

BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Salah satu tujuan penelitian adalah untuk menghasilkan bukti empiris dari variabel yang terlibat, seperti Kompensasi (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Komitmen Karyawan (Y). Berdasarkan hasil analisis dan diskusi, dapat disimpulkan bahwa :

1. Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menghitung kemampuan variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen. Berdasarkan tabel, nilai hasil R adalah 0,768, nilai R square adalah 0,590, dan nilai R^2 yang disesuaikan adalah 0,577. Hal ini menunjukkan bahwa loyalitas karyawan adalah variabel dependen sebesar 57,7% yang dapat dijelaskan oleh variabel independen (kompensasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja), dan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar penelitian ini.
2. Diketahui nilai Thitung $6,147 > 1,664$ untuk variabel Kompensasi, $3,251 > 0,1664$ untuk variabel Gaya Kepemimpinan, dan $3,344 > 1,664$ untuk variabel Lingkungan Kerja, maka H_{o1} , H_{o2} dan H_{o3} diterima karena variabel Kompensasi (X1), Gaya Kepemimpinan (X2) Dan Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh signifikan dengan variabel Loyalitas Karyawan (Y).

Dari hasil analisis yang telah dilakukan, dapat dijelaskan bahwa Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara simultan

memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Loyalitas Karyawan pada PT Diansurya Global.

B. Implikasi

1. Implikasi Teoritis

Dengan menunjukkan bahwa kompensasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja mempengaruhi loyalitas karyawan, penelitian penulis menunjukkan bahwa variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Oleh karena itu, perusahaan harus meningkatkan manajemen penyediaan, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja sehingga mereka dapat meningkatkan loyalitas karyawan mereka.

2. Implikasi Manajerial

Penelitian ini memungkinkan perusahaan untuk mempertimbangkan hubungan yang erat antara variabel yang diteliti secara bersama-sama (simultan), yang menunjukkan bahwa dampak yang menguntungkan dapat digunakan sebagai dasar untuk perbaikan dan evaluasi perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Manajemen perusahaan juga dapat mempertimbangkan hal ini karena, jika dilihat secara menyeluruh, hal ini dapat memberi mereka angin segar untuk memperbaiki kesalahan mereka dan menjadi kekuatan baru untuk bersaing dengan para pesaingnya, terutama di industri yang sama.

3. Implikasi Metodologi

Metode analisis statistik deskriptif, asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji validitas dan reliabilitas, uji T, uji F, koefisien determinasi, dan hipotesis dibahas dalam penelitian ini. Selain itu, penelitian ini menggunakan teori-teori yang mendukung yang dicantumkan.

C. Saran

Tentu saja, penelitian yang telah dilakukan dapat digunakan sebagai referensi bagi para peneliti berikutnya untuk melakukan pengujian yang lebih baik. Oleh karena itu, tingginya harapan penulis bahwa saran yang ditulis dengan tujuan akan bermanfaat bagi banyak orang. Beberapa saran yang dapat diberikan antara lain :

1. Bagi Perusahaan

Dengan penelitian ini, penulis berharap dapat mempengaruhi pertimbangan kebijakan dan motivasi manajemen untuk tetap kreatif dan inovatif untuk mencapai cita-cita perusahaan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya atau Pengembang Ilmu

Studi ini mengevaluasi variabel untuk menunjukkan betapa pentingnya variabel independen dan dependen. Akibatnya, penulis menyarankan peneliti yang akan datang untuk mempelajari aspek lain yang terkait dengan penelitian ini agar penelitian ini bermanfaat bagi banyak orang, pihak yang terlibat, dan ilmu pengetahuan.

3. Bagi Investor

Dengan penelitian ini, diharapkan para investor yang ingin melakukan investasi jangka panjang atau menanam modal dapat melihat faktor-faktor yang diteliti oleh peneliti pada kesempatan ini. Selain itu, penulis berharap bahwa para investor yang tertarik untuk menanam modal di masa mendatang dapat mendorong pertumbuhan PT Diansurya Global.



DAFTAR PUSTAKA

- Ade Novia. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan pada PT Ecotravel Sumatera Bukit Lawang. *International Journal of Business and Management Invention*, 6(1). <https://jurnal.pancabudi.ac.id/index.php/jurnalfasosa/article/view/1651>
- Amelia Destyawati Setia, A. (2022). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Plaswod Bangun Indonesia. *Emabi : Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 1(2). <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/emabi/article/view/1246>
- Amelia destywati setia. (2022). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Plaswod Bangun Indonesia. <Http://Repositori.Buddhidharma.Ac.Id/View/Divisions/Sch=5Fart/2023.Html> . <http://repositori.buddhidharma.ac.id/>
- Anastasya Jasmine. (2019). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prima Prospek Indonesia. *Nikabi : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 2(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.31253/ni.v2i1.2014>
- Andy. (2023). *The Effect Of Training, Career Path, And Compensation On Employee Performance At PT. Gosyen Pacific Suskesmaktur* (Vol. 21, Issue 2). <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/ds>
- Anto gunawan. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cahaya Utama Mandiri Plasindo. <Http://Repositori.Buddhidharma.Ac.Id/View/Divisions/Sch=5Fart/2023.Html> . <http://repositori.buddhidharma.ac.id/view/divisions/sch=5Fart/2023.html>
- Anto Gunawan, & Sutrisna. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis Vol 1 No 2*, 1(2). <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros>
- Ayu Upiparami Herlinah, D. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Telaga Mestika Mas. In *Nikamabi : Jurnal Ekonomi & Bisnis* (Vol. 2, Issue 1). <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/ga>
- Bernita Orlando. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bina Adidaya* (Vol. 3, Issue 1). <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros>

- Bernita orlando wijaya. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Komunikasi,dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bina Adidaya. [Http://Repositori.Buddhidharma.Ac.Id/View/Divisions/Sch=5Fart/2023.Html](http://Repositori.Buddhidharma.Ac.Id/View/Divisions/Sch=5Fart/2023.Html) . <http://repositori.buddhidharma.ac.id/view/divisions/sch=5Fart/2023.html>
- Berto Kristianto. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan PT. Capella Dinamik Nusantara Cab. Kandis. In *JOM FISIP* (Vol. 4, Issue 1). <https://www.neliti.com/id/publications/128850/pengaruh-kompensasi-dan-lingkungan-kerja-terhadap-loyalitas-karyawan-studi-kasus>
- Derrik Hendriawan, & Nana Sutisna. (2022). Pengaruh Komunikasi Lingkungan Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Central Asia Tbk Kantor Cabang Supermal Karawaci. *Emabi: Ekonomi dan Manajemen Bisnis - VOL. 1. NO. 3* , 1(3). <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/emabi>
- Dian Adventy Zagoto, & Lenggo Ginny, P. (2023). Pengaruh Displin Kerja, Loyalitas Kerja Dan Pengembangan Karir Di PT. Cakra Mantap Mandiri. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis Vol 3 No 2* , 3(2). <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros>
- diana karina. (2019). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Gading Proptindo Indonesia. [Http://Repositori.Buddhidharma.Ac.Id/View/Divisions/Sch=5Fart/2023.Html](http://Repositori.Buddhidharma.Ac.Id/View/Divisions/Sch=5Fart/2023.Html) . <http://repositori.buddhidharma.ac.id/view/divisions/sch=5Fart/2023.html>
- Dra. Rini Wijayaningsih. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia: Sebagai Sebuah Sistem Dan Strategi Manajemen Dalam Organisasi. *“Strategy Implementation: Nature of the Problem “International Review of Strategic Management*, 2(1), 73–113.
- Elly afrida Maharadja. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sinar Surya Bajaprofolindo (PT. SSBP). [Http://Repositori.Buddhidharma.Ac.Id/View/Divisions/Sch=5Fart/2023.Html](http://Repositori.Buddhidharma.Ac.Id/View/Divisions/Sch=5Fart/2023.Html) . <http://repositori.buddhidharma.ac.id/view/divisions/sch=5Fart/2023.html>
- Ester. (2023). The Influence of Compensation, Workload and Work Stress, on Employee Job Satisfaction, Case Study At PT Langganan Kita Bersama. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis Vol 3 No 2* , 3(2). <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros>
- Fabian Pratana. (2022). Analisis Mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Reward terhadap Loyalitas Karyawan pada PT Gabri Indo Italy. [Https://Jurnal.Ubd.Ac.Id/Index.Php/Pros](https://Jurnal.Ubd.Ac.Id/Index.Php/Pros), 2(2). <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros>

- Fan Fen, & Agus Kusnawan. (2023). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Karya Megah Gunungmas Karawaci. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis Vol 2 No 2*, 2(2). <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros>
- Fredika Gloria Sihombing, & Agus kusnawan. (2022). Pengaruh Gaji, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Unires Indonesia. *Emabi : Ekonomi dan Manajemen Bisnis - VOL. 1. NO. 3*, 1(3). <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/emabi>
- Fuji Wahyuni, D., & Hamidi, M. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada perum bulog divisi regional sultra. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 3(2), 1. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v3i2.559>
- Gita Nopitasari, S. E. (2021). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Tulungagung. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 7(1), 89–101. <http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/JMBI/article/view/4892>
- Handayani, P., Pujiarti, & Andy. (2024). The Influence Of Recruitment, Work Culture, And Work Environment On The Quality Of Human Resources At PT Gratia Jelajah Semesta. *Primanomics: Jurnal Ekonomi dan Bisnis - VOL. 22. NO. 1*, 22(1). <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/ds>
- Herlambang, T., Karya, D. F., Bina, K., & Prima, I. (2022). *Metodologi Penelitian* (Febriyanti Devita Sari, Ed.; cetakan pertama). Kresna Bina Insan Prima. www.publikasiilmiah.com
- Imelda Oktafia Lena, & Agus Kusnawan. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Self Rewards, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Summarecon Agung Tbk Cabang Serpong. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis Vol 2 No 2*, 2(2). <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros>
- Jodi Efrem. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sublife Financial Indonesia*. <http://repository.buddhidharma.ac.id/id/eprint/1335>
- Junaidi Hasen. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada PT Perintis Perkasa Medan. *Literasi Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1). <https://lpbe.org/index.php/lpbe/article/view/56>
- Laksmi Putri Maharani. (2018). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Guru Genius di Yatim Mandiri Surabaya*.

http://digilib.uinsa.ac.id/24410/6/Laksmi%20Putri%20Maharani_G93214032.pdf

Ligia Anjeli Chaniari, & Sutrisna. (2023). Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja, Benefit, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Hings Subur Makmur. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis Vol 3 No 2*, 3(1). <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros>

Liukarya, W. (2023). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Koperasi Maju. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis Vol 3 No 2*, 3(2). <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros>

Lydia Theresa Phila Delphia simanungkalit. (2023). Pengaruh Pemberian Kompensasi, Motivasi, dan Kinerja Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja di PT. Lintas Sapta Elemen. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis Vol 3 No 2*, 3(2). <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros>

Mahayuni, A. A. P., & Dewi, A. A. S. K. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Tranformasional, Lingkungan Kerja, dan Motivasi terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(5), 1696. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i05.p03>

Mantovani, E., Sutisna, N., Kunci:, K., Organisasi, B., Organisasi, K., Kerja, L., & Karyawan, L. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada PT Duta Modernpack Jaya. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2). <http://repository.buddhidharma.ac.id/view/divisions/sch=5Fart/2023.html>

Mario Oktavianus Marbun, & Agus Kusnawan. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Orienta Jaya Abadi. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis Vol 2 No 2*, 2(2). <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros>

Marwanto, A. E., & Hasyim, W. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di PT Penjalindo Nusantara (Metaflex). *Jurnal Ikraith-Ekonomika*, 6(1). <http://journals.upi-yai.ac.id/index.php/IKRAITH-EKONOMIKA>

Metta Pitaloka. (2023). Pengaruh Konflik Keluarga, Stres Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Anugrahprima Perdana. *Jurnal Ekonomi & Bisnis Nikamabi*, 2(1), 37–40. <https://doi.org/https://doi.org/10.31253/ni.v2i1.2372>

Mitta Hutami. (2018). *Ansalisis Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Loyalitas Karyawan PT Kebon Agung Malang-Jawa Timur*. <http://repository.ub.ac.id/id/eprint/165785/>

- Mutiara Putri Chen. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ledco Energi Dinamika. *EMABI: Ekonomi dan Manajemen Bisnis*- VOL. 2. NO. 2 , 2(2). <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/emabi>
- Pretty Rachel, A., & Kusnawan, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Rekan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada Saat Pandemi di PT. Mega Mustika Gemilang. *EMABI: Ekonomi dan Manajemen Bisnis* - VOL. 1. NO. 1 , 1(1). <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/emabi>
- Pujiarti, & Pujiarti. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Menara Berlian. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis Vol 1 No 1*, 1(1). <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros>
- Ridho Alfariz. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Badan Amil Zakat Nasional)*. <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/54272/1/RIDHO%20ALFARIZ-FEB.pdf>
- Rofi Apriliani, & Sutisna, N. (2023). Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bintang Auto Semesta. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis Vol 3 No 2*, 3(2). <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros>
- Ryenadi Purwadio. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan CV. Kurnia Jasa Mandiri. *Teknologi Ilmu-Ilmu Terapan Dan Manajemen Umum*. <http://repository.uin-suska.ac.id/id/eprint/53584>
- Salim, J. (2023). The Effect Of Compensation, Competence, And Work Discipline On Employee Performance At PT Transformasi Security. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis Vol 3 No 2*, 3(2). <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros>
- Saputra, A., & Sutisna, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Regional 2 Jakarta 10004. *EMABI: Ekonomi dan Manajemen Bisnis* - VOL. 1. NO. 3, 1(3). <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/emabi>
- Sentosa, A., & Pujiarti. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hippo Prima Plast. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis Vol 1 No 2*, 1(2). <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros>
- Sepdita Theorando, & Agus Kusnawan. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi, & Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Makmur Dwijaya. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis Vol 1 No 1*, 1(1). <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros>

- Setyawan Vania. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Asher Teknik Internasional. *EMABI : Ekonomi dan Manajemen Bisnis - VOL. 2. NO. 2, 2(2)*. <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/emabi>
- Shella Natasia, & Trinurfa Yuliadi, E. (2023). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompensasi Terhadap Kinerja di PT. Bayu Utama Lestari. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis Vol 3 No 2, 3(2)*. <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros>
- Siahaan, D. S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Maja Agung Elektrindo. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*. <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros>
- Stefhani Novianty Wijaya, & Sutrisna. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan di PT. Mayora Indah Tbk (Div. HRD). *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*. <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros>
- Steven Agus Saputra, & Andy. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Multikarya Indosatya. *Prosiding: E Konomi Dan Bisnis Vol 3 No 2, 3(2)*. <https://jurnal.ubd.ac.id/indel>
- Sugianto, D. (2023). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. GPRO KARYA BERSAMA. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis Vol 3 No 2, 3(2)*. <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros>
- Swadarma, I. P. S., & Netra, I. G. S. K. (2020b). Kompensasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan pada Café Rame Jimbran Seafood. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(5), 1738. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i05.p05>
- Syamsir, M., Tamsah, H., & Nobel Makassar Ramli Hatma, S. (2018b). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Karyawan Hotel Claro Makassar Effect of Work Satisfaction and Compensation on Performance Through Motivation of Employees Claro Makassar Hotel. In *Jurnal Mirai Management* (Vol. 3, Issue 2). <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai>
- Tigas Pradewa. (2023). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tangerang). *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis Vol 3 No 2, 3(2)*. <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros>

Yoreisa Sugianto. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin terhadap kinerja karyawan (Studi kasus PT Prima tehnik celebes). *Prosiding Ekonomi Dan Bisnis Vol 3 No 2, 3(2)*. <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros>



Daftar Riwayat Hidup

Nama : Setefanus Januar

Tempat, Tanggal Lahir : Tangerang, 18 Januari 2022

Jenis Kelamin : Laki-Laki

Agama : Buddha

Kewarganegaraan : Indonesia

Alamat : Kebon Jati RT 002/RW 001 Bojong Jaya, Karawaci

No.Telepon : 0882-1321-3856

Email : setefanusgaming@gmail.com

IPK Terakhir : 3.50

Riwayat Pendidikan

SD : SDN Sukatani III Tangerang

SMP : SMP Jaya Manggala School Tangerang

SMK : SMK Setia Bhakti Tangerang



Tangerang, 26 Maret 2024

Setefanus Januar
20200500001



PT. DIANSURYA GLOBAL
MANUFACTURER & EXPORTER OF
METAL FITTINGS



Certified Company
No. 16 100 0719

SURAT KETERANGAN
Nomor : 191/HRD-DSG/XII/2023

Yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : **CHARLES LIUSTANTO**
NIK : 002064
Jabatan : HRD & GA

Menerangkan bahwa nama dibawah ini :

Nama : **SETEFANUS JANUAR**
NIM : 20200500001
Program Studi : Manajemen
Universitas : Universitas Buddhi Dharma

Adalah benar telah melaksanakan penelitian di PT Diansurya Global dengan judul skripsi "**Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT Diansurya Global**" yang dilakukan pada periode tahun 2023. Penelitian ini dilakukan untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan Jenjang Pendidikan Strata 1 (Satu).

Demikian Surat Keterangan ini diberikan untuk digunakan seperlunya.

Tangerang, 13 Desember 2023
PT Diansurya Global



CHARLES LIUSTANTO
HRD & GA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Data Responden berdasarkan jenis kelamin

	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki – laki	64	64%
2	Perempuan	36	36%
	Total	100	100%

Data Responden berdasarkan Usia

N o	Usia	Frekuensi	Persentase
1	17 - 19 Tahun	9	9%
2	20 - 29 Tahun	60	60%
3	30 - 39 Tahun	21	21%
4	> 40 Tahun	10	10%
	Total	100	100%

Data Responden berdasarkan lama masa bekerja

masa kerja	persentase
> 1 tahun	1%
>2 tahun	76%
>5 tahun	12%
>10 tahun	11%

Frekuensi Pernyataan X1

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.0	1.0	1.0
	4	28	28.0	28.0	29.0
	5	71	71.0	71.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.0	1.0	1.0
	4	31	31.0	31.0	32.0
	5	68	68.0	68.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.0	1.0	1.0
	4	15	15.0	15.0	16.0
	5	84	84.0	84.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	13	13.0	13.0	13.0
	5	87	87.0	87.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	2.0	2.0	2.0
	4	22	22.0	22.0	24.0
	5	76	76.0	76.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.0	1.0	1.0
	3	2	2.0	2.0	3.0
	4	27	27.0	27.0	30.0
	5	70	70.0	70.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	30	30.0	30.0	30.0
	5	70	70.0	70.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	32	32.0	32.0	32.0
	5	68	68.0	68.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2.0	2.0	2.0
	3	1	1.0	1.0	3.0
	4	27	27.0	27.0	30.0
	5	70	70.0	70.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	2.0	2.0	2.0
	4	33	33.0	33.0	35.0
	5	65	65.0	65.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Frekuensi Pernyataan X2

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	26	26.0	26.0	26.0
	5	74	74.0	74.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	26	26.0	26.0	26.0
	5	74	74.0	74.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	32	32.0	32.0	32.0
	5	67	67.0	67.0	99.0
	6	1	1.0	1.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	28	28.0	28.0	28.0
	5	72	72.0	72.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.0	1.0	1.0
	4	41	41.0	41.0	42.0
	5	58	58.0	58.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	30	30.0	30.0	30.0
	5	70	70.0	70.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	36	36.0	36.0	36.0
	5	64	64.0	64.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	2.0	2.0	2.0
	4	32	32.0	32.0	34.0
	5	66	66.0	66.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	34	34.0	34.0	34.0
	5	66	66.0	66.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X2.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	41	41.0	41.0	41.0
	5	59	59.0	59.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Frekuensi Pernyataan X3

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	2.0	2.0	2.0
	4	27	27.0	27.0	29.0
	5	71	71.0	71.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.0	1.0	1.0
	4	23	23.0	23.0	24.0
	5	76	76.0	76.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	22	22.0	22.0	22.0
	5	78	78.0	78.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	3.0	3.0	3.0
	4	28	28.0	28.0	31.0
	5	69	69.0	69.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.0	1.0	1.0
	4	13	13.0	13.0	14.0
	5	86	86.0	86.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X3.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.0	1.0	1.0
	4	29	29.0	29.0	30.0
	5	70	70.0	70.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X3.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	21	21.0	21.0	21.0
	5	78	78.0	78.0	99.0
	6	1	1.0	1.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X3.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	27	27.0	27.0	27.0
	5	73	73.0	73.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X3.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	26	26.0	26.0	26.0
	5	74	74.0	74.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X3.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	2.0	2.0	2.0
	4	22	22.0	22.0	24.0
	5	76	76.0	76.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Frekuensi Pernyataan Y**Y1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.0	1.0	1.0
	4	31	31.0	31.0	32.0
	5	68	68.0	68.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Y1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.0	1.0	1.0

3	2	2.0	2.0	3.0
4	39	39.0	39.0	42.0
5	58	58.0	58.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Y1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.0	1.0	1.0
	4	20	20.0	20.0	21.0
	5	79	79.0	79.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Y1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	24	24.0	24.0	24.0
	5	76	76.0	76.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Y1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	5.0	5.0	5.0
	4	26	26.0	26.0	31.0
	5	69	69.0	69.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Y1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	3.0	3.0	3.0

	4	40	40.0	40.0	43.0
	5	57	57.0	57.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Y1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	2.0	2.0	2.0
	4	37	37.0	37.0	39.0
	5	61	61.0	61.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Y1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	41	41.0	41.0	41.0
	5	59	59.0	59.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Y1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.0	1.0	1.0
	3	6	6.0	6.0	7.0
	4	46	46.0	46.0	53.0
	5	47	47.0	47.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Y1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2.0	2.0	2.0

3	7	7.0	7.0	9.0
4	42	42.0	42.0	51.0
5	49	49.0	49.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	100	2	5	4.69	.526
X1.2	100	2	5	4.66	.536
X1.3	100	3	5	4.83	.403
X1.4	100	4	5	4.87	.338
X1.5	100	3	5	4.74	.485
X1.6	100	2	5	4.66	.572
X1.7	100	4	5	4.70	.461
X1.8	100	4	5	4.68	.469
X1.9	100	2	5	4.65	.609
X1.10	100	3	5	4.63	.525
Valid N (listwise)	100				

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2.1	100	4	5	4.74	.441
X2.2	100	4	5	4.74	.441
X2.3	100	4	6	4.69	.486
X2.4	100	4	5	4.72	.451
X2.5	100	3	5	4.57	.517
X2.6	100	4	5	4.70	.461
X2.7	100	4	5	4.64	.482
X2.8	100	3	5	4.64	.523
X2.9	100	4	5	4.66	.476
X2.10	100	4	5	4.59	.494
Valid N (listwise)	100				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X3.1	100	3	5	4.69	.506
X3.2	100	3	5	4.75	.458
X3.3	100	4	5	4.78	.416
X3.4	100	3	5	4.66	.536
X3.5	100	3	5	4.85	.386
X3.6	100	3	5	4.69	.486
X3.7	100	4	6	4.80	.426
X3.8	100	4	5	4.73	.446
X3.9	100	4	5	4.74	.441
X3.10	100	3	5	4.74	.485
Valid N (listwise)	100				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y1.1	100	2	5	4.66	.536
Y1.2	100	2	5	4.54	.593
Y1.3	100	3	5	4.78	.440
Y1.4	100	4	5	4.76	.429
Y1.5	100	3	5	4.64	.578
Y1.6	100	3	5	4.54	.558
Y1.7	100	3	5	4.59	.534
Y1.8	100	4	5	4.59	.494
Y1.9	100	2	5	4.39	.650
Y1.10	100	2	5	4.38	.708
Valid N (listwise)	100				

Uji Validitas Kompensasi (X1)

Pertanyaa n	r hitung / pearson correlation	r tabel (taraf sig 5%)	Keterangan
Variabel Kompensasi			
Q1	0,526	0,196	Valid
Q2	0,536		
Q3	0,403		
Q4	0,338		
Q5	0,485		
Q6	0,572		
Q7	0,461		
Q8	0,469		
Q9	0,609		
Q10	0,525		

Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X2)

Pertanyaa n	r hitung / pearson correlation	r tabel (taraf sig 5%)	Keterangan
Variabel Gaya Kepemimpinna			
Q1	0,441		
Q2	0,441		
Q3	0,486		
Q4	0,451		

Q5	0,517	0,196	Valid
Q6	0,461		
Q7	0,482		
Q8	0,523		
Q9	0,476		
Q10	0,494		

Uji Validitas Lingkungan Kerja (X3)

Pertanyaan	r hitung / pearson correlation	r tabel (taraf sig 5%)	Keterangan
Variabel Lingkungan Kerja			
Q1	0,506	0,196	Valid
Q2	0,458		
Q3	0,416		
Q4	0,536		
Q5	0,386		
Q6	0,486		
Q7	0,426		
Q8	0,446		
Q9	0,441		
Q10	0,485		

Uji Validitas Loyalitas Karyawan (Y)

Pertanyaan	r hitung / pearson correlation	r tabel (taraf sig 5%)	Keterangan
Variabel Loyalitas Karyawan			
Q1	0,536	0,196	Valid
Q2	0,593		
Q3	0,440		
Q4	0,429		
Q5	0,578		
Q6	0,558		
Q7	0,534		
Q8	0,494		
Q9	0,650		
Q10	0,708		

Uji Reabilitas Kompensasi (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.808	10

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
X1.1	4.66	.536	100
X1.2	4.49	.718	100
X1.3	4.73	.548	100
X1.4	4.74	.485	100
X1.5	4.57	.640	100

X1.6	4.48	.659	100
X1.7	4.48	.703	100
X1.8	4.55	.575	100
X1.9	4.20	.853	100
X1.10	4.23	.802	100

Uji Reabilitas Gaya Kepemimpinan (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.909	10

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
X2.1	4.57	.700	100
X2.2	4.55	.642	100
X2.3	4.60	.532	100
X2.4	4.64	.503	100
X2.5	4.24	.830	100
X2.6	4.51	.732	100
X2.7	4.56	.592	100
X2.8	4.30	.718	100
X2.9	4.52	.611	100
X2.10	4.50	.628	100

Uji Reabilitas Lingkungan Kerja (X3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.901	10

Item Statistics		
Mean	Std. Deviation	N

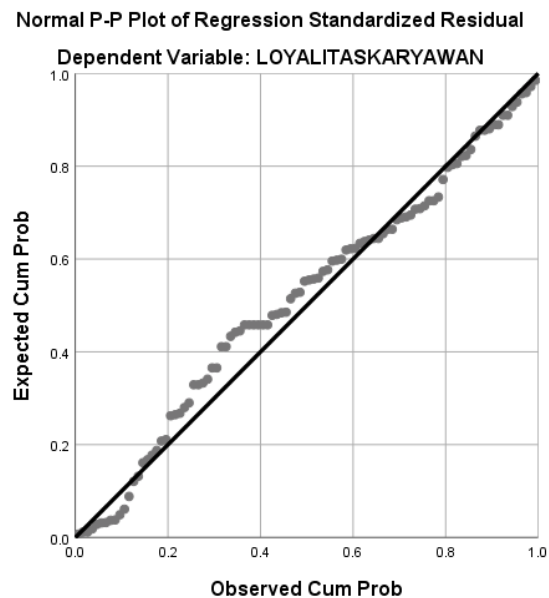
X3.1	4.46	.717	100
X3.2	4.44	.686	100
X3.3	4.50	.644	100
X3.4	4.42	.638	100
X3.5	4.60	.569	100
X3.6	4.48	.674	100
X3.7	4.50	.595	100
X3.8	4.50	.577	100
X3.9	4.49	.559	100
X3.10	4.49	.611	100

Uji Reabilitas Loyalitas Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.889	10

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Y1.1	4.31	.800	100
Y1.2	4.15	.903	100
Y1.3	3.94	.983	100
Y1.4	3.67	1.045	100
Y1.5	3.79	.977	100
Y1.6	4.00	.910	100
Y1.7	4.18	.783	100
Y1.8	4.34	.699	100
Y1.9	4.31	.706	100
Y1.10	4.15	.809	100

Uji Normalitas



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.00637328
Most Extreme Differences	Absolute	.102
	Positive	.054
	Negative	-.102
Test Statistic		.102
Asymp. Sig. (2-tailed)		.012 ^c

a. Test distribution is Normal.

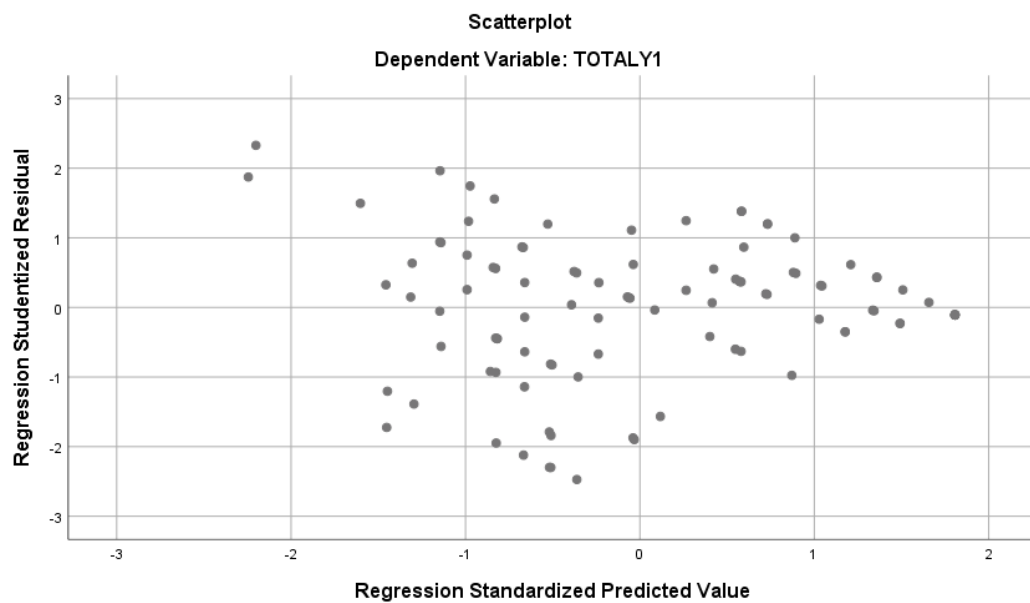
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-24.429	6.032		-4.050	.000
	LINGKUNGAN KERJA	.377	.113	.264	3.344	.001
	KOMPENSASI	.757	.123	.462	6.147	.000
	GAYAKEPEMIMPINAN	.359	.111	.241	3.251	.002

Uji Heteroskedastisitas



Analisis Regresi Linear Sederhana

Pengaruh Kompensasi (X1) Terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-5.751	5.802		-.991	.324					
	KOMPENSASI	1.096	.123	.669	8.904	.000	.669	.669	.669	1.000	1.000

a. Dependent Variable: LOYALITASKARYAWAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X2) Terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

Coefficients ^a										
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.900	6.022	1.644	.103					
	GAYAKEPE MIMPINAN	.770	.129	.517	5.979	.000	.517	.517	1.000	1.000

a. Dependent Variable: LOYALITASKARYAWAN

Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) Terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

Coefficients ^a										
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.965	5.515	1.082	.282					
	LINGKUNGAN KERJA	.841	.116	.591	7.244	.000	.591	.591	1.000	1.000

a. Dependent Variable: LOYALITASKARYAWAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a											
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-24.429	6.032		-4.050	.000					
	LINGKUNGAN KERJA	.377	.113	.264	3.344	.001	.591	.323	.219	.684	1.463
	KOMPENSASI	.757	.123	.462	6.147	.000	.669	.531	.402	.757	1.321
	GAYAKEPEMIMPINAN	.359	.111	.241	3.251	.002	.517	.315	.213	.777	1.287

a. Dependent Variable: LOYALITAS KARYAWAN

Uji Signifikan Parsial (Uji Statistik T)

Pengaruh Kompensasi (X1) Terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

Coefficients ^a											
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-5.751	5.802		-.991	.324					
	KOMPENSASI	1.096	.123	.669	8.904	.000	.669	.669	.669	1.000	1.000

a. Dependent Variable: LOYALITASKARYAWAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X2) Terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

Coefficients ^a											
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.900	6.022		1.644	.103					
	GAYAKEPE MIMPINAN	.770	.129	.517	5.979	.000	.517	.517	.517	1.000	1.000

a. Dependent Variable: LOYALITASKARYAWAN

Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) Terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

Coefficients ^a											
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.965	5.515		1.082	.282					
	LINGKUNGAN KERJA	.841	.116	.591	7.244	.000	.591	.591	.591	1.000	1.000

a. Dependent Variable: LOYALITASKARYAWAN

Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	572.782	3	190.927	45.992	.000 ^b
	Residual	398.528	96	4.151		
	Total	971.310	99			

a. Dependent Variable: LOYALITASKARYAWAN

b. Predictors: (Constant), GAYAKEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, LINGKUNGERJA

Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Model Summary

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.768 ^a	.590	2.037	.590	45.992	3	96	.000

d. Predictors: (Constant), GAYAKEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, LINGKUNGERJA

e. Dependent Variable: LOYALITASKARYAWAN

Kuesioner

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,

Salam Sehat & Salam Sejahtera bagi kita semua,

Om Swastiastu, Namu Buddhaya, Salam Kebajikan.

Kepada Yth. Bapak/Ibu, Saudara/i Perkenalkan, nama saya Setefanus Januar,

Mahasiswa Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma (UBD) Tingkat Akhir yang mana saat ini sedang menempuh Skripsi, maka dari itu, mohon kesediannya untuk meluangkan sedikit waktunya untuk mengisi beberapa lembar kuesioner ini demi mendukung terlaksananya penyusunan Skripsi.

Skripsi yang saya ambil pada kesempatan ini berjudul :

"PENGARUH KOMPENSASI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT DIANSURYA GLOBAL"

Untuk itu saya memohon untuk ketersediaan bapak/Ibu/Saudara/i bersedia mengisi kuesioner penelitian ini sesuai dengan petunjuk pengisiannya. Seluruh informasi yang diperoleh dari kusioner ini hanya akan saya gunakan untuk keperluan akademis saja dan akan menjaga kerahasiannya sesuai etika didalam penelitian. Setiap jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan sangat membantu untuk menyelesaikan tugas akhir ini.

Petunjuk Pengisian :

1. Berikan jawaban yang paling sesuai dengan pilihan Anda.
2. Kuesioner ini merupakan instrumen untuk memenuhi tugas penyelesaian skripsi Program Sarjana Manajemen.
3. Ada lima jawaban, dengan penilaian :

5 = SS / Sangat Setuju

4 = S / Setuju

3 = KS / Kurang Setuju

2 = TS / Tidak Setuju

1 = STS / Sangat Tidak Setuju

Atas perhatian dan kerja samanya yang
Bapak/Ibu/Saudara/i berikan,
saya ucapkan Terima Kasih.

Hormat saya

Setefanus Januar

Data Responden

Nama :

Jenis Kelamin :

Usia :

Masa Bekerja :

Daftar Pertanyaan Kuesioner

Variabel = Kompensasi (X1)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Apakah anda setuju kalau perusahaan harus memberikan gaji karyawan sesuai dengan tanggal dan besaran yang telah ditetapkan					
2	Apakah dengan perusahaan memberikan insentif dapat mendorong karyawan termotivasi berkinerja lebih baik					
3	Apakah Anda setuju apabila perusahaan harus memberikan perlindungan asuransi kesehatan kepada para karyawan					
4	Apakah Anda setuju jika setiap karyawan berhak mendapatkan cuti dan diperbolehkan memakai cuti nya jika di perlukan					
5	apakah Anda setuju jika karyawan berhak mendapatkan jaminan berupa uang pada saat karyawan tersebut sudah pensiun dari tempat bekerja					
6	Apakah menurut anda jenjang karir sangat penting dan diperlukan bagi karyawan yang bekerja di suatu perusahaan					
7	Apakah Anda merasa karyawan berhak mendapatkan liburan Bersama setidaknya setahun sekali seperti acara <i>family gathering</i> dari perusahaan					

8	Apakah anda setuju apabila fasilitas yang diberikan perusahaan secara lengkap dapat meningkatkan kinerja karyawan					
9	Apakah Anda setuju Bahwa jam kerja yang fleksibel membuat sebuah kinerja karyawan menjadi efektif					
10	Apakah anda setuju dengan adanya program pemberian sekolah dibiayai perusahaan di perlukan bagi karyawan untuk mendorong motivasi karyawan berkinerja lebih baik					



Variabel = Gaya Kepemimpinan (X2)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Apakah Anda setuju bahwa atasan harus memiliki kemampuan yang baik dalam mengambil keputusan penting untuk tim dan organisasi					
2	Apakah Anda setuju bahwa atasan harus memiliki kemampuan untuk memotivasi dan menginspirasi tim untuk mencapai hasil yang lebih baik					
3	Apakah Anda setuju bahwa atasan harus memiliki kemampuan komunikasi yang efektif untuk memastikan pesan dan arahan yang jelas					
4	Apakah Anda setuju bahwa atasan harus mampu mengelola dan mengarahkan bawahan atau tim dengan baik					
5	Apakah Anda setuju bahwa atasan harus bertanggung jawab atas keberhasilan dan kegagalan tim atau proyek					
6	Apakah Anda setuju bahwa atasan harus dapat mengendalikan emosi dan perilaku mereka di lingkungan kerja					
7	Apakah Anda setuju bahwa atasan harus mampu memberikan arahan dan tujuan yang jelas kepada tim					
8	Apakah Anda setuju bahwa atasan harus memiliki kemampuan empati untuk memahami perasaan dan kebutuhan karyawan					
9	Apakah Anda setuju bahwa atasan harus memiliki kepercayaan diri dalam					

	menghadapi tantangan dan mengambil inisiatif					
10	Apakah Anda setuju bahwa atasan harus memiliki kemampuan interpersonal untuk mampu memotivasi karyawan untuk mencontoh yang dilakukan atasan agar dapat membangun hubungan yang kuat dengan tim dan rekan kerja					



Variabel = Lingkungan Kerja (X3)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	apakah Anda setuju bahwa penerangan cahaya di tempat kerja memadai untuk pekerjaan yang efisien dan aman					
2	Apakah anda setuju jika suhu udara yang sesuai diperlukan karyawan untuk dapat bekerja secara nyaman dan menghasilkan kinerja yang baik					
3	Apakah anda setuju bahwa ada sirkulasi udara yang baik di tempat kerja untuk menghindari pengap dan panas berlebihan dapat mengganggu kinerja karyawan					
4	Apakah anda setuju bahwa tingkat kebisingan di tempat kerja dapat mengganggu kinerja karyawan dan harus disesuaikan untuk kenyamanan dan keamanan karyawan					
5	Apakah Anda setuju bahwa bangunan tempat kerja harus memenuhi standar keamanan dan menghindari risiko fisik dan kecelakaan kerja karyawan					
6	Apakah anda setuju bahwa tidak ada bau tidak sedap atau polusi udara yang mengganggu di lingkungan kerja					
7	Apakah anda setuju bahwa hubungan antar rekan kerja di tempat kerja mendukung kerjasama dan kenyamanan kinerja					

8	Apakah anda setuju bahwa fasilitas kerja, seperti ruang pertemuan atau peralatan, tersedia dan lengkap dapat menunjang kinerja karyawan menjadi lebih baik					
9	Apakah anda setuju bahwa lingkungan kerja harus bersih dan terjaga dengan baik dapat membuat karyawan melakukan pekerjaan dengan efektif dan berkinerja baik					
10	Apakah anda setuju perusahaan harus memiliki keamanan seperti security yang terlatih untuk dapat melindungi karyawan dan aset perusahaan					



Variabel = Loyalitas Karyawan(Y1)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Apakah anda setuju bahwa karyawan yang memiliki loyalitas tinggi akan berkontribusi pada peningkatan produktivitas dalam pekerjaan					
2	Apakah anda setuju bahwa karyawan yang loyal cenderung memiliki tingkat absensi yang lebih baik dan konsisten					
3	Apakah anda setuju bahwa loyalitas karyawan dapat mengurangi tingkat perpindahan atau pergantian karyawan di perusahaan					
4	Apakah anda setuju bahwa karyawan yang loyal cenderung lebih menerima dan bersedia meskipun mendapatkan tuntutan pekerjaan yang berat					
5	Apakah anda setuju bahwa karyawan yang loyal cenderung kurang terlibat dalam pemogokan atau tindakan kolektif yang melibatkan penolakan terhadap pekerjaan yang dapat merugikan perusahaan					
6	Apakah anda setuju bahwa loyalitas karyawan dapat memengaruhi ketaatan mereka terhadap setiap peraturan dan kebijakan perusahaan					
7	Apakah anda setuju bahwa karyawan yang loyal akan bersedia memberikan ide-ide kreatif untuk perbaikan yang dapat memajukan perusahaan					

8	Apakah anda setuju bahwa karyawan yang loyal cenderung melakukan pekerjaan mereka dengan penuh tanggung jawab hingga tuntas					
9	Apakah anda setuju bahwa loyalitas karyawan dapat memengaruhi kinerja karyawan agar memiliki tingkat integritas dan etika dalam bekerja lebih baik					
10	Apakah anda setuju bahwa karyawan yang memiliki loyalitas tinggi berani melakukan hal yang memiliki resiko tinggi terhadap dirinya dan bertanggung jawab untuk dapat melakukan perubahan yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan demi memajukan perusahaan					

Jabawan Kuesioner Responden

Kompensasi (X1)

NO	Kompensasi										Total X1
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	48
5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	48
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
7	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	45
8	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	46
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
10	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	48
11	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	48
12	5	2	5	5	5	5	5	4	4	4	44
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
14	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	43
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
16	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	45
17	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	44
18	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	43
19	5	4	5	5	5	4	4	5	4	3	44
20	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	48
21	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46
22	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
23	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	48
24	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	48
25	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	46
26	5	5	5	5	4	5	4	4	3	4	44
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
28	5	5	3	5	5	3	5	4	5	5	45
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
30	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45

31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
32	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	46
33	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	47
34	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	47
35	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	46
36	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	48
37	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	46
38	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	47
39	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	47
40	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	45
41	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	47
42	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	48
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
44	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	48
45	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	47
46	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	45
47	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	46
48	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
49	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	45
50	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	46
51	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
54	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	45
55	2	5	5	5	5	5	4	5	4	5	45
56	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	47
57	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
59	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	46
60	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	47
61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
62	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
63	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	45
64	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	48
65	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	46

66	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
67	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	46
68	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
69	4	5	5	5	5	3	4	4	5	4	44
70	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	47
71	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
72	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	48
73	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	46
74	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	48
75	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	46
76	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	47
77	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	45
78	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
79	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	47
80	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
81	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	44
82	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	46
83	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	46
84	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	47
85	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	46
86	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
87	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	47
88	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	46
89	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	48
90	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	47
91	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	45
92	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	47
93	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	47
94	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	44
95	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	46
96	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	48
97	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	46
98	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	47
99	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
100	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	46

Gaya Kepemimpinan (X2)

NO	Gaya Kepemimpinan										Total X2
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	47
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	45
6	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
7	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	46
8	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
10	5	5	5	5	4	4	5	3	4	4	44
11	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	45
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
14	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	47
15	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	46
16	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	45
17	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	44
18	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	45
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
23	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	47
24	5	5	5	5	4	5	5	3	5	4	46
25	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
26	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	40
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
28	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	47
29	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	47

30	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	47
31	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	48
32	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	45
33	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	44
34	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	44
35	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	45
36	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	47
37	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	44
38	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	44
39	5	4	6	4	5	4	5	4	5	4	46
40	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	44
41	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	46
42	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
44	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
45	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	45
46	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	45
47	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	45
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
49	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	46
50	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	45
51	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	45
52	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	47
53	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	46
54	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	46
55	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	45
56	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	47
57	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
59	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	46
60	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	46
61	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	47
62	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	44
63	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	45

98	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
99	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	48
100	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	44

Lingkungan Kerja (X3)

NO	Lingkungan Kerja										Total X3
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	3	5	5	5	5	4	5	5	4	5	46
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	3	4	5	4	5	4	5	4	5	44
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
7	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	47
8	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	46
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
10	4	5	4	4	5	5	6	5	5	5	48
11	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	48
12	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
14	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	47
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
16	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	48
17	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	47
18	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	48
19	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
21	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	48
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
24	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
25	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	47
26	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	46
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
28	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	48

29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
30	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	46
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
32	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	48
33	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	46
34	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	46
35	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	47
36	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
37	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	47
38	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	44
39	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	45
40	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	44
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
44	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	46
45	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	44
46	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48
47	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	46
48	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
49	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	45
50	5	5	5	3	3	4	4	4	5	5	43
51	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	45
52	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	47
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
54	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45
55	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	46
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
59	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	46
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
61	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	46
62	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
63	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	46
64	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	47

65	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	48
66	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	46
67	4	4	5	4	5	3	4	4	4	5	42
68	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
69	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	46
70	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	47
71	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	46
72	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
73	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
74	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
75	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	47
76	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	46
77	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	46
78	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
79	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	46
80	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
81	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	46
82	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	47
83	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
84	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	45
85	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	44
86	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
87	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	46
88	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45
89	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
90	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	47
91	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	46
92	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	46
93	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	48
94	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
95	4	4	5	4	5	5	5	4	4	3	43
96	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
97	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	45
98	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	48
99	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	48
100	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	48

32	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	43
33	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	44
34	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	45
35	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	46
36	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	48
37	5	4	5	4	3	5	4	5	4	4	43
38	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	47
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
40	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	45
41	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
42	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	48
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
44	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	46
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
46	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	43
47	5	4	5	4	4	3	5	4	4	4	42
48	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
49	5	4	5	5	4	4	4	5	3	4	43
50	4	4	5	4	3	5	5	4	3	3	40
51	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	47
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
54	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	45
55	2	5	5	5	5	5	4	5	4	5	45
56	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	47
57	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
59	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	46
60	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	47
61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
62	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
63	5	5	4	4	5	4	4	4	3	4	42
64	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	42
65	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	46
66	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
67	4	3	5	4	5	3	3	5	4	3	39

68	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
69	4	5	5	5	5	3	4	4	3	4	42
70	4	4	5	5	3	4	5	5	4	4	43
71	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
72	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	48
73	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	46
74	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	48
75	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	43
76	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	46
77	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	45
78	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
79	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
80	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
81	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	44
82	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
83	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	46
84	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
85	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
86	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
87	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	43
88	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	46
89	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	46
90	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	43
91	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	44
92	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
93	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	48
94	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	44
95	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	47
96	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	46
97	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	46
98	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	48
99	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
100	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	42