang.

## 4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

### 4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden di uji dengan uji validitas dan uji realibilitas yang diuji

cobakan pada responden. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi *SPSS 20*.

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Validitas Kuesioner Kompensasi (X1)**

| <b>Pernyataan</b> | <b><math>r_{hitung}</math></b> | <b><math>r_{tabel}</math></b> | <b>Kondisi</b>               | <b>Simpulan</b> |
|-------------------|--------------------------------|-------------------------------|------------------------------|-----------------|
| Butir 1           | 0,580                          | 0,300                         | $r_{hitung}$<br>$>r_{tabel}$ | Valid           |
| Butir 2           | 0,631                          | 0,300                         | $r_{hitung}$<br>$>r_{tabel}$ | Valid           |
| Butir 3           | 0,834                          | 0,300                         | $r_{hitung}$<br>$>r_{tabel}$ | Valid           |
| Butir 4           | 0,495                          | 0,300                         | $r_{hitung}$<br>$>r_{tabel}$ | Valid           |
| Butir 5           | 0,680                          | 0,300                         | $r_{hitung}$<br>$>r_{tabel}$ | Valid           |
| Butir 6           | 0,452                          | 0,300                         | $r_{hitung}$<br>$>r_{tabel}$ | Valid           |
| Butir 7           | 0,767                          | 0,300                         | $r_{hitung}$<br>$>r_{tabel}$ | Valid           |
| Butir 8           | 0,573                          | 0,300                         | $r_{hitung}$<br>$>r_{tabel}$ | Valid           |
| Butir 9           | 0,635                          | 0,300                         | $r_{hitung}$<br>$>r_{tabel}$ | Valid           |
| Butir 10          | 0,507                          | 0,300                         | $r_{hitung}$<br>$>r_{tabel}$ | Valid           |

*Sumber : Data diolah pada tahun 2019*

Berdasarkan tabel 4.6 hasil uji validitas variabel Kompensasi (X1) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Kompensasi. Hasil yang didapatkan yaitu nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ ,

dimana nilai  $r_{hitung}$  paling tinggi yaitu 0,834 dan paling rendah 0,452. Dengan demikian seluruh item Kompensasi dinyatakan valid.

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Validitas Kuesioner Lingkungan Kerja (X2)**

| <b>Pernyataan</b> | $r_{hitung}$ | $r_{tabel}$ | <b>Kondisi</b>               | <b>Simpulan</b> |
|-------------------|--------------|-------------|------------------------------|-----------------|
| Butir 1           | 0,525        | 0,300       | $r_{hitung}$<br>$>r_{tabel}$ | Valid           |
| Butir 2           | 0,611        | 0,300       | $r_{hitung}$<br>$>r_{tabel}$ | Valid           |
| Butir 3           | 0,866        | 0,300       | $r_{hitung}$<br>$>r_{tabel}$ | Valid           |
| Butir 4           | 0,408        | 0,300       | $r_{hitung}$<br>$>r_{tabel}$ | Valid           |
| Butir 5           | 0,819        | 0,300       | $r_{hitung}$<br>$>r_{tabel}$ | Valid           |
| Butir 6           | 0,369        | 0,300       | $r_{hitung}$<br>$>r_{tabel}$ | Valid           |
| Butir 7           | 0,858        | 0,300       | $r_{hitung}$<br>$>r_{tabel}$ | Valid           |
| Butir 8           | 0,731        | 0,300       | $r_{hitung}$<br>$>r_{tabel}$ | Valid           |
| Butir 9           | 0,564        | 0,300       | $r_{hitung}$<br>$>r_{tabel}$ | Valid           |
| Butir 10          | 0,379        | 0,300       | $r_{hitung}$<br>$>r_{tabel}$ | Valid           |

*Sumber : Data diolah pada tahun 2019*

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji validitas variabel Lingkungan Kerja (X2) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai lokasi. Hasil yang didapatkan yaitu nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , dimana

nilai  $r_{hitung}$  paling tinggi yaitu 0,866 dan paling rendah 0,379. Dengan demikian seluruh item Lingkungan Kerja dinyatakan valid.

**Tabel 4.8**

**Hasil Uji Validitas Kuesioner Loyalitas (Y)**

| <b>Pernyataan</b> | $r_{hitung}$ | $r_{tabel}$ | <b>Kondisi</b>           | <b>Simpulan</b> |
|-------------------|--------------|-------------|--------------------------|-----------------|
| Butir 1           | 0,556        | 0,300       | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid           |
| Butir 2           | 0,694        | 0,300       | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid           |
| Butir 3           | 0,795        | 0,300       | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid           |
| Butir 4           | 0,545        | 0,300       | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid           |
| Butir 5           | 0,655        | 0,300       | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid           |
| Butir 6           | 0,659        | 0,300       | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid           |
| Butir 7           | 0,418        | 0,300       | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid           |
| Butir 8           | 0,505        | 0,300       | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid           |

*Sumber : Data diolah pada tahun 2019*

Berdasarkan pada tabel 4.8 hasil uji validitas variabel Loyalitas Karyawan (Y) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Loyalitas Karyawan. Hasil yang didapatkan yaitu nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , dimana nilai  $r_{hitung}$  paling tinggi yaitu 0,795 dan paling rendah 0,418. Dengan demikian seluruh item pernyataan Loyalitas Karyawan dinyatakan valid.

#### 4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2, dan instrumen variabel Y menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program *SPSS 21*. Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.9**  
**Daftar Interpretasi r**

| Koefisien <i>r</i> | Realibilitas   |
|--------------------|----------------|
| 0,8000 – 1,0000    | Sangat Tinggi  |
| 0,6000 – 0,7999    | Tinggi         |
| 0,4000 – 0,5999    | Sedang / Cukup |
| 0,2000 – 0,3999    | Rendah         |
| 0,0000 – 0,1999    | Sangat Rendah  |

Berdasarkan tabel 4.11 ketentuan reliable diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

| Variabel            | Koefisien          |                 | Simpulan      |
|---------------------|--------------------|-----------------|---------------|
|                     | alpha<br>chronbach | Koefisien r     |               |
| Kompensasi          | 0,711              | 0,6000 – 0,7999 | Tinggi        |
| Lingkungan<br>Kerja | 0,789              | 0,8000 – 1,000  | Sangat Tinggi |
| Loyalitas           | 0,729              | 0,8000 – 1,000  | Sangat Tinggi |

*Sumber : Data diolah pada tahun 2019*

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.10 nilai cronbach's alpha variabel Kompensasi (X1) sebesar 0,711 dengan tingkat reliabel tinggi, untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,789 dengan tingkat reliabel sangat tinggi, dan untuk variabel Loyalitas (Y) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,729 yang artinya tingkat reliabel sangat tinggi.

### 4.3 Uji Persyaratan Analisis Data

#### 4.3.1 Hasil Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikansi. Berdasarkan hasil uji linieritas diperoleh hasilnya sebagai berikut.

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Linieritas**

| Variabel  | Sig   | Alpha | Kondisi   | Keterangan |
|---|-------|-------|-----------|------------|
| Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan | 0,511 | 0,05  | Sig>Alpha | Linier     |
|   | 0,950 | 0,05  | Sig>Alpha | Linier     |

*Sumber : Hasil data diolah tahun 2019*

Dari hasil perhitungan linieritas pada tabel 4.11 di atas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Kompensasi (X1) Terhadap Loyalitas Karyawan (Y) sebesar 0,511 lebih besar dari 0,05 yang berarti  $H_0$  diterima. Nilai signifikansi untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Loyalitas Karyawan (Y) sebesar 0,950 lebih besar dari 0,05 yang berarti  $H_0$  diterima. Dengan demikian maka  $Sig > \alpha$  maka  $H_0$  diterima yang menyatakan model regresi untuk variabel berbentuk linier.'

### 4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *Variance Inflationfactor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,1 dan untuk nilai VIF kurang dari 10. Dalam penelitian ini uji multikolinieritas hanya menggunakan Regresi linier berganda pengujian dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 20.0*.

**Tabel 4.12**

#### Hasil Uji Multikolinieritas

| Variabel         | Tolerance | VIF   | Keterangan                     |
|------------------|-----------|-------|--------------------------------|
| Kompensasi       | 0,994     | 1.006 | Bebas gejala multikolieneritas |
| Lingkungan Kerja | 0,994     | 1.006 | Bebas gejala multikolieneritas |

*Sumber : Data diolah pada tahun 2019*

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel Kompensasi, dan Lingkungan Kerja dari 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 yang artinya dari ketiga variabel tersebut menunjukkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas dalam variabel penelitian ini.

## 4.4 Hasil Metode Analisis Data

### 4.4.1 Hasil Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Berdasarkan hasil analisis diperoleh hasil nya sebagai berikut.

**Tabel 4.13**  
**Hasil Perhitungan Coefficients Regresi**

| Model |                     | Unstandardized Coefficients <sup>a</sup> |            |
|-------|---------------------|--|------------|
|       |                     | B  | Std. Error |
|       | (Constant)          | 10.798                                   | 7.662      |
| 1     | Kompensasi X1       | 0.052                                    | 0.162      |
|       | Lingkungan Kerja X2 | 0.434                                    | 0.117      |

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan Y

*Sumber: Hasil data diolah tahun 2019*

Dari tabel 4.13 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program *SPSS 20*. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa:

$$Y = 10.798 + 0,052 X1 + 0,434 X2$$

a. Koefisien konstanta (Y)

Variabel Loyalitas Karyawan sebesar 10,798 satu satuan jika jumlah variabel Kompensasi, dan Lingkungan Kerja tetap atau sama dengan nol ( 0 ).

b. Koefisien Kompensasi (X1)

Jika jumlah Kompensasi naik sebesar satu satuan maka Loyaitas Karyawan akan meningkat sebesar 0,052 satu satuan.

c. Koefisien Disiplin Kerja (X2)

Jika jumlah Disiplin Kerja naik satu satuan maka Kinerja Pegawai akan berkurang sebesar 0,434 satu satuan.

Berdasarkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dari nilai beta. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2) merupakan faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap Loyalitas Karyawan (Y) karena diperoleh nilai beta sebesar 0,514.



**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Model Summary**

| Variabel                        | R (korelasi)       | Rsquares (koefisien determinasi) |
|---------------------------------|--------------------|----------------------------------|
| Kompensasi dan Lingkungan Kerja | 0,502 <sup>a</sup> | 0,252                            |

*Sumber: Hasil data diolah tahun 2019*

Dari tabel 4.14 diatas, diperoleh nilai koefisien determinan *R Squares* sebesar 0,252 artinya variabel Kompensasi (X1), dan Lingkungan Kerja (X2) mempengaruhi Loyalitas (Y) sebesar 60,8%, sedang sisanya 39,2%. Nilai R menunjukkan arah hubungan antara Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Loyalitas Karyawan (Y) adalah positif artinya jika Kompensasi(X1) Lingkungan Kerja (X2) naik maka Loyalitas (Y) akan meningkat.

#### 4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

##### 4.5.1 Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi antara konstanta dengan variabel independen. Berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data sebagai berikut.

**Tabel 4.15**  
**Hasil Perhitungan Coefficients<sup>a</sup>**

| Variabel         | Sig  | Alpha | Kondisi   | $t_{hitung}$ | $t_{tabel}$ | Kondisi                  | Keterangan |
|------------------|------|-------|-----------|--------------|-------------|--------------------------|------------|
| Kompensasi       | 0,00 | 0,05  | Sig<alpha | 4.168        | 2.019       | $t_{hitung} > t_{tabel}$ | Ho ditolak |
| Lingkungan Kerja | 0,00 | 0,05  | Sig<alpha | 3.741        | 2.019       | $t_{hitung} > t_{tabel}$ | Ho ditolak |

*Sumber: Hasil data diolah tahun 2017*

### 1. Pengaruh Komunikasi (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan tabel 4.15 didapat perhitungan pada Kompensasi (X<sub>1</sub>) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,168 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  dengan dk ( $dk=55-2=53$ ) adalah 2,019 jadi  $t_{hitung}$  (4,168) >  $t_{tabel}$  (2,019) dan nilai sig (0,00) < alpha (0,05) dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga di simpulkan bahwa Kompensasi (X<sub>1</sub>) secara parsial berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan (Y) diMc Donald Cabang Lampung Central Plaza.

### 2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 4.15 didapat perhitungan pada variabel Lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,741 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  dengan dk ( $dk=55-2=53$ ) adalah 2,005 jadi  $t_{hitung}$  (3,741) >  $t_{tabel}$  (2,019) dan nilai sig (0,00) < alpha (0,05) dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) secara parsial berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan (Y) di Mc Donald's Cabang Lampung Central Plaza.

#### 4.5.2 Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel independent secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

**Tabel 4.18**

**Hasil Uji F**

| Variabel                                | F <sub>hitung</sub><br>g | F <sub>tabel</sub><br>l | Kondisi<br>i             | Sig  | Alph<br>a | Kondisi         | Keterangan                             |
|---|--------------------------|-------------------------|--------------------------|------|-----------|-----------------|--|
| Komunikas<br>i dan<br>Disiplin<br>Kerja | 6.899                    | 3,22                    | $F_{hitung} > F_{tabel}$ | 0,00 | 0,05      | Sig < Alph<br>a | $H_0$ ditolak<br>dan $H_a$<br>diterima |

*Sumber: Hasil data diolah tahun 2019*

Pengujian Anova dipakai untuk menggambarkan tingkat pengaruh antara variabel Komunikasi (X<sub>1</sub>), dan Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap variabel Loyalitas

Karyawan(Y) secara bersama-sama. Untuk menguji F dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha 5% dan derajat kebebasan pembilang sebesar  $k - 1$  yaitu jumlah variabel dikurangi 1. Untuk derajat kebebasan digunakan  $n-k$ , yaitu jumlah sampel dikurangi dengan jumlah variabel. Jumlah variabel ada 3 yaitu X1, X2 dan Y sedangkan jumlah sampel = 44. Jadi derajat kebebasan pembilang  $3 - 1 = 2$  dan derajat kebebasan penyebut sebesar  $44 - 2 = 42$  dengan taraf nyata 5% sehingga diperoleh  $f_{tabel}$  sebesar 3,17 dan  $f_{hitung}$  45,750.

Berdasarkan hasil analisis data, maka diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 45,750 sedangkan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,17. Dengan demikian  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak, dan  $H_a$  diterima. Sedangkan dilihat dari probabilitas hitung adalah 0,00 yaitu  $< 0,05$  maka keputusannya juga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh antara Komunikasi (X1), dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan terhadap Loyalitas Karyawan (Y) di Mc Donald Cabang Lampung Central Plaza.

#### **4.5.1 Pembahasan**

#### **4.5.2 Pembahasan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa ada pengaruh signifikan dari variabel kompensasi terhadap variabel Loyalitas Karyawan (Y) di Mc Donald's Cabang Lampung Central Plaza. Hal ini didukung oleh nilai hitung loyalitas karyawan sebesar 4,168. Kompensasi terhadap loyalitas karyawan mempunyai kekuatan yang kuat dalam instansi yaitu untuk memacu karyawan untuk berprestasi bekerja lebih giat yang terjadi di MC Donald's Cabang Lampung Central Plaza. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima dapat berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada seseorang yang umumnya merupakan objek yang dikecualikan dari pajak pendapatan. Tanpa adanya Kompensasi yang dilakukan, pekerjaan yang dilaksanakan tidak dapat berjalan dengan efektif. Kompensasi dilakukan untuk mencegah kemungkinan terjadinya ketidakpuasan dalam bekerja.

#### **4.6.2 Pembahasan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan**

Dari hasil pengujian hipotesis didapatkan hasil yaitu ada pengaruh signifikan dari variabel Lingkungan kerja terhadap variabel loyalitas karyawan, sehingga semakin baik lingkungan kerja karyawan pada Mc Donald's Cabang Lampung Central Plaza. Hal ini didukung oleh nilai t hitung loyalitas pegawai sebesar 3,741. Hal ini juga didukung oleh peneliti terdahulu (Sofyan, 2013) dan (Munparidi, 2012) kedisiplinan merupakan fungsi operatif yang terpenting karena Peneliti sebelumnya menjelaskan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dimana terdapat faktor-faktor lingkungan kerja yang dapat membuat karyawan merasa nyaman dan mampu meningkatkan kinerjanya. Faktor-faktor tersebut diantaranya adalah dengan fasilitas kerja yang memadai, gaji dan tunjangan yang sesuai dan hubungan kerja antar karyawan serta faktor-faktor lain. Untuk dapat meningkatkan loyalitas karyawan, perusahaan diharapkan dapat membuat setiap karyawan dapat berinteraksi dengan rekan kerja ataupun atasannya, sehingga dapat membuat pekerja dapat merasakan hubungan kekeluargaan ditempat kerja. Perusahaan juga dapat memberikan lingkungan kerja yang nyaman dan sesuai sehingga tidak menimbulkan rasa kecewa dan stress kerja yang membuat penurunan loyalitas karyawan.

#### **4.6.3 Pembahasan Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa ada pengaruh signifikan dari variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap variabel loyalitas pada karyawan Mc Donald's Cabang Lampung Central Plaza. Hal ini didukung oleh nilai f hitung Loyalitas sebesar 6.899. Kompensasi dan lingkungan kerja mempunyai kaitan yang kuat dalam instansi yaitu Lampung Central Plaza. Lingkungan Kerja yang ada di instansi masih kurang baik dengan kurangnya loyalitas karyawan dalam menjalankan tanggung jawab, berpengaruh dalam menentukan lingkungan kerja meskipun tidak menjadi satu-satunya syarat

utama dalam penentuan indikator loyalitas karyawan. Dengan demikian, jika karyawan dapat meningkatkan variabel lingkungan kerja maka akan berdampak dalam peningkatan loyalitas karyawan, dengan kata lain semakin meningkatnyalingkungan kerja maka akan ada peningkatan loyalitas karyawan. Dengan demikian, jika karyawan dapat memperbaiki atau meningkatkan dan mengefektifkan variabel kompensasi dan meningkatkan variabel lingkungan kerja maka akan berdampak dalam peningkatan loyalitas karyawan, dengan kata lain semakin efektif meningkatnya Kompensasi dan Lingkungan Kerja maka akan berdampak pada peningkatan loyalitas karyawan Mc Donald's Cabang Lampung Central Plaza.

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap loyalitas (Y) pada Mc Donald's Cabang Lampung Central Plaza. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan pada Mc Donald's Cabang Lampung Central Plaza.
2. Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan pada Mc Donald's Cabang Lampung Central Plaza.
3. Kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada Mc Donald's Cabang Lampung Central Plaza.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan kesimpulan, maka penulis memberikan saran kepada pihak manajemen Mc Donald's Cabang Lampung Central Plaza sebagai berikut :

##### **5.2.1 Bagi Perusahaan**

Berdasarkan hasil penelitian maka saran yang disampaikan penulis adalah sebagai berikut:

1. Mc Donald's Cabang Lampung Central Plaza.  
Perusahaan disarankan untuk:
  - a. Memberikan gaji sesuai besarnya target yang dapat dicapai.
  - b. Menghargai setiap prestasi kerja yang dapat dicapai karyawan.
  - c. Memberikan mentor yang baik untuk melakukan bimbingan atau pelatihan kerja.
  - d. Meningkatkan kesejahteraan karyawan seiring dengan pertumbuhan perusahaan.

- e. Memberikan tanggungjawab sesuai dengan kemampuan karyawan.
- f. Mempertimbangkan kembali target pencapaian penjualan yang dibebankan kepada karyawan divisi pemasaran.

## 2. Penelitian Selanjutnya

Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambah variabel bebas selain kompensasi dan lingkungan kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustina Heryati S.kom, MM (2016), Pengaruh kompensasi dan beban kerja pada loyalitas karyawan di departemen Operasi PT pupuk sriwijaya
- Berto Kristanto Purba (2017), Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan (Studi pada Pt Capella Dinamik Nusantara)
- Indra Ardiyanto dan Erni Widiastuti (2016), Analisis pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan
- Lea Ayu Stephani (2014), Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja pada loyalitas karyawan di departemen Operasi PT pupuk sriwijaya Palembang
- Susi Hendriani dkk (2014), Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Jatim Jaya Perkasa Kebun Banjar Balam Indragiri Hulu
- Kdarisman (2012) menyatakan pemberian gaji yang sesuai diharapkan dapat mencapai 3 tujuan
- Nawawi (2011, p.315) menyebutkan bahwa kompensasi bagi organisasi atau perusahaan berarti penghargaan atau ganjaran kepada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuan perusahaan melalui kegiatan yang disebut bekerja.
- Sugiyono (2015), Variabel bebas (Independent Variabel”
- Sugiyono (2016), Variabel Terikat (dependent variabel)
- Sugiyono (2014), Variabel penelitian
- Sugiono 2016, penjelasan data primer
- Sugiono 2017, penjelasan penelitian Lapangan (field research)
- Sedarmayanti (2011:2) Lingkungan kerja



## Lampiran 1



No.

## KUESIONER PENELITIAN

Dalam rangka penyelesaian penelitian untuk keperluan skripsi yang berjudul **“PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN MC DONALD’S CABANG BANDAR LAMPUNG (CENTRAL PLAZA)”**.

Bersama ini saya,

Nama : Kiki Rantika

NPM : 1512110115

Email : [kikirantika49@gmail.com](mailto:kikirantika49@gmail.com)

Fakultas/Jurusan : Ekonomi / Manajemen IIB Darmajaya

Dosen Pembimbing : Linda Septarina, Dra.,Mm

Memohon bantuan kepada Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuesioner penelitian yang terlampir. Jawaban yang objektif akan sangat membantu penelitian ini. Semua jawaban akan dijaga kerahasiaannya dan hanya dipergunakan untuk kepentingan penelitian.

Atas perhatian dan bantuannya saya ucapkan terimakasih.

## Format Pengisian Kuesioner

1. Jawablah pertanyaan yang diajukan dibawah ini dengan benar dan jujur.
2. Berilah tanda (√) pada salah satu jawaban yang paling benar.
3. Pertanyaan/ pernyataan harus dijawab semua.

### I. Identitas Responden

1. Nama responden :

2. Jenis Kelamin :  Laki-Laki       Perempuan

3. Usia :

a. 20<sup>th</sup> – 25<sup>th</sup>                                       c. 31<sup>th</sup> – 35<sup>th</sup>

b. 26<sup>th</sup> – 30<sup>th</sup>

4. Status Karyawan:

Karyawan Tetap                       Kontrak

5. Pendidikan :

Strata 1

SMA

II. Berilah tanda ceklis (√) pada kolom yang sesuai dengan keadaan dan situasi anda saat ini.

SS                      : Sangat Setuju

S                        : Setuju

CS                     : Cukup Setuju

TS                     : Tidak Setuju

STS                    : Sangat Tidak Setuju

## 1. Kompensasi ( $X_1$ )

| No  | Pertanyaan  | SS | S | CS | TS | STS |
|-----|---|----|---|----|----|-----|
| 1.  | Gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan yang diharapkan    |    |   |    |    |     |
| 2.  | Gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan                     |    |   |    |    |     |
| 3.  | Insentif yang diberikan perusahaan adil dan sesuai kinerja saya |    |   |    |    |     |
| 4.  | Perusahaan memberikan asuransi kesehatan                        |    |   |    |    |     |
| 5.  | Saya puas terhadap izin cuti yang diberikan perusahaan          |    |   |    |    |     |
| 6.  | Saya merasa aman dengan posisi atau jabatan saya                |    |   |    |    |     |
| 7.  | Lingkungan kerja yang diberikan perusahaan kondusif             |    |   |    |    |     |
| 8.  | Tunjangan kesehatan yang diberikan pada karyawan memadai        |    |   |    |    |     |
| 9.  | Gaji yang diterima dapat memotivasi semangat dalam bekerja      |    |   |    |    |     |
| 10. | Karyawan diberikan penghargaan pujian atas prestasi kerjanya    |    |   |    |    |     |

## 2. Lingkungan Kerja ( $X_2$ )

| No | Pertanyaan   | SS | S | CS | TS | STS |
|----|--|----|---|----|----|-----|
| 1. | Pencahayaan diruang kerja membuat saya nyaman dalam bekerja                            |    |   |    |    |     |
| 2. | Suhu didalam ruangan membuat saya nyaman dalam bekerja                                 |    |   |    |    |     |
| 3. | Saya dapat berkonsentrasi dalam bekerja karena tingkat kebisingan diruang kerja rendah |    |   |    |    |     |
| 4. | Tata letak peralatan membuat saya  |    |   |    |    |     |

|     |   |  |  |  |  |  |
|-----|---|--|--|--|--|--|
|     | mudah dalam bekerja   |  |  |  |  |  |
| 5.  | Saya merasa aman dalam bekerja karena peralatan yang digunakan memenuhi standar |  |  |  |  |  |
| 6.  | Saya merasa nyaman dengan ruangan bekerja saya                                  |  |  |  |  |  |
| 7.  | Sya mampu bekerja sama dengan rekan kerja                                       |  |  |  |  |  |
| 8.  | Saya merasa terbantu atas arahan yang diberikan atasan                          |  |  |  |  |  |
| 9.  | Saya dapat memiliki hubungan yang baik dengan atasan                            |  |  |  |  |  |
| 10. | Suasana kerja dalam perusahaan dapat memberikan dorongan semangat kerja         |  |  |  |  |  |

### 3. Loyalitas (Y)

| No | Pertanyaan   | SS | S | CS | TS | STS |
|----|--|----|---|----|----|-----|
| 1. | Saya selalu menaati peraturan perusahaan                       |    |   |    |    |     |
| 2. | Saya selalu masuk sesuai jam kerja yang telah ditentukan       |    |   |    |    |     |
| 3  | Saya mampu menyelesaikan setiap tugas dengan baik              |    |   |    |    |     |
| 4. | Saya menjaga dan memelihara barang atau asset milik perusahaan |    |   |    |    |     |
| 5. | Saya mengutamakan kepentingan perusahaan, contoh : siap lembur |    |   |    |    |     |
| 6. | Saya siap bertahan diperusahaan untuk beberapa tahun kedepan   |    |   |    |    |     |
| 7. | Saya melaporkan hasil  |    |   |    |    |     |

|    |  |  |  |  |  |  |
|----|--|--|--|--|--|--|
|    | pekerjaan sesuai dengan apa yang diberikan                             |  |  |  |  |  |
| 8. | Saya tidak pernah mencuri atau mengambil tanpa izin produk perusahaan. |  |  |  |  |  |

## Lampiran 2

### Data Hasil Pengumpulan Kuesioner Jawaban Responden

#### 1. Data Kuesioner Variabel Kompensasi (X<sub>1</sub>)

| No | Pernyataan |      |      |      |      |      |      |      |      |       | Total |
|----|------------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|-------|
|    | X1P1       | X1P2 | X1P3 | X1P4 | X1P5 | X1P6 | X1P7 | X1P8 | X1P9 | X1P10 |       |
| 1  | 3          | 4    | 4    | 5    | 4    | 3    | 5    | 5    | 4    | 5     | 42    |
| 2  | 2          | 2    | 3    | 3    | 4    | 5    | 5    | 3    | 3    | 2     | 32    |
| 3  | 2          | 2    | 5    | 5    | 2    | 5    | 3    | 2    | 2    | 5     | 33    |
| 4  | 3          | 3    | 3    | 3    | 4    | 3    | 3    | 3    | 3    | 5     | 33    |
| 5  | 4          | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 2    | 4    | 5     | 39    |
| 6  | 5          | 5    | 5    | 5    | 2    | 5    | 4    | 4    | 5    | 5     | 45    |
| 7  | 4          | 4    | 4    | 4    | 3    | 4    | 2    | 4    | 4    | 2     | 35    |
| 8  | 3          | 3    | 4    | 4    | 4    | 3    | 3    | 4    | 3    | 5     | 36    |
| 9  | 4          | 4    | 5    | 5    | 4    | 4    | 3    | 4    | 4    | 5     | 42    |
| 10 | 1          | 3    | 3    | 3    | 5    | 3    | 3    | 3    | 3    | 5     | 32    |
| 11 | 1          | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 1    | 1    | 4    | 2     | 29    |
| 12 | 1          | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 1    | 1    | 5    | 5     | 38    |
| 13 | 1          | 4    | 2    | 2    | 4    | 3    | 5    | 4    | 3    | 3     | 31    |
| 14 | 2          | 3    | 2    | 2    | 4    | 2    | 4    | 4    | 2    | 2     | 27    |
| 15 | 4          | 4    | 4    | 4    | 5    | 4    | 4    | 4    | 4    | 5     | 42    |
| 16 | 3          | 3    | 3    | 3    | 5    | 3    | 4    | 4    | 3    | 2     | 33    |
| 17 | 3          | 3    | 3    | 3    | 5    | 3    | 2    | 3    | 5    | 5     | 35    |
| 18 | 4          | 4    | 4    | 4    | 5    | 4    | 3    | 3    | 3    | 1     | 35    |
| 19 | 3          | 3    | 3    | 3    | 4    | 3    | 2    | 3    | 2    | 1     | 27    |
| 20 | 5          | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 3    | 3    | 2    | 1     | 39    |
| 21 | 2          | 3    | 2    | 2    | 5    | 2    | 3    | 3    | 4    | 3     | 29    |
| 22 | 3          | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 5     | 32    |
| 23 | 4          | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4     | 40    |
| 24 | 4          | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4     | 40    |
| 25 | 4          | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 5     | 41    |
| 26 | 3          | 3    | 4    | 4    | 3    | 3    | 4    | 3    | 3    | 5     | 35    |

|               |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |          |
|---------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|----------|
| 27            | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 41       |
| 28            | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 4   | 31       |
| 29            | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 49       |
| 30            | 3   | 3   | 4   | 4   | 3   | 3   | 4   | 3   | 3   | 5   | 35       |
| 31            | 4   | 4   | 4   | 3   | 3   | 4   | 3   | 3   | 3   | 2   | 33       |
| 32            | 5   | 5   | 5   | 3   | 3   | 5   | 3   | 3   | 5   | 5   | 42       |
| 33            | 3   | 4   | 2   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 38       |
| 34            | 2   | 3   | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 4   | 29       |
| 35            | 4   | 4   | 4   | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 4   | 45       |
| 36            | 3   | 3   | 3   | 2   | 2   | 3   | 2   | 2   | 2   | 3   | 25       |
| 37            | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 5   | 32       |
| 38            | 4   | 1   | 4   | 4   | 4   | 1   | 4   | 4   | 4   | 4   | 34       |
| 39            | 3   | 1   | 4   | 4   | 4   | 1   | 4   | 4   | 4   | 4   | 33       |
| 40            | 5   | 1   | 2   | 4   | 4   | 1   | 4   | 4   | 4   | 5   | 34       |
| 41            | 2   | 1   | 2   | 4   | 3   | 1   | 4   | 3   | 2   | 5   | 27       |
| 42            | 3   | 3   | 3   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 3   | 5   | 36       |
| 43            | 4   | 4   | 4   | 3   | 3   | 4   | 3   | 3   | 3   | 3   | 34       |
| 44            | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 3   | 3   | 46       |
| <b>Jumlah</b> | 143 | 150 | 159 | 164 | 170 | 152 | 153 | 150 | 153 | 172 | 156<br>6 |

## 2. Data Kuesioner Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)

| No | Pertanyaan |          |          |          |          |          |          |          |          |           | Total |
|----|------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|-----------|-------|
|    | X2P<br>1   | X2P<br>2 | X2P<br>3 | X2P<br>4 | X2P<br>5 | X2P<br>6 | X2P<br>7 | X2P<br>8 | X2P<br>9 | X2P1<br>0 |       |
| 1  | 5          | 4        | 5        | 5        | 3        | 4        | 5        | 5        | 3        | 4         | 43    |
| 2  | 5          | 3        | 5        | 2        | 5        | 5        | 3        | 2        | 5        | 5         | 40    |
| 3  | 5          | 2        | 5        | 5        | 5        | 4        | 5        | 2        | 5        | 4         | 42    |
| 4  | 4          | 3        | 3        | 5        | 3        | 5        | 3        | 3        | 4        | 5         | 38    |
| 5  | 3          | 4        | 4        | 5        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4         | 40    |
| 6  | 5          | 5        | 5        | 5        | 5        | 4        | 5        | 5        | 5        | 4         | 48    |
| 7  | 4          | 4        | 4        | 2        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4         | 38    |
| 8  | 5          | 3        | 5        | 5        | 3        | 2        | 4        | 3        | 5        | 2         | 37    |
| 9  | 4          | 4        | 4        | 5        | 4        | 4        | 5        | 4        | 4        | 4         | 42    |
| 10 | 3          | 3        | 3        | 5        | 3        | 3        | 3        | 3        | 3        | 3         | 32    |
| 11 | 4          | 4        | 4        | 2        | 4        | 2        | 4        | 4        | 4        | 2         | 34    |
| 12 | 5          | 5        | 5        | 5        | 5        | 4        | 5        | 5        | 5        | 4         | 48    |
| 13 | 3          | 3        | 2        | 3        | 2        | 2        | 2        | 2        | 2        | 2         | 23    |
| 14 | 2          | 2        | 2        | 2        | 2        | 2        | 2        | 2        | 2        | 2         | 20    |
| 15 | 4          | 4        | 4        | 5        | 4        | 5        | 4        | 4        | 4        | 5         | 43    |

|               |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |      |
|---------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|
| 16            | 5   | 3   | 3   | 2   | 3   | 4   | 3   | 3   | 5   | 4   | 35   |
| 17            | 3   | 5   | 4   | 5   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 35   |
| 18            | 3   | 3   | 3   | 1   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 3   | 32   |
| 19            | 2   | 2   | 4   | 1   | 3   | 5   | 3   | 3   | 3   | 5   | 31   |
| 20            | 2   | 2   | 4   | 1   | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 4   | 37   |
| 21            | 3   | 4   | 2   | 3   | 2   | 2   | 2   | 2   | 5   | 2   | 27   |
| 22            | 1   | 3   | 3   | 5   | 3   | 4   | 3   | 3   | 3   | 4   | 32   |
| 23            | 1   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 37   |
| 24            | 1   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 37   |
| 25            | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 3   | 39   |
| 26            | 3   | 3   | 3   | 5   | 3   | 4   | 4   | 3   | 3   | 4   | 35   |
| 27            | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 1   | 37   |
| 28            | 3   | 3   | 3   | 4   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 1   | 29   |
| 29            | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 3   | 5   | 5   | 5   | 1   | 43   |
| 30            | 3   | 3   | 4   | 5   | 3   | 4   | 4   | 3   | 3   | 5   | 37   |
| 31            | 5   | 3   | 3   | 2   | 3   | 4   | 3   | 3   | 5   | 4   | 35   |
| 32            | 3   | 5   | 4   | 5   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 35   |
| 33            | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 1   | 4   | 4   | 4   | 3   | 37   |
| 34            | 3   | 3   | 3   | 4   | 3   | 1   | 3   | 3   | 3   | 5   | 31   |
| 35            | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 1   | 5   | 5   | 5   | 4   | 44   |
| 36            | 5   | 2   | 2   | 3   | 2   | 2   | 2   | 2   | 5   | 2   | 27   |
| 37            | 3   | 3   | 3   | 5   | 3   | 4   | 3   | 3   | 3   | 4   | 34   |
| 38            | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 40   |
| 39            | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 40   |
| 40            | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 3   | 39   |
| 41            | 3   | 3   | 3   | 5   | 3   | 4   | 4   | 3   | 3   | 4   | 35   |
| 42            | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 3   | 39   |
| 43            | 3   | 3   | 3   | 4   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 4   | 32   |
| 44            | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 3   | 5   | 5   | 5   | 4   | 46   |
| <b>Jumlah</b> | 159 | 157 | 165 | 174 | 159 | 147 | 164 | 155 | 172 | 153 | 1605 |

### 3. Data Kuesioner Variabel Loyalitas (Y)

| No | Pertanyaan |     |     |     |     |     |     |     | Total |
|----|------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-------|
|    | YP1        | YP2 | YP3 | YP4 | YP5 | YP6 | YP7 | YP8 |       |
| 1  | 5          | 3   | 4   | 5   | 5   | 3   | 3   | 5   | 33    |
| 2  | 2          | 5   | 5   | 3   | 2   | 5   | 2   | 3   | 27    |
| 3  | 5          | 5   | 4   | 5   | 2   | 5   | 2   | 2   | 30    |
| 4  | 5          | 3   | 5   | 3   | 3   | 4   | 3   | 3   | 29    |
| 5  | 5          | 4   | 4   | 4   | 3   | 2   | 4   | 2   | 28    |

|               |     |     |     |     |     |     |     |     |      |
|---------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|
| 6             | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 39   |
| 7             | 2   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 30   |
| 8             | 5   | 3   | 2   | 4   | 3   | 5   | 3   | 3   | 28   |
| 9             | 5   | 4   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 34   |
| 10            | 5   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 26   |
| 11            | 2   | 4   | 2   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 28   |
| 12            | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 39   |
| 13            | 3   | 3   | 2   | 5   | 4   | 2   | 3   | 4   | 26   |
| 14            | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 16   |
| 15            | 5   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 34   |
| 16            | 2   | 3   | 4   | 3   | 3   | 5   | 3   | 3   | 26   |
| 17            | 5   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 26   |
| 18            | 5   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 32   |
| 19            | 4   | 3   | 5   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 27   |
| 20            | 4   | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 38   |
| 21            | 3   | 2   | 3   | 4   | 2   | 5   | 4   | 2   | 25   |
| 22            | 5   | 3   | 4   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 27   |
| 23            | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 32   |
| 24            | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 2   | 4   | 29   |
| 25            | 3   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 29   |
| 26            | 4   | 3   | 4   | 4   | 3   | 2   | 2   | 3   | 25   |
| 27            | 2   | 4   | 3   | 4   | 2   | 3   | 4   | 4   | 26   |
| 28            | 4   | 3   | 3   | 4   | 3   | 3   | 4   | 3   | 27   |
| 29            | 2   | 5   | 3   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 35   |
| 30            | 3   | 3   | 4   | 4   | 3   | 3   | 3   | 3   | 26   |
| 31            | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 5   | 1   | 5   | 32   |
| 32            | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 1   | 5   | 36   |
| 33            | 3   | 4   | 2   | 3   | 4   | 2   | 1   | 4   | 23   |
| 34            | 2   | 3   | 2   | 2   | 4   | 2   | 3   | 3   | 21   |
| 35            | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 5   | 2   | 5   | 33   |
| 36            | 3   | 3   | 3   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 28   |
| 37            | 3   | 3   | 3   | 5   | 3   | 5   | 2   | 5   | 29   |
| 38            | 4   | 1   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 30   |
| 39            | 3   | 1   | 4   | 4   | 3   | 4   | 3   | 3   | 25   |
| 40            | 5   | 1   | 2   | 2   | 2   | 4   | 2   | 4   | 22   |
| 41            | 2   | 1   | 2   | 2   | 2   | 4   | 2   | 4   | 19   |
| 42            | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 4   | 3   | 25   |
| 43            | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 5   | 5   | 3   | 34   |
| 44            | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 4   | 5   | 4   | 37   |
| <b>Jumlah</b> | 165 | 152 | 155 | 171 | 154 | 169 | 143 | 162 | 1271 |



**Lampiran 3 Data Output Hasil Uji Frekuensi Karakteristik Responden**

**Jenis Kelamin**

|                 | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Laki-laki | 27        | 45.8    | 61.4          | 61.4               |
| Perempuan       | 17        | 28.8    | 38.6          | 100.0              |
| Total           | 44        | 74.6    | 100.0         |                    |

**Lampiran 4  
Hasil Jawaban Responden Berdasarkan Usia**

**Usia**

|                   | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 20-25 Tahun | 15        | 25.4    | 34.1          | 34.1               |
| 26-30 Tahun       | 19        | 32.2    | 43.2          | 77.3               |
| 31-35 Tahun       | 10        | 16.9    | 22.7          | 100.0              |
| Total             | 44        | 74.6    | 100.0         |                    |

**Lampiran 5  
Deskripsi Jawaban Responden Kompensasi (X<sub>1</sub>)**

**X1P1**

|           | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid STS | 4         | 9.1     | 9.1           | 9.1                |
| TS        | 6         | 13.6    | 13.6          | 22.7               |
| CS        | 15        | 34.1    | 34.1          | 56.8               |
| S         | 13        | 29.5    | 29.5          | 86.4               |
| SS        | 6         | 13.6    | 13.6          | 100.0              |
| Total     | 44        | 100.0   | 100.0         |                    |

**X1P2**

|           | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid STS | 4         | 9.1     | 9.1           | 9.1                |
| TS        | 2         | 4.5     | 4.5           | 13.6               |
| CS        | 16        | 36.4    | 36.4          | 50.0               |

|       |    |       |       |       |
|-------|----|-------|-------|-------|
| S     | 16 | 36.4  | 36.4  | 86.4  |
| SS    | 6  | 13.6  | 13.6  | 100.0 |
| Total | 44 | 100.0 | 100.0 |       |

**X1P3**

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| TS      | 7         | 15.9    | 15.9          | 15.9               |
| CS      | 11        | 25.0    | 25.0          | 40.9               |
| Valid S | 18        | 40.9    | 40.9          | 81.8               |
| SS      | 8         | 18.2    | 18.2          | 100.0              |
| Total   | 44        | 100.0   | 100.0         |                    |

**X1P4**

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| TS      | 4         | 9.1     | 9.1           | 9.1                |
| CS      | 13        | 29.5    | 29.5          | 38.6               |
| Valid S | 18        | 40.9    | 40.9          | 79.5               |
| SS      | 9         | 20.5    | 20.5          | 100.0              |
| Total   | 44        | 100.0   | 100.0         |                    |

**X1P5**

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| TS      | 3         | 6.8     | 6.8           | 6.8                |
| CS      | 11        | 25.0    | 25.0          | 31.8               |
| Valid S | 19        | 43.2    | 43.2          | 75.0               |
| SS      | 11        | 25.0    | 25.0          | 100.0              |
| Total   | 44        | 100.0   | 100.0         |                    |

**X1P6**

|       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| STS   | 4         | 9.1     | 9.1           | 9.1                |
| TS    | 2         | 4.5     | 4.5           | 13.6               |
| CS    | 16        | 36.4    | 36.4          | 50.0               |
| S     | 14        | 31.8    | 31.8          | 81.8               |
| SS    | 8         | 18.2    | 18.2          | 100.0              |
| Total | 44        | 100.0   | 100.0         |                    |

**X1P7**

|       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| STS   | 2         | 4.5     | 4.5           | 4.5                |
| TS    | 4         | 9.1     | 9.1           | 13.6               |
| CS    | 15        | 34.1    | 34.1          | 47.7               |
| S     | 17        | 38.6    | 38.6          | 86.4               |
| SS    | 6         | 13.6    | 13.6          | 100.0              |
| Total | 44        | 100.0   | 100.0         |                    |

**X1P8**

|       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| STS   | 2         | 4.5     | 4.5           | 4.5                |
| TS    | 3         | 6.8     | 6.8           | 11.4               |
| CS    | 18        | 40.9    | 40.9          | 52.3               |
| S     | 17        | 38.6    | 38.6          | 90.9               |
| SS    | 4         | 9.1     | 9.1           | 100.0              |
| Total | 44        | 100.0   | 100.0         |                    |

**X1P9**

|          | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid TS | 6         | 13.6    | 13.6          | 13.6               |

|       |    |       |       |       |
|-------|----|-------|-------|-------|
| CS    | 17 | 38.6  | 38.6  | 52.3  |
| S     | 15 | 34.1  | 34.1  | 86.4  |
| SS    | 6  | 13.6  | 13.6  | 100.0 |
| Total | 44 | 100.0 | 100.0 |       |

#### X1P10

|          | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| STS      | 3         | 6.8     | 6.8           | 6.8                |
| TS       | 6         | 13.6    | 13.6          | 20.5               |
| Valid CS | 5         | 11.4    | 11.4          | 31.8               |
| S        | 8         | 18.2    | 18.2          | 50.0               |
| SS       | 22        | 50.0    | 50.0          | 100.0              |
| Total    | 44        | 100.0   | 100.0         |                    |

### Deskripsi Jawaban Responden Loyalitas(X<sub>2</sub>)

#### X2P1

|          | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| STS      | 3         | 6.8     | 6.8           | 6.8                |
| TS       | 3         | 6.8     | 6.8           | 13.6               |
| Valid CS | 14        | 31.8    | 31.8          | 45.5               |
| S        | 12        | 27.3    | 27.3          | 72.7               |
| SS       | 12        | 27.3    | 27.3          | 100.0              |
| Total    | 44        | 100.0   | 100.0         |                    |

#### X2P2

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| TS      | 5         | 11.4    | 11.4          | 11.4               |
| CS      | 16        | 36.4    | 36.4          | 47.7               |
| Valid S | 16        | 36.4    | 36.4          | 84.1               |
| SS      | 7         | 15.9    | 15.9          | 100.0              |
| Total   | 44        | 100.0   | 100.0         |                    |

**X2P3**

|          | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid TS | 4         | 9.1     | 9.1           | 9.1                |
| CS       | 12        | 27.3    | 27.3          | 36.4               |
| S        | 19        | 43.2    | 43.2          | 79.5               |
| SS       | 9         | 20.5    | 20.5          | 100.0              |
| Total    | 44        | 100.0   | 100.0         |                    |

**X2P4**

|           | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid STS | 3         | 6.8     | 6.8           | 6.8                |
| TS        | 6         | 13.6    | 13.6          | 20.5               |
| CS        | 3         | 6.8     | 6.8           | 27.3               |
| S         | 10        | 22.7    | 22.7          | 50.0               |
| SS        | 22        | 50.0    | 50.0          | 100.0              |
| Total     | 44        | 100.0   | 100.0         |                    |

**X2P5**

|          | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid TS | 4         | 9.1     | 9.1           | 9.1                |
| CS       | 17        | 38.6    | 38.6          | 47.7               |
| S        | 15        | 34.1    | 34.1          | 81.8               |
| SS       | 8         | 18.2    | 18.2          | 100.0              |
| Total    | 44        | 100.0   | 100.0         |                    |

**X2P6**

|  | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--|-----------|---------|---------------|--------------------|
|  |           |         |               |                    |

|       |       |    |       |       |       |
|-------|-------|----|-------|-------|-------|
| Valid | STS   | 3  | 6.8   | 6.8   | 6.8   |
|       | TS    | 6  | 13.6  | 13.6  | 20.5  |
|       | CS    | 12 | 27.3  | 27.3  | 47.7  |
|       | S     | 19 | 43.2  | 43.2  | 90.9  |
|       | SS    | 4  | 9.1   | 9.1   | 100.0 |
|       | Total | 44 | 100.0 | 100.0 |       |

**X2P7**

|       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | TS        | 4       | 9.1           | 9.1                |
|       | CS        | 13      | 29.5          | 38.6               |
|       | S         | 18      | 40.9          | 79.5               |
|       | SS        | 9       | 20.5          | 100.0              |
|       | Total     | 44      | 100.0         |                    |

**X2P8**

|       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | TS        | 6       | 13.6          | 13.6               |
|       | CS        | 16      | 36.4          | 50.0               |
|       | S         | 15      | 34.1          | 84.1               |
|       | SS        | 7       | 15.9          | 100.0              |
|       | Total     | 44      | 100.0         |                    |

**X2P9**

|       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | TS        | 2       | 4.5           | 4.5                |
|       | CS        | 13      | 29.5          | 34.1               |
|       | S         | 16      | 36.4          | 70.5               |
|       | SS        | 13      | 29.5          | 100.0              |
|       | Total     | 44      | 100.0         |                    |

**X2P10**

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| STS     | 3         | 6.8     | 6.8           | 6.8                |
| TS      | 6         | 13.6    | 13.6          | 20.5               |
| CS      | 8         | 18.2    | 18.2          | 38.6               |
| Valid S | 21        | 47.7    | 47.7          | 86.4               |
| SS      | 6         | 13.6    | 13.6          | 100.0              |
| Total   | 44        | 100.0   | 100.0         |                    |

**Deskripsi Jawaban Responden Loyalitas (Y)****YP1**

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| TS      | 9         | 20.5    | 20.5          | 20.5               |
| CS      | 9         | 20.5    | 20.5          | 40.9               |
| Valid S | 10        | 22.7    | 22.7          | 63.6               |
| SS      | 16        | 36.4    | 36.4          | 100.0              |
| Total   | 44        | 100.0   | 100.0         |                    |

**YP2**

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| STS     | 4         | 9.1     | 9.1           | 9.1                |
| TS      | 2         | 4.5     | 4.5           | 13.6               |
| CS      | 16        | 36.4    | 36.4          | 50.0               |
| Valid S | 14        | 31.8    | 31.8          | 81.8               |
| SS      | 8         | 18.2    | 18.2          | 100.0              |
| Total   | 44        | 100.0   | 100.0         |                    |

**YP3**

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| TS      | 8         | 18.2    | 18.2          | 18.2               |
| CS      | 11        | 25.0    | 25.0          | 43.2               |
| Valid S | 19        | 43.2    | 43.2          | 86.4               |
| SS      | 6         | 13.6    | 13.6          | 100.0              |
| Total   | 44        | 100.0   | 100.0         |                    |

**YP4**

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| TS      | 4         | 9.1     | 9.1           | 9.1                |
| CS      | 10        | 22.7    | 22.7          | 31.8               |
| Valid S | 17        | 38.6    | 38.6          | 70.5               |
| SS      | 13        | 29.5    | 29.5          | 100.0              |
| Total   | 44        | 100.0   | 100.0         |                    |

**YP5**

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| TS      | 7         | 15.9    | 15.9          | 15.9               |
| CS      | 15        | 34.1    | 34.1          | 50.0               |
| Valid S | 15        | 34.1    | 34.1          | 84.1               |
| SS      | 7         | 15.9    | 15.9          | 100.0              |
| Total   | 44        | 100.0   | 100.0         |                    |

**YP6**

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| TS      | 6         | 13.6    | 13.6          | 13.6               |
| CS      | 9         | 20.5    | 20.5          | 34.1               |
| Valid S | 15        | 34.1    | 34.1          | 68.2               |
| SS      | 14        | 31.8    | 31.8          | 100.0              |





|            |                     |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |
|------------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| X1P3       | Pearson Correlation | .529** | .582** | 1      | .159   | .308*  | .826** | .142   | .195   | .388** | .259   | .734** |
|            | Sig. (2-tailed)     | .000   | .000   |        | .304   | .042   | .000   | .358   | .206   | .009   | .090   | .000   |
|            | N                   | 44     | 44     | 44     | 44     | 44     | 44     | 44     | 44     | 44     | 44     | 44     |
| X1P4       | Pearson Correlation | .205   | .356*  | .159   | 1      | .184   | .328*  | .117   | -.002  | .391** | .149   | .451** |
|            | Sig. (2-tailed)     | .183   | .018   | .304   |        | .233   | .030   | .449   | .990   | .009   | .334   | .002   |
|            | N                   | 44     | 44     | 44     | 44     | 44     | 44     | 44     | 44     | 44     | 44     | 44     |
| X1P5       | Pearson Correlation | .320*  | .276   | .308*  | .184   | 1      | .376*  | .305*  | .473** | .311*  | .174   | .605** |
|            | Sig. (2-tailed)     | .034   | .070   | .042   | .233   |        | .012   | .044   | .001   | .040   | .259   | .000   |
|            | N                   | 44     | 44     | 44     | 44     | 44     | 44     | 44     | 44     | 44     | 44     | 44     |
| X1P6       | Pearson Correlation | .435** | .669** | .826** | .328*  | .376*  | 1      | .050   | .289   | .560** | .126   | .775** |
|            | Sig. (2-tailed)     | .003   | .000   | .000   | .030   | .012   |        | .745   | .057   | .000   | .414   | .000   |
|            | N                   | 44     | 44     | 44     | 44     | 44     | 44     | 44     | 44     | 44     | 44     | 44     |
| X1P7       | Pearson Correlation | .117   | .231   | .142   | .117   | .305*  | .050   | 1      | .435** | .182   | .421** | .481** |
|            | Sig. (2-tailed)     | .449   | .131   | .358   | .449   | .044   | .745   |        | .003   | .237   | .004   | .001   |
|            | N                   | 44     | 44     | 44     | 44     | 44     | 44     | 44     | 44     | 44     | 44     | 44     |
| X1P8       | Pearson Correlation | .180   | .321*  | .195   | -.002  | .473** | .289   | .435** | 1      | .366*  | .125   | .550** |
|            | Sig. (2-tailed)     | .242   | .033   | .206   | .990   | .001   | .057   | .003   |        | .015   | .417   | .000   |
|            | N                   | 44     | 44     | 44     | 44     | 44     | 44     | 44     | 44     | 44     | 44     | 44     |
| X1P9       | Pearson Correlation | .567** | .273   | .388** | .391** | .311*  | .560** | .182   | .366*  | 1      | .499** | .737** |
|            | Sig. (2-tailed)     | .000   | .073   | .009   | .009   | .040   | .000   | .237   | .015   |        | .001   | .000   |
|            | N                   | 44     | 44     | 44     | 44     | 44     | 44     | 44     | 44     | 44     | 44     | 44     |
| X1P10      | Pearson Correlation | .312*  | -.019  | .259   | .149   | .174   | .126   | .421** | .125   | .499** | 1      | .489** |
|            | Sig. (2-tailed)     | .039   | .901   | .090   | .334   | .259   | .414   | .004   | .417   | .001   |        | .001   |
|            | N                   | 44     | 44     | 44     | 44     | 44     | 44     | 44     | 44     | 44     | 44     | 44     |
| Jumla h_X1 | Pearson Correlation | .648** | .653** | .734** | .451** | .605** | .775** | .481** | .550** | .737** | .489** | 1      |
|            | Sig. (2-tailed)     | .000   | .000   | .000   | .002   | .000   | .000   | .001   | .000   | .000   | .001   |        |
|            | N                   | 44     | 44     | 44     | 44     | 44     | 44     | 44     | 44     | 44     | 44     | 44     |

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

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**Correlations**

|       |                     | X2P1   | X2P2   | X2P3   | X2P4   | X2P5   | X2P6   | X2P7   | X2P8   | X2P9   | X2P10  | Jumlah_X2 |
|-------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-----------|
| X2P1  | Pearson Correlation | 1      | .281   | .441** | .109   | .344*  | -.079  | .341*  | .213   | .597** | -.070  | .525**    |
|       | Sig. (2-tailed)     |        | .065   | .003   | .483   | .022   | .608   | .023   | .166   | .000   | .652   | .000      |
|       | N                   | 44     | 44     | 44     | 44     | 44     | 44     | 44     | 44     | 44     | 44     | 44        |
| X2P2  | Pearson Correlation | .281   | 1      | .529** | .411** | .452** | -.111  | .455** | .639** | .242   | -.092  | .611**    |
|       | Sig. (2-tailed)     | .065   |        | .000   | .006   | .002   | .474   | .002   | .000   | .114   | .554   | .000      |
|       | N                   | 44     | 44     | 44     | 44     | 44     | 44     | 44     | 44     | 44     | 44     | 44        |
| X2P3  | Pearson Correlation | .441** | .529** | 1      | .265   | .808** | .216   | .812** | .639** | .471** | .217   | .866**    |
|       | Sig. (2-tailed)     | .003   | .000   |        | .082   | .000   | .159   | .000   | .000   | .001   | .157   | .000      |
|       | N                   | 44     | 44     | 44     | 44     | 44     | 44     | 44     | 44     | 44     | 44     | 44        |
| X2P4  | Pearson Correlation | .109   | .411** | .265   | 1      | .063   | .011   | .282   | .152   | -.142  | .031   | .408**    |
|       | Sig. (2-tailed)     | .483   | .006   | .082   |        | .684   | .942   | .064   | .325   | .357   | .843   | .006      |
|       | N                   | 44     | 44     | 44     | 44     | 44     | 44     | 44     | 44     | 44     | 44     | 44        |
| X2P5  | Pearson Correlation | .344*  | .452** | .808** | .063   | 1      | .217   | .820** | .697** | .601** | .213   | .819**    |
|       | Sig. (2-tailed)     | .022   | .002   | .000   | .684   |        | .158   | .000   | .000   | .000   | .164   | .000      |
|       | N                   | 44     | 44     | 44     | 44     | 44     | 44     | 44     | 44     | 44     | 44     | 44        |
| X2P6  | Pearson Correlation | -.079  | -.111  | .216   | .011   | .217   | 1      | .198   | .075   | .059   | .573** | .369*     |
|       | Sig. (2-tailed)     | .608   | .474   | .159   | .942   | .158   |        | .197   | .628   | .704   | .000   | .014      |
|       | N                   | 44     | 44     | 44     | 44     | 44     | 44     | 44     | 44     | 44     | 44     | 44        |
| X2P7  | Pearson Correlation | .341*  | .455** | .812** | .282   | .820** | .198   | 1      | .817** | .436** | .203   | .858**    |
|       | Sig. (2-tailed)     | .023   | .002   | .000   | .064   | .000   | .197   |        | .000   | .003   | .185   | .000      |
|       | N                   | 44     | 44     | 44     | 44     | 44     | 44     | 44     | 44     | 44     | 44     | 44        |
| X2P8  | Pearson Correlation | .213   | .639** | .639** | .152   | .697** | .075   | .817** | 1      | .343*  | .091   | .731**    |
|       | Sig. (2-tailed)     | .166   | .000   | .000   | .325   | .000   | .628   | .000   |        | .023   | .557   | .000      |
|       | N                   | 44     | 44     | 44     | 44     | 44     | 44     | 44     | 44     | 44     | 44     | 44        |
| X2P9  | Pearson Correlation | .597** | .242   | .471** | -.142  | .601** | .059   | .436** | .343*  | 1      | .022   | .564**    |
|       | Sig. (2-tailed)     | .000   | .114   | .001   | .357   | .000   | .704   | .003   | .023   |        | .890   | .000      |
|       | N                   | 44     | 44     | 44     | 44     | 44     | 44     | 44     | 44     | 44     | 44     | 44        |
| X2P10 | Pearson Correlation | -.070  | -.092  | .217   | .031   | .213   | .573** | .203   | .091   | .022   | 1      | .379*     |



|          |                     |        |        |        |        |        |        |        |        |        |
|----------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| YP8      | Pearson Correlation | .081   | .180   | .186   | .437** | .289   | .645** | -      | 1      | .505** |
|          | Sig. (2-tailed)     | .600   | .244   | .226   | .003   | .057   | .000   | .219   | .153   | .000   |
|          | N                   | 44     | 44     | 44     | 44     | 44     | 44     | 44     | 44     | 44     |
| Jumlah_Y | Pearson Correlation | .556** | .694** | .795** | .545** | .655** | .659** | .418** | .505** | 1      |
|          | Sig. (2-tailed)     | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .005   | .000   |        |
|          | N                   | 44     | 44     | 44     | 44     | 44     | 44     | 44     | 44     | 44     |

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

## Lampiran 7 Hasil Uji Reliabilitas

### Reliability Statistics X1

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| <b>0.819</b>     | <b>10</b>  |

### Reliability Statistics X2

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| <b>0.789</b>     | <b>10</b>  |

### Reliability Statistics Y

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| <b>0.729</b>     | <b>8</b>   |

## Lampiran 8 Hasil Uji Linieritas

ANOVA Table

|                                  | Sum of Squares | df       | Mean Square | F      | Sig. |
|----------------------------------|----------------|----------|-------------|--------|------|
| (Combined)                       | 412.629        | 17       | 24.272      | .869   | .611 |
| Between Linearly                 | 1.574          | 1        | 1.574       | .056   | .814 |
| Jumlah_Y * Groups Deviation from | 411.055        | 16       | 25.691      | .920   | .558 |
| Jumlah_X1 Linearly               | 740.738        | 67       | 26          | 27.929 |      |
| Within Groups                    | 740.738        | 67       | 26          | 27.929 |      |
| Total                            | 1138.795       | 1138.795 | 43          |        |      |

ANOVA Table

|  | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--|----------------|----|-------------|---|------|
|--|----------------|----|-------------|---|------|

|                   |                   |          |    |         |        |      |
|-------------------|-------------------|----------|----|---------|--------|------|
|                   | (Combined)        | 453.117  | 16 | 28.320  | 1.115  | .389 |
|                   | Between Linearity | 284.583  | 1  | 284.583 | 11.206 | .002 |
| Jumlah_Y * Groups | Deviation from    | 168.534  | 15 | 11.236  | .442   | .950 |
| Jumlah_X2         | Linearity         |          |    |         |        |      |
|                   | Within Groups     | 685.679  | 27 | 25.396  |        |      |
|                   | Total             | 1138.795 | 43 |         |        |      |

## Lampiran 9 Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients<sup>a</sup>

| Model       | Collinearity Statistics |       |
|-------------|-------------------------|-------|
|             | Tolerance               | VIF   |
| (Constant)  |                         |       |
| 1 Jumlah_X1 | .945                    | 1.058 |
| Jumlah_X2   | .945                    | 1.058 |

a. Dependent Variable: Jumlah\_Y

## Lampiran 10 Hasil Uji Regresi Berganda

### Hasil Uji T

Coefficients<sup>a</sup>

| Model        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
|              | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1 (Constant) | 7.854                       | 5.393      |                           | 1.456 | .153 |                         |       |
| Jumlah_X1    | .570                        | .147       | .513                      | 3.872 | .000 | 1.000                   | 1.000 |

a. Dependent Variable: Jumlah\_Y

Coefficients<sup>a</sup>

| Model        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
|              | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1 (Constant) | 12.841                      | 4.259      |                           | 3.015 | .004 |                         |       |
| Jumlah_X2    | .431                        | .115       | .500                      | 3.741 | .001 | 1.000                   | 1.000 |

a. Dependent Variable: Jumlah\_Y

### Hasil Uji F

ANOVA<sup>a</sup>

| Model        | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 284.583        | 1  | 284.583     | 13.992 | .001 <sup>b</sup> |
| Residual     | 854.213        | 42 | 20.338      |        |                   |
| Total        | 1138.795       | 43 |             |        |                   |

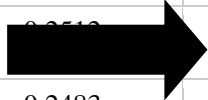
a. Dependent Variable: Jumlah\_Y

b. Predictors: (Constant), Jumlah\_X2

## Lampiran 11

### R Tabel

| DF = n-2 | Tingkat Signifikansi Untuk Uji 1 arah |             |             |             |              |
|----------|---------------------------------------|-------------|-------------|-------------|--------------|
|          | 0,05                                  | 0,025       | 0,001       | 0,005       | 0,0005       |
|          | Tingkat Signifikansi Untuk Uji 2 arah |             |             |             |              |
|          | <b>0,1</b>                            | <b>0,05</b> | <b>0,02</b> | <b>0,01</b> | <b>0,001</b> |
| 1        | 0,9877                                | 0,9969      | 0,9995      | 0,9999      | 1,0000       |
| 2        | 0,9000                                | 0,9500      | 0,9800      | 0,9900      | 0,9990       |
| 3        | 0,8054                                | 0,8783      | 0,9343      | 0,9587      | 0,9911       |
| 4        | 0,7293                                | 0,8114      | 0,8822      | 0,9172      | 0,9741       |
| 5        | 0,6694                                | 0,7545      | 0,8329      | 0,8745      | 0,9509       |
| 6        | 0,6215                                | 0,7067      | 0,7887      | 0,8343      | 0,9249       |
| 7        | 0,5822                                | 0,6664      | 0,7498      | 0,7977      | 0,8983       |
| 8        | 0,5494                                | 0,6319      | 0,7155      | 0,7646      | 0,8721       |
| 9        | 0,5214                                | 0,6021      | 0,6851      | 0,7348      | 0,8470       |
| 10       | 0,4973                                | 0,5760      | 0,6581      | 0,7079      | 0,8233       |
| 11       | 0,4762                                | 0,5529      | 0,6339      | 0,6835      | 0,8010       |
| 12       | 0,4575                                | 0,5324      | 0,6120      | 0,6614      | 0,7800       |
| 13       | 0,4409                                | 0,5140      | 0,5923      | 0,6411      | 0,7604       |
| 14       | 0,4259                                | 0,4973      | 0,5742      | 0,6226      | 0,7419       |
| 15       | 0,4124                                | 0,4821      | 0,5577      | 0,6055      | 0,7247       |
| 16       | 0,4000                                | 0,4683      | 0,5425      | 0,5897      | 0,7084       |
| 17       | 0,3887                                | 0,4555      | 0,5285      | 0,5751      | 0,6932       |
| 18       | 0,3783                                | 0,4438      | 0,5155      | 0,5614      | 0,6788       |
| 19       | 0,3687                                | 0,4329      | 0,5034      | 0,5487      | 0,6652       |
| 20       | 0,3598                                | 0,4227      | 0,4921      | 0,5368      | 0,6524       |
| 21       | 0,3515                                | 0,4132      | 0,4815      | 0,5256      | 0,6402       |
| 22       | 0,3438                                | 0,4044      | 0,4716      | 0,5151      | 0,6287       |

|    |   |               |        |        |        |
|----|---|---------------|--------|--------|--------|
| 23 | 0,3365  | 0,3961        | 0,4622 | 0,5052 | 0,6178 |
| 24 | 0,3297  | 0,3882        | 0,4534 | 0,4958 | 0,6074 |
| 25 | 0,3233  | 0,3809        | 0,4451 | 0,4869 | 0,5974 |
| 26 | 0,3172  | 0,3739        | 0,4372 | 0,4785 | 0,5880 |
| 27 | 0,3115  | 0,3673        | 0,4297 | 0,4705 | 0,5790 |
| 28 | 0,3061  | 0,3610        | 0,4226 | 0,4629 | 0,5703 |
| 29 | 0,3009  | 0,3550        | 0,4158 | 0,4556 | 0,5620 |
| 30 | 0,2960  | 0,3494        | 0,4093 | 0,4487 | 0,5541 |
| 31 | 0,2913  | 0,3440        | 0,4032 | 0,4421 | 0,5465 |
| 32 | 0,2869  | 0,3388        | 0,3972 | 0,4357 | 0,5392 |
| 33 | 0,2826  | 0,3338        | 0,3916 | 0,4296 | 0,5322 |
| 34 | 0,2785  | 0,3291        | 0,3862 | 0,4238 | 0,5254 |
| 35 | 0,2746  | 0,3246        | 0,3810 | 0,4182 | 0,5189 |
| 36 | 0,2709  | 0,3202        | 0,3760 | 0,4128 | 0,5126 |
| 37 | 0,2673  | 0,3160        | 0,3712 | 0,4076 | 0,5066 |
| 38 | 0,2638  | 0,3120        | 0,3665 | 0,4026 | 0,5007 |
| 39 | 0,2605  | 0,3081        | 0,3621 | 0,3978 | 0,4950 |
| 40 | 0,2573  | 0,3044        | 0,3578 | 0,3932 | 0,4896 |
| 41 | 0,2542  | 0,3008        | 0,3536 | 0,3887 | 0,4843 |
| 42 |  | <b>0,2973</b> | 0,3496 | 0,3843 | 0,4791 |
| 43 | 0,2483  | 0,2940        | 0,3457 | 0,3801 | 0,4742 |
| 44 | 0,2455  | 0,2907        | 0,3420 | 0,3761 | 0,4694 |
| 45 | 0,2429  | 0,2876        | 0,3384 | 0,3721 | 0,4647 |
| 46 | 0,2403  | 0,2845        | 0,3348 | 0,3683 | 0,4601 |
| 47 | 0,2377  | 0,2816        | 0,3314 | 0,3646 | 0,4557 |
| 48 | 0,2353  | 0,2787        | 0,3281 | 0,3610 | 0,4514 |
| 49 | 0,2329  | 0,2759        | 0,3249 | 0,3575 | 0,4473 |
| 50 | 0,2306  | 0,2732        | 0,3218 | 0,3542 | 0,4432 |
| 51 | 0,2284  | 0,2706        | 0,3188 | 0,3509 | 0,4393 |
| 52 | 0,2262  | 0,2681        | 0,3158 | 0,3477 | 0,4354 |
| 53 | 0,2241  | 0,2656        | 0,3129 | 0,3445 | 0,4317 |
| 54 | 0,2221  | 0,2632        | 0,3102 | 0,3415 | 0,4280 |
| 55 | 0,2201  | 0,2609        | 0,3074 | 0,3385 | 0,4244 |
| 56 | 0,2181  | 0,2586        | 0,3048 | 0,3357 | 0,4210 |
| 57 | 0,2162  | 0,2564        | 0,3022 | 0,3328 | 0,4176 |



|    |        |        |        |        |        |
|----|--------|--------|--------|--------|--------|
| 58 | 0,2144 | 0,2542 | 0,2997 | 0,3301 | 0,4143 |
| 59 | 0,2126 | 0,2521 | 0,2972 | 0,3274 | 0,4110 |
| 60 | 0,2108 | 0,2500 | 0,2948 | 0,3248 | 0,4079 |
| 61 | 0,2091 | 0,2480 | 0,2925 | 0,3223 | 0,4048 |
| 62 | 0,2075 | 0,2461 | 0,2902 | 0,3198 | 0,4018 |
| 63 | 0,2058 | 0,2441 | 0,2880 | 0,3173 | 0,3988 |
| 64 | 0,2042 | 0,2423 | 0,2858 | 0,3150 | 0,3959 |
| 65 | 0,2027 | 0,2404 | 0,2837 | 0,3126 | 0,3931 |
| 66 | 0,2012 | 0,2387 | 0,2816 | 0,3104 | 0,3903 |
| 67 | 0,1997 | 0,2369 | 0,2796 | 0,3081 | 0,3876 |
| 68 | 0,1982 | 0,2352 | 0,2776 | 0,3060 | 0,3850 |
| 69 | 0,1968 | 0,2335 | 0,2756 | 0,3038 | 0,3823 |
| 70 | 0,1954 | 0,2319 | 0,2737 | 0,3017 | 0,3798 |
| 71 | 0,1940 | 0,2303 | 0,2718 | 0,2997 | 0,3773 |
| 72 | 0,1927 | 0,2287 | 0,2700 | 0,2977 | 0,3748 |
| 73 | 0,1914 | 0,2272 | 0,2682 | 0,2957 | 0,3724 |
| 74 | 0,1901 | 0,2257 | 0,2664 | 0,2938 | 0,3701 |
| 75 | 0,1888 | 0,2242 | 0,2647 | 0,2919 | 0,3678 |
| 76 | 0,1876 | 0,2227 | 0,2630 | 0,2900 | 0,3655 |
| 77 | 0,1864 | 0,2213 | 0,2613 | 0,2882 | 0,3633 |
| 78 | 0,1852 | 0,2199 | 0,2597 | 0,2864 | 0,3611 |
| 79 | 0,1841 | 0,2185 | 0,2581 | 0,2847 | 0,3589 |
| 80 | 0,1829 | 0,2172 | 0,2565 | 0,2830 | 0,3568 |
| 81 | 0,1818 | 0,2159 | 0,2550 | 0,2813 | 0,3547 |
| 82 | 0,1807 | 0,2146 | 0,2535 | 0,2796 | 0,3527 |
| 83 | 0,1796 | 0,2133 | 0,2520 | 0,2780 | 0,3507 |
| 84 | 0,1786 | 0,2120 | 0,2505 | 0,2764 | 0,3487 |
| 85 | 0,1775 | 0,2108 | 0,2491 | 0,2748 | 0,3468 |
| 86 | 0,1765 | 0,2096 | 0,2477 | 0,2732 | 0,3449 |
| 87 | 0,1755 | 0,2084 | 0,2463 | 0,2717 | 0,3430 |
| 88 | 0,1745 | 0,2072 | 0,2449 | 0,2702 | 0,3412 |
| 89 | 0,1735 | 0,2061 | 0,2435 | 0,2687 | 0,3393 |
| 90 | 0,1726 | 0,2050 | 0,2422 | 0,2673 | 0,3375 |
| 91 | 0,1716 | 0,2039 | 0,2409 | 0,2659 | 0,3358 |
| 92 | 0,1707 | 0,2028 | 0,2396 | 0,2645 | 0,3341 |

|     |        |        |        |        |        |
|-----|--------|--------|--------|--------|--------|
| 93  | 0,1698 | 0,2017 | 0,2384 | 0,2631 | 0,3323 |
| 94  | 0,1689 | 0,2006 | 0,2371 | 0,2617 | 0,3307 |
| 95  | 0,1680 | 0,1996 | 0,2359 | 0,2604 | 0,3290 |
| 96  | 0,1671 | 0,1986 | 0,2347 | 0,2591 | 0,3274 |
| 97  | 0,1663 | 0,1975 | 0,2335 | 0,2578 | 0,3258 |
| 98  | 0,1654 | 0,1966 | 0,2324 | 0,2565 | 0,3242 |
| 99  | 0,1646 | 0,1956 | 0,2312 | 0,2552 | 0,3226 |
| 100 | 0,1638 | 0,1946 | 0,2301 | 0,2540 | 0,3211 |

## Lampiran 12

### T Tabel

| Pr<br>df | 0.25<br>0.50 | 0.10<br>0.20 | 0.05<br>0.10 | 0.025<br>0.050 | 0.01<br>0.02 | 0.005<br>0.010 | 0.001<br>0.002 |
|----------|--------------|--------------|--------------|----------------|--------------|----------------|----------------|
| 1        | 1.00000      | 3.07768      | 6.31375      | 12.70620       | 31.82052     | 63.65674       | 318.30884      |
| 2        | 0.81650      | 1.88562      | 2.91999      | 4.30265        | 6.96456      | 9.92484        | 22.32712       |
| 3        | 0.76489      | 1.63774      | 2.35336      | 3.18245        | 4.54070      | 5.84091        | 10.21453       |
| 4        | 0.74070      | 1.53321      | 2.13185      | 2.77645        | 3.74695      | 4.60409        | 7.17318        |
| 5        | 0.72669      | 1.47588      | 2.01505      | 2.57058        | 3.36493      | 4.03214        | 5.89343        |
| 6        | 0.71756      | 1.43976      | 1.94318      | 2.44691        | 3.14267      | 3.70743        | 5.20763        |
| 7        | 0.71114      | 1.41492      | 1.89458      | 2.36462        | 2.99795      | 3.49948        | 4.78529        |
| 8        | 0.70639      | 1.39682      | 1.85955      | 2.30600        | 2.89646      | 3.35539        | 4.50079        |
| 9        | 0.70272      | 1.38303      | 1.83311      | 2.26216        | 2.82144      | 3.24984        | 4.29681        |
| 10       | 0.69981      | 1.37218      | 1.81246      | 2.22814        | 2.76377      | 3.16927        | 4.14370        |
| 11       | 0.69745      | 1.36343      | 1.79588      | 2.20099        | 2.71808      | 3.10581        | 4.02470        |
| 12       | 0.69548      | 1.35622      | 1.78229      | 2.17881        | 2.68100      | 3.05454        | 3.92963        |
| 13       | 0.69383      | 1.35017      | 1.77093      | 2.16037        | 2.65031      | 3.01228        | 3.85198        |
| 14       | 0.69242      | 1.34503      | 1.76131      | 2.14479        | 2.62449      | 2.97684        | 3.78739        |
| 15       | 0.69120      | 1.34061      | 1.75305      | 2.13145        | 2.60248      | 2.94671        | 3.73283        |
| 16       | 0.69013      | 1.33676      | 1.74588      | 2.11991        | 2.58349      | 2.92078        | 3.68615        |
| 17       | 0.68920      | 1.33338      | 1.73961      | 2.10982        | 2.56693      | 2.89823        | 3.64577        |
| 18       | 0.68836      | 1.33039      | 1.73406      | 2.10092        | 2.55238      | 2.87844        | 3.61048        |
| 19       | 0.68762      | 1.32773      | 1.72913      | 2.09302        | 2.53948      | 2.86093        | 3.57940        |
| 20       | 0.68695      | 1.32534      | 1.72472      | 2.08596        | 2.52798      | 2.84534        | 3.55181        |
| 21       | 0.68635      | 1.32319      | 1.72074      | 2.07961        | 2.51765      | 2.83136        | 3.52715        |
| 22       | 0.68581      | 1.32124      | 1.71714      | 2.07387        | 2.50832      | 2.81876        | 3.50499        |
| 23       | 0.68531      | 1.31946      | 1.71387      | 2.06866        | 2.49987      | 2.80734        | 3.48496        |
| 24       | 0.68485      | 1.31784      | 1.71088      | 2.06390        | 2.49216      | 2.79694        | 3.46678        |
| 25       | 0.68443      | 1.31635      | 1.70814      | 2.05954        | 2.48511      | 2.78744        | 3.45019        |
| 26       | 0.68404      | 1.31497      | 1.70562      | 2.05553        | 2.47863      | 2.77871        | 3.43500        |
| 27       | 0.68368      | 1.31370      | 1.70329      | 2.05183        | 2.47266      | 2.77068        | 3.42103        |
| 28       | 0.68335      | 1.31253      | 1.70113      | 2.04841        | 2.46714      | 2.76326        | 3.40816        |
| 29       | 0.68304      | 1.31143      | 1.69913      | 2.04523        | 2.46202      | 2.75639        | 3.39624        |
| 30       | 0.68276      | 1.31042      | 1.69726      | 2.04227        | 2.45726      | 2.75000        | 3.38518        |
| 31       | 0.68249      | 1.30946      | 1.69552      | 2.03951        | 2.45282      | 2.74404        | 3.37490        |
| 32       | 0.68223      | 1.30857      | 1.69389      | 2.03693        | 2.44868      | 2.73848        | 3.36531        |
| 33       | 0.68200      | 1.30774      | 1.69236      | 2.03452        | 2.44479      | 2.73328        | 3.35634        |
| 34       | 0.68177      | 1.30695      | 1.69092      | 2.03224        | 2.44115      | 2.72839        | 3.34793        |
| 35       | 0.68156      | 1.30621      | 1.68957      | 2.03011        | 2.43772      | 2.72381        | 3.34005        |
| 36       | 0.68137      | 1.30551      | 1.68830      | 2.02809        | 2.43449      | 2.71948        | 3.33262        |
| 37       | 0.68118      | 1.30485      | 1.68709      | 2.02619        | 2.43145      | 2.71541        | 3.32563        |
| 38       | 0.68100      | 1.30423      | 1.68595      | 2.02439        | 2.42857      | 2.71156        | 3.31903        |
| 39       | 0.68083      | 1.30364      | 1.68488      | 2.02269        | 2.42584      | 2.70791        | 3.31279        |
| 40       | 0.68067      | 1.30308      | 1.68385      | 2.02108        | 2.42326      | 2.70446        | 3.30688        |
| 41       | 0.68052      | 1.30254      |              |                | 2.42080      | 2.70118        | 3.30127        |
| 42       | 0.68038      | 1.30204      | 1.68195      | 2.01808        | 2.41847      | 2.69807        | 3.29595        |
| 43       | 0.68024      | 1.30155      | 1.68107      | 2.01669        | 2.41625      | 2.69510        | 3.29089        |


|     |         |         |         |         |         |         |         |
|-----|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 44  | 0.68011 | 1.30109 | 1.68023 | 2.01537 | 2.41413 | 2.69228 | 3.28607 |
| 45  | 0.67998 | 1.30065 | 1.67943 | 2.01410 | 2.41212 | 2.68959 | 3.28148 |
| 46  | 0.67986 | 1.30023 | 1.67866 | 2.01290 | 2.41019 | 2.68701 | 3.27710 |
| 47  | 0.67975 | 1.29982 | 1.67793 | 2.01174 | 2.40835 | 2.68456 | 3.27291 |
| 48  | 0.67964 | 1.29944 | 1.67722 | 2.01063 | 2.40658 | 2.68220 | 3.26891 |
| 49  | 0.67953 | 1.29907 | 1.67655 | 2.00958 | 2.40489 | 2.67995 | 3.26508 |
| 50  | 0.67943 | 1.29871 | 1.67591 | 2.00856 | 2.40327 | 2.67779 | 3.26141 |
| 51  | 0.67933 | 1.29837 | 1.67528 | 2.00758 | 2.40172 | 2.67572 | 3.25789 |
| 52  | 0.67924 | 1.29805 | 1.67469 | 2.00665 | 2.40022 | 2.67373 | 3.25451 |
| 53  | 0.67915 | 1.29773 | 1.67412 | 2.00575 | 2.39879 | 2.67182 | 3.25127 |
| 54  | 0.67906 | 1.29743 | 1.67356 | 2.00488 | 2.39741 | 2.66998 | 3.24815 |
| 55  | 0.67898 | 1.29713 | 1.67303 | 2.00404 | 2.39608 | 2.66822 | 3.24515 |
| 56  | 0.67890 | 1.29685 | 1.67252 | 2.00324 | 2.39480 | 2.66651 | 3.24226 |
| 57  | 0.67882 | 1.29658 | 1.67203 | 2.00247 | 2.39357 | 2.66487 | 3.23948 |
| 58  | 0.67874 | 1.29632 | 1.67155 | 2.00172 | 2.39238 | 2.66329 | 3.23680 |
| 59  | 0.67867 | 1.29607 | 1.67109 | 2.00100 | 2.39123 | 2.66176 | 3.23421 |
| 60  | 0.67860 | 1.29582 | 1.67065 | 2.00030 | 2.39012 | 2.66028 | 3.23171 |
| 61  | 0.67853 | 1.29558 | 1.67022 | 1.99962 | 2.38905 | 2.65886 | 3.22930 |
| 62  | 0.67847 | 1.29536 | 1.66980 | 1.99897 | 2.38801 | 2.65748 | 3.22696 |
| 63  | 0.67840 | 1.29513 | 1.66940 | 1.99834 | 2.38701 | 2.65615 | 3.22471 |
| 64  | 0.67834 | 1.29492 | 1.66901 | 1.99773 | 2.38604 | 2.65485 | 3.22253 |
| 65  | 0.67828 | 1.29471 | 1.66864 | 1.99714 | 2.38510 | 2.65360 | 3.22041 |
| 66  | 0.67823 | 1.29451 | 1.66827 | 1.99656 | 2.38419 | 2.65239 | 3.21837 |
| 67  | 0.67817 | 1.29432 | 1.66792 | 1.99601 | 2.38330 | 2.65122 | 3.21639 |
| 68  | 0.67811 | 1.29413 | 1.66757 | 1.99547 | 2.38245 | 2.65008 | 3.21446 |
| 69  | 0.67806 | 1.29394 | 1.66724 | 1.99495 | 2.38161 | 2.64898 | 3.21260 |
| 70  | 0.67801 | 1.29376 | 1.66691 | 1.99444 | 2.38081 | 2.64790 | 3.21079 |
| 71  | 0.67796 | 1.29359 | 1.66660 | 1.99394 | 2.38002 | 2.64686 | 3.20903 |
| 72  | 0.67791 | 1.29342 | 1.66629 | 1.99346 | 2.37926 | 2.64585 | 3.20733 |
| 73  | 0.67787 | 1.29326 | 1.66600 | 1.99300 | 2.37852 | 2.64487 | 3.20567 |
| 74  | 0.67782 | 1.29310 | 1.66571 | 1.99254 | 2.37780 | 2.64391 | 3.20406 |
| 75  | 0.67778 | 1.29294 | 1.66543 | 1.99210 | 2.37710 | 2.64298 | 3.20249 |
| 76  | 0.67773 | 1.29279 | 1.66515 | 1.99167 | 2.37642 | 2.64208 | 3.20096 |
| 77  | 0.67769 | 1.29264 | 1.66488 | 1.99125 | 2.37576 | 2.64120 | 3.19948 |
| 78  | 0.67765 | 1.29250 | 1.66462 | 1.99085 | 2.37511 | 2.64034 | 3.19804 |
| 79  | 0.67761 | 1.29236 | 1.66437 | 1.99045 | 2.37448 | 2.63950 | 3.19663 |
| 80  | 0.67757 | 1.29222 | 1.66412 | 1.99006 | 2.37387 | 2.63869 | 3.19526 |
| 81  | 0.67753 | 1.29209 | 1.66388 | 1.98969 | 2.37327 | 2.63790 | 3.19392 |
| 82  | 0.67749 | 1.29196 | 1.66365 | 1.98932 | 2.37269 | 2.63712 | 3.19262 |
| 83  | 0.67746 | 1.29183 | 1.66342 | 1.98896 | 2.37212 | 2.63637 | 3.19135 |
| 84  | 0.67742 | 1.29171 | 1.66320 | 1.98861 | 2.37156 | 2.63563 | 3.19011 |
| 85  | 0.67739 | 1.29159 | 1.66298 | 1.98827 | 2.37102 | 2.63491 | 3.18890 |
| 86  | 0.67735 | 1.29147 | 1.66277 | 1.98793 | 2.37049 | 2.63421 | 3.18772 |
| 87  | 0.67732 | 1.29136 | 1.66256 | 1.98761 | 2.36998 | 2.63353 | 3.18657 |
| 88  | 0.67729 | 1.29125 | 1.66235 | 1.98729 | 2.36947 | 2.63286 | 3.18544 |
| 89  | 0.67726 | 1.29114 | 1.66216 | 1.98698 | 2.36898 | 2.63220 | 3.18434 |
| 90  | 0.67723 | 1.29103 | 1.66196 | 1.98667 | 2.36850 | 2.63157 | 3.18327 |
| 91  | 0.67720 | 1.29092 | 1.66177 | 1.98638 | 2.36803 | 2.63094 | 3.18222 |
| 92  | 0.67717 | 1.29082 | 1.66159 | 1.98609 | 2.36757 | 2.63033 | 3.18119 |
| 93  | 0.67714 | 1.29072 | 1.66140 | 1.98580 | 2.36712 | 2.62973 | 3.18019 |
| 94  | 0.67711 | 1.29062 | 1.66123 | 1.98552 | 2.36667 | 2.62915 | 3.17921 |
| 95  | 0.67708 | 1.29053 | 1.66105 | 1.98525 | 2.36624 | 2.62858 | 3.17825 |
| 96  | 0.67705 | 1.29043 | 1.66088 | 1.98498 | 2.36582 | 2.62802 | 3.17731 |
| 97  | 0.67703 | 1.29034 | 1.66071 | 1.98472 | 2.36541 | 2.62747 | 3.17639 |
| 98  | 0.67700 | 1.29025 | 1.66055 | 1.98447 | 2.36500 | 2.62693 | 3.17549 |
| 99  | 0.67698 | 1.29016 | 1.66039 | 1.98422 | 2.36461 | 2.62641 | 3.17460 |
| 100 | 0.67695 | 1.29007 | 1.66023 | 1.98397 | 2.36422 | 2.62589 | 3.17374 |
| 101 | 0.67693 | 1.28999 | 1.66008 | 1.98373 | 2.36384 | 2.62539 | 3.17289 |
| 102 | 0.67690 | 1.28991 | 1.65993 | 1.98350 | 2.36346 | 2.62489 | 3.17206 |
| 103 | 0.67688 | 1.28982 | 1.65978 | 1.98326 | 2.36310 | 2.62441 | 3.17125 |
| 104 | 0.67686 | 1.28974 | 1.65964 | 1.98304 | 2.36274 | 2.62393 | 3.17045 |
| 105 | 0.67683 | 1.28967 | 1.65950 | 1.98282 | 2.36239 | 2.62347 | 3.16967 |
| 106 | 0.67681 | 1.28959 | 1.65936 | 1.98260 | 2.36204 | 2.62301 | 3.16890 |
| 107 | 0.67679 | 1.28951 | 1.65922 | 1.98238 | 2.36170 | 2.62256 | 3.16815 |
| 108 | 0.67677 | 1.28944 | 1.65909 | 1.98217 | 2.36137 | 2.62212 | 3.16741 |
| 109 | 0.67675 | 1.28937 | 1.65895 | 1.98197 | 2.36105 | 2.62169 | 3.16669 |
| 110 | 0.67673 | 1.28930 | 1.65882 | 1.98177 | 2.36073 | 2.62126 | 3.16598 |
| 111 | 0.67671 | 1.28922 | 1.65870 | 1.98157 | 2.36041 | 2.62085 | 3.16528 |
| 112 | 0.67669 | 1.28916 | 1.65857 | 1.98137 | 2.36010 | 2.62044 | 3.16460 |

|     |         |         |         |         |         |         |         |
|-----|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 113 | 0.67667 | 1.28909 | 1.65845 | 1.98118 | 2.35980 | 2.62004 | 3.16392 |
| 114 | 0.67665 | 1.28902 | 1.65833 | 1.98099 | 2.35950 | 2.61964 | 3.16326 |
| 115 | 0.67663 | 1.28896 | 1.65821 | 1.98081 | 2.35921 | 2.61926 | 3.16262 |
| 116 | 0.67661 | 1.28889 | 1.65810 | 1.98063 | 2.35892 | 2.61888 | 3.16198 |
| 117 | 0.67659 | 1.28883 | 1.65798 | 1.98045 | 2.35864 | 2.61850 | 3.16135 |
| 118 | 0.67657 | 1.28877 | 1.65787 | 1.98027 | 2.35837 | 2.61814 | 3.16074 |
| 119 | 0.67656 | 1.28871 | 1.65776 | 1.98010 | 2.35809 | 2.61778 | 3.16013 |
| 120 | 0.67654 | 1.28865 | 1.65765 | 1.97993 | 2.35782 | 2.61742 | 3.15954 |

## Lampiran 13

### F Tabel

| df untuk penyebut (N2) | df untuk pembilang (N1) |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
|------------------------|-------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
|                        | 1                       | 2     | 3     | 4     | 5     | 6     | 7     | 8     | 9     | 10    |
| 1                      | 161                     | 199   | 216   | 225   | 230   | 234   | 237   | 239   | 241   | 242   |
| 2                      | 18.51                   | 19.00 | 19.16 | 19.25 | 19.30 | 19.33 | 19.35 | 19.37 | 19.38 | 19.40 |
| 3                      | 10.13                   | 9.55  | 9.28  | 9.12  | 9.01  | 8.94  | 8.89  | 8.85  | 8.81  | 8.79  |
| 4                      | 7.71                    | 6.94  | 6.59  | 6.39  | 6.26  | 6.16  | 6.09  | 6.04  | 6.00  | 5.96  |
| 5                      | 6.61                    | 5.79  | 5.41  | 5.19  | 5.05  | 4.95  | 4.88  | 4.82  | 4.77  | 4.74  |
| 6                      | 5.99                    | 5.14  | 4.76  | 4.53  | 4.39  | 4.28  | 4.21  | 4.15  | 4.10  | 4.06  |
| 7                      | 5.59                    | 4.74  | 4.35  | 4.12  | 3.97  | 3.87  | 3.79  | 3.73  | 3.68  | 3.64  |
| 8                      | 5.32                    | 4.46  | 4.07  | 3.84  | 3.69  | 3.58  | 3.50  | 3.44  | 3.39  | 3.35  |
| 9                      | 5.12                    | 4.26  | 3.86  | 3.63  | 3.48  | 3.37  | 3.29  | 3.23  | 3.18  | 3.14  |
| 10                     | 4.96                    | 4.10  | 3.71  | 3.48  | 3.33  | 3.22  | 3.14  | 3.07  | 3.02  | 2.98  |
| 11                     | 4.84                    | 3.98  | 3.59  | 3.36  | 3.20  | 3.09  | 3.01  | 2.95  | 2.90  | 2.85  |
| 12                     | 4.75                    | 3.89  | 3.49  | 3.26  | 3.11  | 3.00  | 2.91  | 2.85  | 2.80  | 2.75  |
| 13                     | 4.67                    | 3.81  | 3.41  | 3.18  | 3.03  | 2.92  | 2.83  | 2.77  | 2.71  | 2.67  |
| 14                     | 4.60                    | 3.74  | 3.34  | 3.11  | 2.96  | 2.85  | 2.76  | 2.70  | 2.65  | 2.60  |
| 15                     | 4.54                    | 3.68  | 3.29  | 3.06  | 2.90  | 2.79  | 2.71  | 2.64  | 2.59  | 2.54  |
| 16                     | 4.49                    | 3.63  | 3.24  | 3.01  | 2.85  | 2.74  | 2.66  | 2.59  | 2.54  | 2.49  |
| 17                     | 4.45                    | 3.59  | 3.20  | 2.96  | 2.81  | 2.70  | 2.61  | 2.55  | 2.49  | 2.45  |
| 18                     | 4.41                    | 3.55  | 3.16  | 2.93  | 2.77  | 2.66  | 2.58  | 2.51  | 2.46  | 2.41  |
| 19                     | 4.38                    | 3.52  | 3.13  | 2.90  | 2.74  | 2.63  | 2.54  | 2.48  | 2.42  | 2.38  |
| 20                     | 4.35                    | 3.49  | 3.10  | 2.87  | 2.71  | 2.60  | 2.51  | 2.45  | 2.39  | 2.35  |
| 21                     | 4.32                    | 3.47  | 3.07  | 2.84  | 2.68  | 2.57  | 2.49  | 2.42  | 2.37  | 2.32  |
| 22                     | 4.30                    | 3.44  | 3.05  | 2.82  | 2.66  | 2.55  | 2.46  | 2.40  | 2.34  | 2.30  |
| 23                     | 4.28                    | 3.42  | 3.03  | 2.80  | 2.64  | 2.53  | 2.44  | 2.37  | 2.32  | 2.27  |
| 24                     | 4.26                    | 3.40  | 3.01  | 2.78  | 2.62  | 2.51  | 2.42  | 2.36  | 2.30  | 2.25  |
| 25                     | 4.24                    | 3.39  | 2.99  | 2.76  | 2.60  | 2.49  | 2.40  | 2.34  | 2.28  | 2.24  |
| 26                     | 4.23                    | 3.37  | 2.98  | 2.74  | 2.59  | 2.47  | 2.39  | 2.32  | 2.27  | 2.22  |
| 27                     | 4.21                    | 3.35  | 2.96  | 2.73  | 2.57  | 2.46  | 2.37  | 2.31  | 2.25  | 2.20  |
| 28                     | 4.20                    | 3.34  | 2.95  | 2.71  | 2.56  | 2.45  | 2.36  | 2.29  | 2.24  | 2.19  |
| 29                     | 4.18                    | 3.33  | 2.93  | 2.70  | 2.55  | 2.43  | 2.35  | 2.28  | 2.22  | 2.18  |
| 30                     | 4.17                    | 3.32  | 2.92  | 2.69  | 2.53  | 2.42  | 2.33  | 2.27  | 2.21  | 2.16  |
| 31                     | 4.16                    | 3.30  | 2.91  | 2.68  | 2.52  | 2.41  | 2.32  | 2.25  | 2.20  | 2.15  |
| 32                     | 4.15                    | 3.29  | 2.90  | 2.67  | 2.51  | 2.40  | 2.31  | 2.24  | 2.19  | 2.14  |
| 33                     | 4.14                    | 3.28  | 2.89  | 2.66  | 2.50  | 2.39  | 2.30  | 2.23  | 2.18  | 2.13  |
| 34                     | 4.13                    | 3.28  | 2.88  | 2.65  | 2.49  | 2.38  | 2.29  | 2.23  | 2.17  | 2.12  |
| 35                     | 4.12                    | 3.27  | 2.87  | 2.64  | 2.49  | 2.37  | 2.29  | 2.22  | 2.16  | 2.11  |
| 36                     | 4.11                    | 3.26  | 2.87  | 2.63  | 2.48  | 2.36  | 2.28  | 2.21  | 2.15  | 2.11  |
| 37                     | 4.11                    | 3.25  | 2.86  | 2.63  | 2.47  | 2.36  | 2.27  | 2.20  | 2.14  | 2.10  |
| 38                     | 4.10                    | 3.24  | 2.85  | 2.62  | 2.46  | 2.35  | 2.26  | 2.19  | 2.14  | 2.09  |
| 39                     | 4.09                    | 3.24  | 2.85  | 2.61  | 2.46  | 2.34  | 2.26  | 2.19  | 2.13  | 2.08  |

|    |   |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
|----|---|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 40 | 4.08  | 3.23 | 2.84 | 2.61 | 2.45 | 2.34 | 2.25 | 2.18 | 2.12 | 2.08 |
| 41 | 4.08  | 3.23 | 2.83 | 2.60 | 2.44 | 2.33 | 2.24 | 2.17 | 2.12 | 2.07 |
| 42 |  | 3.22 | 2.83 | 2.59 | 2.44 | 2.32 | 2.24 | 2.17 | 2.11 | 2.06 |
| 43 | 4.07  | 3.21 | 2.82 | 2.59 | 2.43 | 2.32 | 2.23 | 2.16 | 2.11 | 2.06 |
| 44 | 4.06  | 3.21 | 2.82 | 2.58 | 2.43 | 2.31 | 2.23 | 2.16 | 2.10 | 2.05 |
| 45 | 4.06  | 3.20 | 2.81 | 2.58 | 2.42 | 2.31 | 2.22 | 2.15 | 2.10 | 2.05 |
| 46 | 4.05  | 3.20 | 2.81 | 2.57 | 2.42 | 2.30 | 2.22 | 2.15 | 2.09 | 2.04 |
| 47 | 4.05  | 3.20 | 2.80 | 2.57 | 2.41 | 2.30 | 2.21 | 2.14 | 2.09 | 2.04 |
| 48 | 4.04  | 3.19 | 2.80 | 2.57 | 2.41 | 2.29 | 2.21 | 2.14 | 2.08 | 2.03 |
| 49 | 4.04  | 3.19 | 2.79 | 2.56 | 2.40 | 2.29 | 2.20 | 2.13 | 2.08 | 2.03 |
| 50 | 4.03  | 3.18 | 2.79 | 2.56 | 2.40 | 2.29 | 2.20 | 2.13 | 2.07 | 2.03 |
| 51 | 4.03  | 3.18 | 2.79 | 2.55 | 2.40 | 2.28 | 2.20 | 2.13 | 2.07 | 2.02 |
| 52 | 4.03  | 3.18 | 2.78 | 2.55 | 2.39 | 2.28 | 2.19 | 2.12 | 2.07 | 2.02 |
| 53 | 4.02  | 3.17 | 2.78 | 2.55 | 2.39 | 2.28 | 2.19 | 2.12 | 2.06 | 2.01 |
| 54 | 4.02  | 3.17 | 2.78 | 2.54 | 2.39 | 2.27 | 2.18 | 2.12 | 2.06 | 2.01 |
| 55 | 4.02  | 3.16 | 2.77 | 2.54 | 2.38 | 2.27 | 2.18 | 2.11 | 2.06 | 2.01 |
| 56 | 4.01  | 3.16 | 2.77 | 2.54 | 2.38 | 2.27 | 2.18 | 2.11 | 2.05 | 2.00 |
| 57 | 4.01  | 3.16 | 2.77 | 2.53 | 2.38 | 2.26 | 2.18 | 2.11 | 2.05 | 2.00 |
| 58 | 4.01  | 3.16 | 2.76 | 2.53 | 2.37 | 2.26 | 2.17 | 2.10 | 2.05 | 2.00 |
| 59 | 4.00  | 3.15 | 2.76 | 2.53 | 2.37 | 2.26 | 2.17 | 2.10 | 2.04 | 2.00 |
| 60 | 4.00  | 3.15 | 2.76 | 2.53 | 2.37 | 2.25 | 2.17 | 2.10 | 2.04 | 1.99 |
| 61 | 4.00  | 3.15 | 2.76 | 2.52 | 2.37 | 2.25 | 2.16 | 2.09 | 2.04 | 1.99 |
| 62 | 4.00  | 3.15 | 2.75 | 2.52 | 2.36 | 2.25 | 2.16 | 2.09 | 2.03 | 1.99 |
| 63 | 3.99  | 3.14 | 2.75 | 2.52 | 2.36 | 2.25 | 2.16 | 2.09 | 2.03 | 1.98 |
| 64 | 3.99  | 3.14 | 2.75 | 2.52 | 2.36 | 2.24 | 2.16 | 2.09 | 2.03 | 1.98 |
| 65 | 3.99  | 3.14 | 2.75 | 2.51 | 2.36 | 2.24 | 2.15 | 2.08 | 2.03 | 1.98 |
| 66 | 3.99  | 3.14 | 2.74 | 2.51 | 2.35 | 2.24 | 2.15 | 2.08 | 2.03 | 1.98 |
| 67 | 3.98  | 3.13 | 2.74 | 2.51 | 2.35 | 2.24 | 2.15 | 2.08 | 2.02 | 1.98 |
| 68 | 3.98  | 3.13 | 2.74 | 2.51 | 2.35 | 2.24 | 2.15 | 2.08 | 2.02 | 1.97 |
| 69 | 3.98  | 3.13 | 2.74 | 2.50 | 2.35 | 2.23 | 2.15 | 2.08 | 2.02 | 1.97 |
| 70 | 3.98  | 3.13 | 2.74 | 2.50 | 2.35 | 2.23 | 2.14 | 2.07 | 2.02 | 1.97 |
| 71 | 3.98  | 3.13 | 2.73 | 2.50 | 2.34 | 2.23 | 2.14 | 2.07 | 2.01 | 1.97 |
| 72 | 3.97  | 3.12 | 2.73 | 2.50 | 2.34 | 2.23 | 2.14 | 2.07 | 2.01 | 1.96 |
| 73 | 3.97  | 3.12 | 2.73 | 2.50 | 2.34 | 2.23 | 2.14 | 2.07 | 2.01 | 1.96 |
| 74 | 3.97  | 3.12 | 2.73 | 2.50 | 2.34 | 2.22 | 2.14 | 2.07 | 2.01 | 1.96 |
| 75 | 3.97  | 3.12 | 2.73 | 2.49 | 2.34 | 2.22 | 2.13 | 2.06 | 2.01 | 1.96 |
| 76 | 3.97  | 3.12 | 2.72 | 2.49 | 2.33 | 2.22 | 2.13 | 2.06 | 2.01 | 1.96 |
| 77 | 3.97  | 3.12 | 2.72 | 2.49 | 2.33 | 2.22 | 2.13 | 2.06 | 2.00 | 1.96 |
| 78 | 3.96  | 3.11 | 2.72 | 2.49 | 2.33 | 2.22 | 2.13 | 2.06 | 2.00 | 1.95 |
| 79 | 3.96  | 3.11 | 2.72 | 2.49 | 2.33 | 2.22 | 2.13 | 2.06 | 2.00 | 1.95 |
| 80 | 3.96  | 3.11 | 2.72 | 2.49 | 2.33 | 2.21 | 2.13 | 2.06 | 2.00 | 1.95 |
| 81 | 3.96  | 3.11 | 2.72 | 2.48 | 2.33 | 2.21 | 2.12 | 2.05 | 2.00 | 1.95 |
| 82 | 3.96  | 3.11 | 2.72 | 2.48 | 2.33 | 2.21 | 2.12 | 2.05 | 2.00 | 1.95 |
| 83 | 3.96  | 3.11 | 2.71 | 2.48 | 2.32 | 2.21 | 2.12 | 2.05 | 1.99 | 1.95 |
| 84 | 3.95  | 3.11 | 2.71 | 2.48 | 2.32 | 2.21 | 2.12 | 2.05 | 1.99 | 1.95 |
| 85 | 3.95  | 3.10 | 2.71 | 2.48 | 2.32 | 2.21 | 2.12 | 2.05 | 1.99 | 1.94 |
| 86 | 3.95  | 3.10 | 2.71 | 2.48 | 2.32 | 2.21 | 2.12 | 2.05 | 1.99 | 1.94 |
| 87 | 3.95  | 3.10 | 2.71 | 2.48 | 2.32 | 2.20 | 2.12 | 2.05 | 1.99 | 1.94 |
| 88 | 3.95  | 3.10 | 2.71 | 2.48 | 2.32 | 2.20 | 2.12 | 2.05 | 1.99 | 1.94 |
| 89 | 3.95  | 3.10 | 2.71 | 2.47 | 2.32 | 2.20 | 2.11 | 2.04 | 1.99 | 1.94 |
| 90 | 3.95  | 3.10 | 2.71 | 2.47 | 2.32 | 2.20 | 2.11 | 2.04 | 1.99 | 1.94 |
| 91 | 3.95  | 3.10 | 2.70 | 2.47 | 2.31 | 2.20 | 2.11 | 2.04 | 1.98 | 1.94 |
| 92 | 3.94  | 3.10 | 2.70 | 2.47 | 2.31 | 2.20 | 2.11 | 2.04 | 1.98 | 1.94 |
| 93 | 3.94  | 3.09 | 2.70 | 2.47 | 2.31 | 2.20 | 2.11 | 2.04 | 1.98 | 1.93 |

|            |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
|------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| <b>94</b>  | 3.94 | 3.09 | 2.70 | 2.47 | 2.31 | 2.20 | 2.11 | 2.04 | 1.98 | 1.93 |
| <b>95</b>  | 3.94 | 3.09 | 2.70 | 2.47 | 2.31 | 2.20 | 2.11 | 2.04 | 1.98 | 1.93 |
| <b>96</b>  | 3.94 | 3.09 | 2.70 | 2.47 | 2.31 | 2.19 | 2.11 | 2.04 | 1.98 | 1.93 |
| <b>97</b>  | 3.94 | 3.09 | 2.70 | 2.47 | 2.31 | 2.19 | 2.11 | 2.04 | 1.98 | 1.93 |
| <b>98</b>  | 3.94 | 3.09 | 2.70 | 2.46 | 2.31 | 2.19 | 2.10 | 2.03 | 1.98 | 1.93 |
| <b>99</b>  | 3.94 | 3.09 | 2.70 | 2.46 | 2.31 | 2.19 | 2.10 | 2.03 | 1.98 | 1.93 |
| <b>100</b> | 3.94 | 3.09 | 2.70 | 2.46 | 2.31 | 2.19 | 2.10 | 2.03 | 1.97 | 1.93 |