

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 49 karyawan di CV Permata Persada Nugraha Pekanbaru, serta berdasarkan uji statistik dan pembahasan sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi secara parsial memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Permata Persada Nugraha di Pekanbaru. Hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi 0,004 ($< 0,05$) dengan koefisien regresi sebesar 0,362. Budaya organisasi yang kuat, konsisten, dan mendorong pengembangan diri terbukti mampu meningkatkan motivasi kerja, kedisiplinan, dan hasil kerja karyawan.
2. Loyalitas karyawan juga secara parsial memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Permata Persada Nugraha di Pekanbaru. Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai signifikansi 0,000 dan koefisien regresi 0,566. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi loyalitas karyawan terhadap perusahaan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dicapai. Loyalitas mencerminkan komitmen, kepatuhan terhadap aturan, dan tanggung jawab yang tinggi.

3. Budaya organisasi dan loyalitas karyawan secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Permata Persada Nugraha di Pekanbaru.

Adjusted R Square sebesar 0,906, yang berarti 90,6% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Hal ini menunjukkan pentingnya peran budaya organisasi dan loyalitas karyawan dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja.

5.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian ini, terdapat beberapa implikasi manajerial yang dapat diterapkan oleh pihak manajemen CV Permata Persada Nugraha, antara lain:

1. Penguatan budaya organisasi yang positif dan partisipatif. Manajemen perlu memperkuat nilai-nilai kerja seperti kedisiplinan, kerja sama tim, inovasi, dan keterbukaan terhadap pengembangan diri. Hal ini dapat dilakukan melalui pelatihan, seminar internal, pemberian contoh oleh pimpinan, serta penghargaan terhadap perilaku yang mencerminkan nilai organisasi.
2. Peningkatan loyalitas karyawan melalui pendekatan humanistik dan strategis. Loyalitas dapat ditingkatkan melalui penciptaan iklim kerja yang adil, transparan, dan suportif. Program pengembangan karier, komunikasi dua arah, penghargaan

atas pencapaian, serta perlakuan yang menghargai kontribusi individu sangat penting dalam menciptakan rasa memiliki.

3. Integrasi budaya organisasi dan loyalitas dalam sistem manajemen SDM. Budaya organisasi dan loyalitas harus menjadi pertimbangan dalam rekrutmen, evaluasi kinerja, dan pengembangan karyawan. Penilaian tahunan sebaiknya mencakup aspek keterikatan nilai dan komitmen kerja sebagai indikator keberhasilan sumber daya manusia.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan:

1. Lingkup penelitian hanya terbatas pada satu perusahaan, yaitu CV Permata Persada Nugraha di Pekanbaru, sehingga hasilnya belum tentu dapat digeneralisasikan ke perusahaan lain dengan skala atau sektor berbeda.
2. Jumlah responden terbatas (49 orang) dan pengambilan sampel menggunakan teknik purposive sampling, sehingga kemungkinan terdapat bias persepsi dari responden tertentu.
3. Penelitian ini hanya menggunakan dua variabel bebas (budaya organisasi dan loyalitas karyawan), padahal kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh variabel lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan, atau kepuasan kerja.

5.4 Saran

Berikut ini beberapa saran yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya:

1. Saran untuk Penelitian Selanjutnya:

Disarankan untuk memperluas cakupan sampel di luar karyawan CV. Permata Persada Nugraha Pekanbaru. Ini akan meningkatkan keberagaman dan validitas temuan. Selain itu, mempertimbangkan sampel dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi dapat memperdalam pemahaman hubungan antar variabel. Terakhir, meneliti lebih dari dua variabel independen akan memberikan wawasan yang lebih komprehensif.

2. Saran Praktis:

Hasil analisis menunjukkan bahwa CV. Permata telah cukup baik dalam memperhatikan budaya organisasi dan loyalitas karyawan. Meskipun begitu, perusahaan tetap perlu mempertimbangkan beberapa poin kecil yang telah disebutkan sebelumnya untuk terus meningkatkan kedua aspek penting ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Aboobaker, N., Shaji, M. K., & Salih, M. H. (2020). Employees' perceived service climate and loyalty: the mediating role of psychological empowerment. *Journal of Global Responsibility*, 11(2), 187–205. <https://doi.org/10.1108/JGR-06-2019-0063>
- Achmad, A.W., Krisnanda, & Nadia, LP (2024). THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND EMPLOYEE LOYALTY ON EMPLOYEE PERFORMANCE.
- Akila, F. (2020). Pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan Wilayah Batam. *Jurnal Bening*, 7(2), 227–246. <https://doi.org/10.33373/bening.v7i2.2780>
- Aldea, C., Ignat, N.-D., & Dinu, A.-E. (2017). Organizational culture - A success factor for performance in Romanian companies. *Review of International Comparative Management*, 18(3), 257–266.
- Alvesson, M., & Sveningsson, S. (2020). *Changing organizational culture: Cultural change work in progress* (3rd ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003023321>

- Amanda, F., Hakim, A., & Sihombing, A. Z. M. (2019). Uji validitas dan reliabilitas tingkat partisipasi politik masyarakat di Kota Medan. *Jurnal Interaksi: Jurnal Ilmu Komunikasi*, 3(1), 55–62. <https://doi.org/10.30596/interaksi.v3i1.2825>
- Amin, N. F., Wahyuni, S., & Asriani. (2023). Teknik pengambilan sampel penelitian: Studi literatur. *Jurnal Kesehatan Tambusai*, 4(3), 3004–3008. <https://doi.org/10.31004/jkt.v4i3.14981>
- Ashraf, M. A. (2019). The mediating role of work atmosphere in the relationship between supervisor cooperation, career growth and job satisfaction. *Journal of Workplace Learning*, 31(2), 78–94. <https://doi.org/10.1108/JWL-12-2017-0113>
- Ateeq, A., Alzoraiki, M., Milhem, M., & Al-Absy, M. (2023). Impact of employee loyalty on job performance: Mediating role of job satisfaction on the example of Zain company, Bahrain. *International Journal of Data and Network Science*, 7(2), 829–836. <https://doi.org/10.5267/j.ijdns.2023.1.002>
- Chen, S. (2022). Empirical study of employee loyalty and satisfaction in the mining industry using structural equation modeling. *Mathematical Problems in Engineering*, 2022, 4514801. <https://doi.org/10.1155/2022/4514801>
- Cn, C. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Fifgroup Cabang Palopo. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Kewirausahaan (JMK)*, 2(1), 14–23.

- Dunggio, F. (2020). Pengaruh budaya organisasi, kompensasi dan pemberdayaan karyawan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 8(1), 1011–1020. <https://doi.org/10.35794/emba.v8i1.28420>
- Egenius, S., Triatmanto, B., & Natsir, M. (2020). The Effect of Job Satisfaction on Employee Performance Through Loyalty at Credit Union (CU) Corporation of East Kutai District, East Kalimantan.
- Egenius, Triatmanto, B., & Natsir, M. (2020). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan pt. pln (persero) unit induk wilayah sulselrabar). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 8(1), 461–470. <https://doi.org/10.35794/emba.v8i1.28014>
- Ekosusilo, M. (2020). Pengaruh budaya organisasi, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMA Swasta di Kecamatan Gunung Pati Semarang. *Jurnal Pendidikan Ekonomi, Manajemen dan Keuangan*, 4(1), 31–42. <https://doi.org/10.26740/jpemk.v4n1.p31-42>
- Farrukh, M., Khan, M., Ahmad, S., & Ullah, I. (2020). Fostering employee loyalty: The role of ethical leadership, corporate social responsibility, and employee–organisation identification. *Social Responsibility Journal*, 16(8), 1373–1387. <https://doi.org/10.1108/SRJ-07-2019-0238>

- Giovanni, F., & Ie, M. (2022). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 4(1), 234–242. <https://doi.org/10.24912/jmk.v4i1.17361>
- Hoang Thi, H., & Duong Thi Thuy, H. (2023). The effect of organizational culture on employee commitment in the Vietnam banking sector. *International Journal of Professional Business Review*, 8(6), e02029. <https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i6.2029>
- Jufrizen, Sari, M., & Anggraini, D. (2021). Pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 67–82. <https://doi.org/10.30596/jimm.v4i1.6025>
- Larosa, S., Syafitri, S. N. A., & Fadilah, N. (2022). Pengaruh disiplin kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pt. angkasa pura ii (persero). *Jurnal Mirai Management*, 7(2), 260–271. <https://doi.org/10.37531/mirai.v7i2.1557>
- Latifah, L., & Nurmallasari. (2018). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ebara Indonesia. *Jurnal Kreatif: Pemasaran, Sumberdaya Manusia dan Keuangan*, 6(1), 31–48. <https://doi.org/10.32493/jk.v6i1.y2018.p31-48>

- Letsoin, V. R., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(1), 17–34. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i1.2316>
- Leuwol, F., Sutrisno, & Hasyim, H. M. (2020). The effect of work environment, work discipline and work motivation on employee performance with job satisfaction as an intervening variable at the public works and spatial planning office of Mimika Regency. *International Journal of Environmental, Sustainability, and Social Science*, 1(2), 42–55. <https://doi.org/10.38142/ijess.v1i2.44>
- Mahmud, M., & Manik, C. D. (2023). Pengaruh budaya organisasi dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan pada Firma Am Badar & Am Badar Jakarta Pusat. *Jurnal Mirai Management*, 8(2), 416–424. <https://doi.org/10.37531/mirai.v8i2.4172>
- Marwanto, & Hasyim, H. (2023a). The effect of work discipline and motivation on employee performance with work loyalty as an intervening variable. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi dan Keuangan*, 4(1), 271–280. <https://doi.org/10.53697/emak.v4i1.792>
- Marwanto, & Hasyim, H. (2023b). The influence of interpersonal communication and work environment on employee performance with employee loyalty as an intervening variable. *Jurnal Manajemen, Ekonomi, Keuangan dan Akuntansi (JMEKA)*, 4(1), 45–56. <https://doi.org/10.56174/jmek.v4i1.666>

- Marzuki, Abdullah, R., & Ilyas, G. B. (2022). Pengaruh kompensasi finansial dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 6(2), 264–275. <https://doi.org/10.24252/idaarah.v6i2.30282>
- Meityani, D. (2021). Analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh harga dan kualitas pelayanan terhadap loyalitas pelanggan. *SCITECH: Journal of Science and Technology*, 1(1), 1–13. <https://doi.org/10.56670/scitech.v1i1.2>
- Muhamad, F., & Malik, I. (2023). Pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 4(2). <https://doi.org/10.31289/jimbi.v4i2.1581>
- Muhamad, F., & Manik, S. R. (2023). Pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan motivasi terhadap loyalitas karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)*, 4(3), 1059–1072. <https://doi.org/10.31289/jimbi.v4i3.1818>
- Muhamad, F., & Manik, S. R. (2023a). Pengaruh budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Medan Tuntungan. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(11), 318–327. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8000300>
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). *Perilaku organisasi*. Cipta Pusaka Media.

- Naufalia, Afrizal, & Rahmi. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap loyalitas kerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis*, 13(2), 215–229. <https://doi.org/10.33059/jseb.v13i2.4633>
- Notoatmodjo, S. (2022). *Metodologi penelitian kesehatan*. Rineka Cipta.
- Nurdin, N., Fakhruddin, F., & Mulia, I. (2023). The influence of organizational culture and intrinsic motivation on employee performance through organizational commitment as an intervening variable. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 5(4), 1686–1704. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v5i4.1678>
- Phuong, T. T. K., & Vinh, T. T. (2020). Job Satisfaction, Employee Loyalty and Job Performance in the Hospitality Industry: A Moderated Model.
- Phuong, T. T. K., & Vinh, T. T. (2020). Job satisfaction, employee loyalty and job performance in the hospitality industry: A moderated model. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(10), 463–473. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no10.463>
- Pranatawijaya, V. H., Widiatry, W., Priskila, R., & Putro, R. B. (2020). Penerapan skala likert dan skala dikotomi pada kuesioner online. *Jurnal Sains dan Informatika*, 5(2), 64–77. <https://doi.org/10.34128/jsi.v5i2.185>

- Pratama, G., Wibowo, T. S., & Al Musadieq, M. (2020). Pengaruh kemampuan (ability) dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan tetap PG. Kreet Baru Bululawang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 77(2), 142–149.
- Pratama, Y., Nasution, I., & Lesmana, A. (2021). Pengaruh kualitas produk, harga, dan promosi terhadap minat beli konsumen pada marketplace shopee (studi kasus pada mahasiswa pengguna marketplace shopee di kota medan). *Owner: Riset dan Jurnal Akuntansi*, 5(2), 462–473. <https://doi.org/10.33395/owner.v5i2.467>
- Primawanti, E. Y., Suherman, & Susianingsih, E. (2022). Pengaruh budaya organisasi, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 4(9), 4038–4053. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v4i9.1578>
- Purwanto, E. A., & Sulistyastuti, D. R. (2019). *Metodologi penelitian kuantitatif untuk akuntansi dan keuangan*. Gadjah Mada University Press.
- Putra, I. G. N. A. W., Rihayana, I. G., & Rusmiati, N. N. (2022). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 2(1), 230–241. <https://doi.org/10.32795/widyaamrita.v2i1.1895>
- Putri, S. R., Soetjipto, B. E., & Sumani. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 10(2).

- Rivai, V. (2020). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson.
- Sari, Y. (2021). The effect of job stress to employee performance: Case study of manufacturing industry in Indonesia. *International Journal of Social and Management Studies (IJOSMAS)*, 2(3), 13–20. <https://doi.org/10.5555/ijosmas.v2i3.43>
- Sarumaha, D. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor bersama SAMSAT Medan Selatan. *Jurnal Ilmiah METHOS*, 3(2), 71–79. <https://doi.org/10.55047/methos.v3i2.81>
- Schein, E. H., & Schein, P. A. (2017). *Organizational culture and leadership* (5th ed.). Wiley.
- Setyawati, H., P.P., T., & P., R. R. (2022). Pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Gresik. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 11(9).
- Simatupang, R. B., Madhakomala, R., & Rizan, M. (2020). Peran budaya organisasi, stres kerja, dan kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(2), 216–231. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i2.2471>

- Soomro, B. A., Shah, N. A., & Jamali, D. M. (2020). The nexus between organizational culture, employee engagement and employee performance in the service sector. *Global Business Review*, 21(4), 984–998.
<https://doi.org/10.1177/0972150918794422>
- Sudarta, I. M., & Areni, H. (2023). Peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap loyalitas karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 12(1), 86–106.
<https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2023.v12.i01.p06>
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Umar, H. (2016). *Metode penelitian untuk skripsi dan tesis bisnis* (2nd ed.). Rajawali Pers.
- Widarko, A. (2022). Work motivation and organizational culture on work performance: Organizational citizenship behavior (OCB) as mediating variable. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(2), 116–128.
<https://doi.org/10.52970/grhrm.v2i2.158>
- Wijayanti, T., & Prasetyo, A. (2020). *The Influence of Organizational Culture and Employee Loyalty on Employee Performance in the Hospitality Industry*.

Yanuresta, W. (2021). Pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan perusahaan daerah air minum Tirta Musi Palembang. *Media Wahana Ekonomika*, 18(1), 79–91. <https://doi.org/10.31851/mwe.v18i1.5332>



LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Izin Penelitian

**FAKULTAS BISNIS
DAN EKONOMIKA**
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA

Nomor: 659/Pen/I
Lamp.: -
Hal: Ijin Penelitian, Penyebaran Kuesioner

13 Mei 2025

Kepada Yth.
Pimpinan CV. Permata Persada Nugraha
Jl. Ikan Raya Kel. Muara Fajar Kec. Rumbai Kota Pekanbaru, Kota Pekanbaru

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penulisan Skripsi yang berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan" yang dilakukan oleh mahasiswa kami dengan identitas:

Nama : Ananda Sunarya Barus
No Mahasiswa/Prodi: 210326470/Manajemen
No Handphone : 088983092556

Kami mohon Bapak/Ibu berkenan memberikan Ijin Penelitian kepada mahasiswa tersebut untuk mendapatkan data yang diperlukan.

1. Penyebaran Kuesioner

Skripsi yang ditulis oleh mahasiswa ini merupakan karya ilmiah yang memiliki tujuan dan sifat keilmuan. Oleh karenanya tidak akan dipergunakan untuk hal-hal yang merugikan.

Atas perhatian dan bantuannya, kami mengucapkan terima kasih.

Dekan,


Wenefrida Mahestu N. Krisjanti, SE., M.Sc., Ph.D.

Alamat
Kampus III Gedung Bonaventura
Jalan Babarsari 43 Yogyakarta 55281
URL
<https://fbe.uajy.ac.id>

Kontak
Telepon : +62-274-487711 ext. 3120, 3127
Fax : +62-274-485227
Surel : fbe@uajy.ac.id





Lampiran 2 Kuesioner Budaya Organisasi

No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Anggota organisasi kami merasa puas dengan tingkat kerja sama yang ada.					
2	Ada kemauan untuk bekerja sama antar bagian atau unit dalam organisasi kami.					
3	Anggota perusahaan kami saling percaya pada kemampuan satu sama lain.					
4	Anggota perusahaan kami saling percaya bahwa orang lain akan bertindak demi mencapai tujuan organisasi.					
5	Perusahaan kami menyediakan berbagai program pelatihan formal untuk mendukung kinerja tugas.					
6	Perusahaan kami mendorong karyawan untuk mengikuti seminar, simposium, dan sejenisnya.					

Lampiran 3 Kuesioner Loyalitas Karyawan

No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya akan memberitahu orang lain tentang kelebihan perusahaan ini.					
2	Saat ada yang bertanya soal rekomendasi pekerjaan, saya akan merekomendasikan perusahaan ini.					
3	Saya akan dengan senang hati merekomendasikan perusahaan ini kepada teman dan keluarga.					
4	Saya selalu berpikir tentang hal-hal yang bisa dilakukan untuk membuat pekerjaan saya saat ini menjadi lebih baik.					
5	Selama bekerja, saya tidak akan melanggar aturan yang berlaku di perusahaan.					
6	Saya ingin menjadikan perusahaan ini sebagai pilihan utama untuk tempat kerja di masa depan.					

7	Saya ingin terus bekerja di perusahaan ini ke depannya.					
8	Saya akan tetap menjalin komunikasi atau terlibat dengan perusahaan ini di masa depan.					
9	Saya sangat ingin menghabiskan seluruh karier saya di perusahaan ini.					

Lampiran 4 Kuesioner Kinerja Karyawan

No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya selalu bisa menyelesaikan pekerjaan saya sesuai dengan standar kualitas yang telah ditentukan.					
2	Saya selalu berusaha melakukan pekerjaan saya dengan lebih baik untuk mendapatkan hasil yang maksimal.					
3	Saya selalu bisa menyelesaikan pekerjaan saya tepat waktu.					

4	Saya selalu datang bekerja, kecuali ada alasan yang sangat penting atau sedang sakit.					
5	Saya selalu datang ke tempat kerja tepat waktu.					
6	Saya akan membantu rekan kerja yang kesulitan menyelesaikan pekerjaannya.					
7	Saya berusaha untuk meningkatkan produktivitas saya.					

Lampiran 5 Rekap Data

No.	Jenis Kelamin	Usia	Lama Bekerja
1	Laki - laki	19 - 25 Tahun	3 - 5 Tahun
2	Perempuan	26 - 35 Tahun	6 - 10 Tahun
3	Perempuan	19 - 25 Tahun	3 - 5 Tahun
4	Laki - laki	> 45 Tahun	11 - 15 Tahun
5	Laki - laki	19 - 25 Tahun	3 - 5 Tahun
6	Perempuan	26 - 35 Tahun	6 - 10 Tahun
7	Perempuan	26 - 35 Tahun	6 - 10 Tahun
8	Perempuan	26 - 35 Tahun	6 - 10 Tahun
9	Perempuan	19 - 25 Tahun	3 - 5 Tahun
10	Laki - laki	19 - 25 Tahun	3 - 5 Tahun
11	Laki - laki	26 - 35 Tahun	6 - 10 Tahun
12	Laki - laki	19 - 25 Tahun	3 - 5 Tahun
13	Laki - laki	19 - 25 Tahun	3 - 5 Tahun
14	Laki - laki	36 - 45 Tahun	6 - 10 Tahun
15	Perempuan	19 - 25 Tahun	3 - 5 Tahun
16	Laki - laki	26 - 35 Tahun	3 - 5 Tahun
17	Laki - laki	36 - 45 Tahun	6 - 10 Tahun
18	Laki - laki	26 - 35 Tahun	3 - 5 Tahun
19	Laki - laki	36 - 45 Tahun	11 - 15 Tahun
20	Perempuan	26 - 35 Tahun	6 - 10 Tahun
21	Laki - laki	26 - 35 Tahun	3 - 5 Tahun
22	Perempuan	26 - 35 Tahun	3 - 5 Tahun
23	Laki - laki	26 - 35 Tahun	3 - 5 Tahun
24	Perempuan	26 - 35 Tahun	3 - 5 Tahun
25	Laki - laki	19 - 25 Tahun	3 - 5 Tahun
26	Laki - laki	26 - 35 Tahun	3 - 5 Tahun
27	Laki - laki	> 45 Tahun	> 15 Tahun
28	Perempuan	26 - 35 Tahun	6 - 10 Tahun
29	Laki - laki	26 - 35 Tahun	3 - 5 Tahun
30	Perempuan	26 - 35 Tahun	3 - 5 Tahun
31	Perempuan	26 - 35 Tahun	6 - 10 Tahun
32	Perempuan	26 - 35 Tahun	3 - 5 Tahun

33	Laki - laki	26 - 35 Tahun	6 - 10 Tahun
34	Laki - laki	19 - 25 Tahun	3 - 5 Tahun
35	Laki - laki	26 - 35 Tahun	3 - 5 Tahun
36	Laki - laki	26 - 35 Tahun	3 - 5 Tahun
37	Laki - laki	26 - 35 Tahun	6 - 10 Tahun
38	Perempuan	19 - 25 Tahun	3 - 5 Tahun
39	Perempuan	36 - 45 Tahun	6 - 10 Tahun
40	Perempuan	26 - 35 Tahun	3 - 5 Tahun
41	Laki - laki	26 - 35 Tahun	6 - 10 Tahun
42	Laki - laki	36 - 45 Tahun	6 - 10 Tahun
43	Laki - laki	26 - 35 Tahun	3 - 5 Tahun
44	Laki - laki	26 - 35 Tahun	6 - 10 Tahun
45	Perempuan	26 - 35 Tahun	6 - 10 Tahun
46	Perempuan	19 - 25 Tahun	3 - 5 Tahun
47	Laki - laki	> 45 Tahun	> 15 Tahun
48	Laki - laki	19 - 25 Tahun	3 - 5 Tahun
49	Laki - laki	19 - 25 Tahun	3 - 5 Tahun



Lampiran 6 Tabulasi Budaya Organisasi

No.	BO 1	BO 2	BO 3	BO 4	BO 5	BO 6
1	4	4	4	4	4	5
2	4	4	4	4	4	4
3	1	1	1	2	2	1
4	1	1	1	1	2	2
5	4	4	4	5	4	4
6	5	4	4	4	4	4
7	4	4	4	4	4	4
8	5	4	5	5	4	4
9	4	3	3	3	4	4
10	1	1	1	1	2	2
11	5	5	4	5	4	5
12	4	4	4	4	3	4
13	4	4	4	4	4	4
14	3	3	2	3	3	3
15	4	4	4	4	3	4
16	4	4	3	4	4	5
17	5	5	4	4	3	4
18	3	3	3	3	3	3
19	3	3	3	4	3	3
20	5	4	4	4	3	4
21	4	4	4	4	4	4
22	4	4	4	4	4	4
23	4	4	4	4	4	4
24	4	4	4	4	5	5
25	4	4	4	4	5	5
26	4	4	4	4	5	4
27	3	4	3	4	4	4
28	5	4	4	4	3	3
29	4	4	5	4	4	5
30	4	4	4	4	3	4
31	3	3	3	4	4	4
32	4	4	4	4	5	5

33	3	3	3	3	3	3
34	3	3	3	3	3	3
35	4	4	4	4	4	4
36	1	1	1	1	2	2
37	1	2	2	1	2	1
38	1	1	1	2	2	1
39	4	4	4	4	3	3
40	4	4	4	5	5	4
41	4	4	4	4	4	4
42	4	4	3	4	4	4
43	3	4	4	4	3	4
44	3	3	3	4	3	3
45	4	4	4	4	4	4
46	4	4	4	4	4	4
47	4	4	4	4	3	5
48	4	4	4	4	4	4
49	4	4	3	4	4	3



Lampiran 7 Tabulasi Loyalitas Karyawan

No.	LK 1	LK 2	LK 3	LK 4	LK 5	LK 6	LK 7	LK 8	LK 9
1	4	3	3	4	5	4	4	4	5
2	1	5	5	5	5	4	5	5	4
3	1	1	1	2	1	1	1	2	2
4	1	1	2	2	2	2	1	1	1
5	4	4	4	4	4	4	5	5	5
6	5	5	5	4	4	5	5	4	5
7	4	4	4	4	5	5	5	5	5
8	4	4	4	4	4	5	5	5	5
9	4	4	4	4	5	3	3	3	3
10	1	1	2	2	1	1	1	2	2
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5
13	5	5	5	4	5	4	4	5	5
14	5	5	4	5	4	4	4	4	4
15	4	5	4	4	5	5	4	4	5
16	4	4	4	4	4	4	5	4	4
17	4	5	5	5	5	4	4	5	4
18	4	5	4	4	5	4	4	5	4
19	5	4	4	5	4	4	5	4	4
20	4	4	4	4	5	5	4	4	4
21	4	4	5	5	4	4	5	4	4
22	4	4	5	4	5	4	4	4	4
23	4	5	5	5	4	4	4	4	4
24	5	4	4	5	4	4	4	4	5
25	5	4	4	5	4	4	4	4	4
26	4	4	4	5	4	4	4	4	4
27	5	5	4	4	5	4	4	4	4
28	5	4	4	4	4	4	4	4	4
29	4	4	4	4	4	4	3	4	4
30	4	4	4	5	4	4	4	5	4
31	4	4	4	5	4	4	4	4	4
32	3	4	4	4	4	4	4	4	4

33	4	4	4	5	4	4	4	4	4
34	5	4	4	4	4	4	4	3	3
35	4	3	4	5	4	4	4	4	3
36	1	1	1	1	1	1	2	2	2
37	1	2	2	2	2	2	1	1	1
38	2	2	1	1	1	1	1	2	2
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4
40	5	4	4	4	4	4	4	4	4
41	4	4	4	4	4	4	4	5	4
42	4	4	5	4	4	4	5	4	4
43	5	4	4	4	4	4	4	3	3
44	3	3	3	4	4	4	4	4	4
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4
47	4	4	4	4	4	4	4	5	5
48	5	4	5	4	4	4	4	4	4
49	5	4	5	5	5	5	4	4	4



Lampiran 8 Tabulasi Kinerja Karyawan

No.	KIN 1	KIN 2	KIN 3	KIN 4	KIN 5	KIN 6	KIN 7
1	4	4	4	4	4	4	5
2	4	5	5	5	5	4	5
3	1	2	1	1	1	2	2
4	1	1	2	1	1	2	2
5	4	4	4	5	3	5	4
6	5	4	4	5	5	5	5
7	4	4	5	5	5	5	4
8	5	5	4	4	4	4	4
9	5	4	5	5	4	4	4
10	2	2	1	1	1	1	1
11	5	5	5	4	5	4	5
12	5	5	5	5	5	5	4
13	5	4	5	5	5	5	4
14	4	5	5	5	4	5	4
15	5	4	4	5	3	4	5
16	4	4	4	4	3	4	4
17	5	5	5	4	4	4	4
18	4	4	5	2	4	4	4
19	4	4	5	4	3	3	4
20	5	4	4	4	4	4	4
21	4	5	4	4	4	4	5
22	4	5	5	4	4	4	4
23	4	4	3	2	4	4	4
24	5	5	5	4	4	4	4
25	4	4	5	4	4	5	5
26	5	5	4	4	4	4	4
27	4	4	4	5	4	5	4
28	4	5	4	4	4	4	4
29	5	4	4	4	4	4	4
30	4	4	4	4	5	4	3
31	5	5	4	5	4	4	5
32	5	4	5	4	4	4	5

33	4	5	4	4	2	4	4
34	4	4	4	4	4	5	5
35	5	4	4	4	3	4	4
36	1	1	1	1	1	2	2
37	1	2	1	2	2	1	1
38	1	2	2	1	1	1	1
39	4	5	4	5	4	5	4
40	5	4	4	4	4	4	5
41	4	4	4	5	4	5	4
42	5	4	4	4	3	4	4
43	5	3	5	4	4	5	5
44	3	4	4	4	4	4	4
45	4	4	5	5	4	4	5
46	3	3	4	4	4	4	4
47	5	5	5	5	4	4	4
48	5	4	4	4	5	4	4
49	3	4	4	4	4	3	4



Lampiran 9 Tabulasi Uji Validitas

		Correlations						
		BO1	BO2	BO3	BO4	BO5	BO6	T.BO
BO1	Pearson Correlation	1	.932**	.895**	.879**	.676**	.800**	.944**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49
BO2	Pearson Correlation	.932**	1	.914**	.903**	.707**	.839**	.963**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49
BO3	Pearson Correlation	.895**	.914**	1	.871**	.688**	.811**	.942**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49
BO4	Pearson Correlation	.879**	.903**	.871**	1	.733**	.786**	.938**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49
BO5	Pearson Correlation	.676**	.707**	.688**	.733**	1	.788**	.821**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49
BO6	Pearson Correlation	.800**	.839**	.811**	.786**	.788**	1	.909**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	49	49	49	49	49	49	49
T.BO	Pearson Correlation	.944**	.963**	.942**	.938**	.821**	.909**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	49	49	49	49	49	49	49

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

Correlations

		LK1	LK2	LK3	LK4	LK5	LK6	LK7	LK8	LK9	T.LK
LK1	Pearson Correlation	1	.749**	.721**	.707**	.708**	.769**	.708**	.615**	.698**	.829*
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
LK2	Pearson Correlation	.749**	1	.880**	.791**	.864**	.840**	.809**	.800**	.778**	.925*
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
LK3	Pearson Correlation	.721**	.880**	1	.841**	.846**	.845**	.832**	.757**	.716**	.916*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
LK4	Pearson Correlation	.707**	.791**	.841**	1	.797**	.813**	.801**	.751**	.693**	.885*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
LK5	Pearson Correlation	.708**	.864**	.846**	.797**	1	.889**	.800**	.784**	.767**	.918*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
LK6	Pearson Correlation	.769**	.840**	.845**	.813**	.889**	1	.885**	.798**	.836**	.945*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
LK7	Pearson Correlation	.708**	.809**	.832**	.801**	.800**	.885**	1	.848**	.846**	.926*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
LK8	Pearson Correlation	.615**	.800**	.757**	.751**	.784**	.798**	.848**	1	.894**	.888*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49

LK9	Pearson	.698**	.778**	.716**	.693**	.767**	.836**	.846**	.894**	1	.888*
	Correlation										*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
T.L K	Pearson	.829**	.925**	.916**	.885**	.918**	.945**	.926**	.888**	.888**	1
	Correlation										
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49

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



Correlations

		KIN1	KIN2	KIN3	KIN4	KIN5	KIN6	KIN7	T.KIN
KIN1	Pearson	1	.792**	.808**	.768**	.754**	.765**	.795**	.907**
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49
KIN2	Pearson	.792**	1	.783**	.761**	.728**	.694**	.712**	.869**
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49
KIN3	Pearson	.808**	.783**	1	.797**	.796**	.789**	.804**	.920**
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49
KIN4	Pearson	.768**	.761**	.797**	1	.756**	.824**	.760**	.905**
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49
KIN5	Pearson	.754**	.728**	.796**	.756**	1	.782**	.739**	.885**
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)								

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49
KIN6	Pearson Correlation	.765**	.694**	.789**	.824**	.782**	1	.811**	.900**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49
KIN7	Pearson Correlation	.795**	.712**	.804**	.760**	.739**	.811**	1	.893**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49
T.KI N	Pearson Correlation	.907**	.869**	.920**	.905**	.885**	.900**	.893**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	49	49	49	49	49	49	49	49

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



Lampiran 10 Tabulasi Uji Reliabilitas

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	49	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	49	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.963	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
BO 1	3.57	1.118	49
BO 2	3.53	1.002	49
BO 3	3.43	1.021	49
BO 4	3.65	.991	49
BO 5	3.55	.843	49
BO 6	3.67	1.029	49

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
BO 1	17.84	20.223	.914	.954
BO 2	17.88	20.985	.945	.950
BO 3	17.98	21.062	.914	.953
BO 4	17.76	21.355	.909	.954
BO 5	17.86	23.708	.760	.969
BO 6	17.73	21.366	.867	.958

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	49	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	49	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.970	9

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
LK 1	3.84	1.231	49
LK 2	3.82	1.074	49
LK 3	3.88	1.033	49
LK 4	4.02	1.010	49
LK 5	3.94	1.088	49
LK 6	3.80	1.020	49
LK 7	3.82	1.112	49
LK 8	3.88	.992	49
LK 9	3.84	.986	49

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
LK 1	30.98	57.979	.776	.972
LK 2	31.00	58.083	.904	.965
LK 3	30.94	58.809	.893	.966
LK 4	30.80	59.666	.855	.968
LK 5	30.88	58.026	.894	.966
LK 6	31.02	58.479	.930	.964
LK 7	31.00	57.542	.904	.965
LK 8	30.94	59.850	.859	.967
LK 9	30.98	59.937	.859	.967

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	49	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	49	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.959	7

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KIN 1	4.00	1.225	49
KIN 2	3.98	1.031	49
KIN 3	4.00	1.137	49
KIN 4	3.88	1.218	49
KIN 5	3.65	1.128	49
KIN 6	3.90	1.046	49
KIN 7	3.94	1.049	49

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KIN 1	23.35	35.315	.867	.952
KIN 2	23.37	37.904	.825	.955
KIN 3	23.35	36.023	.889	.950
KIN 4	23.47	35.421	.864	.952
KIN 5	23.69	36.675	.841	.954
KIN 6	23.45	37.294	.865	.952
KIN 7	23.41	37.372	.855	.953

Lampiran 11 Tabulasi Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
BO 1	49	1	5	3.57	1.118
BO 2	49	1	5	3.53	1.002
BO 3	49	1	5	3.43	1.021
BO 4	49	1	5	3.65	.991
BO 5	49	2	5	3.55	.843
BO 6	49	1	5	3.67	1.029
Valid N (listwise)	49				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
LK 1	49	1	5	3.84	1.231
LK 2	49	1	5	3.82	1.074
LK 3	49	1	5	3.88	1.033
LK 4	49	1	5	4.02	1.010
LK 5	49	1	5	3.94	1.088
LK 6	49	1	5	3.80	1.020
LK 7	49	1	5	3.82	1.112
LK 8	49	1	5	3.88	.992
LK 9	49	1	5	3.84	.986
Valid N (listwise)	49				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KIN 1	49	1	5	4.00	1.225
KIN 2	49	1	5	3.98	1.031
KIN 3	49	1	5	4.00	1.137
KIN 4	49	1	5	3.88	1.218
KIN 5	49	1	5	3.65	1.128
KIN 6	49	1	5	3.90	1.046
KIN 7	49	1	5	3.94	1.049
Valid N (listwise)	49				

Lampiran 12 Tabulasi Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2159.746	2	1079.873	232.823	.000 ^b
	Residual	213.356	46	4.638		
	Total	2373.102	48			

a. Dependent Variable: T.KIN

b. Predictors: (Constant), T.LK, T.BO

Lampiran 13 Tabulasi Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.954 ^a	.910	.906	2.15364

a. Predictors: (Constant), T.LK, T.BO

b. Dependent Variable: T.KIN

Lampiran 14 Tabulasi Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.109	1.309		-.084	.934
	T.BO	.362	.120	.285	3.013	.004
	T.LK	.566	.077	.693	7.325	.000

a. Dependent Variable: T.KIN