

BAB V PENUTUP

Bab ini menyajikan kesimpulan dari temuan hasil penelitian, diikuti dengan pemaparan implikasi manajerial, perumusan saran, serta penjelasan mengenai keterbatasan penelitian.

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis mengenai pengaruh *internal communication* terhadap *employee performance* dengan peran mediasi *organizational attractiveness* yang dilakukan pada karyawan PT Djarum di Kudus menggunakan metode PLS-SEM, beberapa kesimpulan dapat ditarik sebagai berikut:

1. ***Internal communication* memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap *employee performance*.** Hal ini berarti menunjukkan semakin baik penerapan *internal communication*, maka semakin tinggi tingkat *employee performance*.
2. ***Internal communication* memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap *organizational attractiveness*.** Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan *internal communication*, maka semakin tinggi tingkat *organizational attractiveness*.
3. ***Organizational attractiveness* memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap *employee performance*.** Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan *organizational attractiveness*, maka semakin tinggi tingkat *employee performance*.

4. *Organizational attractiveness* sebagai variabel mediasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif dalam hubungan antara *internal communication* dan *employee performance*. Hal ini menunjukkan bahwa *organizational attractiveness* berperan sebagai mediator yang memperkuat pengaruh *internal communication* terhadap *employee performance*.

5.2. Implikasi Manajerial

Hasil penelitian ini memberikan bukti empirik dimana *internal communication* yang berjalan secara efektif memiliki dampak positif terhadap peningkatan *employee performance*, baik secara langsung maupun melalui persepsi terhadap *organizational attractiveness*. Ketika karyawan merasakan adanya komunikasi yang terbuka, konsisten, dan transparan dari pimpinan maupun rekan kerja, maka karyawan akan lebih merasa dihargai, dipahami, serta dilibatkan dalam proses perusahaan. Hal ini menciptakan persepsi bahwa perusahaan adalah tempat kerja yang menarik dan layak untuk dipertahankan. *Organizational attractiveness* yang terbentuk dari *internal communication* yang baik pada akhirnya akan mendorong karyawan untuk menunjukkan loyalitas, keterlibatan, dan performa kerja yang lebih tinggi. Dengan kata lain, *internal communication* tidak hanya menjadi saluran informasi, tetapi juga menjadi pondasi penting dalam membentuk lingkungan kerja yang positif dan mendukung.

Dengan demikian, penting bagi pihak manajemen untuk memperkuat strategi *internal communication* yang bersifat terbuka, transparan, dan dua arah guna menciptakan persepsi positif karyawan terhadap perusahaan. Hal ini akan

meningkatkan *organizational attractiveness*, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan *employee performance*. Implikasi-implikasi manajerial berikut ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam merancang kebijakan yang lebih tepat sasaran dalam pengelolaan sumber daya manusia:

1. Peningkatan pada variabel *internal communication* difokuskan pada indikator “*Saya tidak takut untuk berbicara saat rapat bersama pimpinan*”. Dalam hal ini, manajemen PT Djarum perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dengan membangun kepercayaan diri karyawan, memberikan pelatihan komunikasi yang dapat mengurangi kecemasan dan meningkatkan kemampuan berbicara di depan umum, serta menciptakan atmosfer rapat yang terbuka dan bebas dari penilaian. Pimpinan PT Djarum harus memberikan umpan balik positif dan konstruktif, serta budaya inklusif di mana setiap individu merasa suaranya dihargai. Hal ini akan membantu mengurangi ketakutan berbicara serta mendorong karyawan untuk lebih aktif berpartisipasi. Selain itu, evaluasi rutin terhadap efektivitas rapat juga perlu dilakukan untuk memastikan rapat berlangsung produktif dan memberikan kesempatan berbicara yang seimbang antara pimpinan dan karyawan lainnya. Dengan langkah-langkah ini, karyawan di PT Djarum akan merasa lebih nyaman untuk menyampaikan pendapat serta dapat meningkatkan komunikasi, kolaborasi, dan inovasi di perusahaan.
2. Peningkatan pada variabel *employee performance* terhadap karyawan difokuskan pada indikator “*Pimpinan saya yakin bahwa saya adalah karyawan yang efisien*”. Dalam hal ini, manajemen PT Djarum perlu

memastikan bahwa sistem penilaian kinerja bersifat objektif, transparan, dan berbasis data, sehingga setiap pencapaian karyawan dapat terukur secara adil. Pimpinan harus secara aktif menunjukkan kepercayaan melalui pelimpahan tanggung jawab yang sesuai, pemberian umpan balik yang membangun, serta pengakuan atas kontribusi yang telah diberikan. Selain itu, penyediaan pelatihan dan pengembangan kompetensi sangat penting untuk menunjang peningkatan efektivitas kerja karyawan. Komunikasi yang terbuka antara pimpinan dan karyawan juga perlu diperkuat agar terjadi keselarasan dalam pemahaman target, ekspektasi, serta peran masing-masing individu. Dengan terciptanya lingkungan kerja yang suportif, apresiatif, dan berbasis kinerja, maka rasa percaya diri karyawan akan meningkat, begitu pula dengan keyakinan pimpinan terhadap efisiensi dan kinerja yang mendorong peningkatan keseluruhan performa karyawan di PT Djarum.

3. Peningkatan pada variabel *organizational attractiveness* difokuskan pada indikator "*Pekerjaan yang saya kerjakan di perusahaan ini sangat menarik bagi saya.*". Dalam hal, manajemen PT Djarum perlu menciptakan sistem kerja yang mampu mengakomodasi minat, potensi, dan aspirasi karyawan melalui penugasan yang menantang, bervariasi, serta sesuai dengan keahlian individu. Pimpinan perlu melibatkan karyawan dalam proses perencanaan pekerjaan agar karyawan merasa memiliki peran penting dan termotivasi oleh tugas yang diberikan. Selain itu, program pengembangan karier dan rotasi kerja dapat diterapkan untuk menjaga semangat dan

antusiasme karyawan terhadap pekerjaannya. Lingkungan kerja yang dinamis, kolaboratif, dan mendukung kreativitas juga berperan penting dalam meningkatkan persepsi bahwa pekerjaan di perusahaan ini menarik dan bermakna, sehingga mendorong retensi, kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan terhadap PT Djarum.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan untuk menginterpretasi hasil serta untuk pengembangan penelitian selanjutnya. Berikut ini adalah beberapa keterbatasan tersebut:

1. Penelitian ini hanya dilakukan di PT Djarum yang berlokasi di Kudus, sehingga hasilnya bersifat kontekstual dan tidak dapat digeneralisasikan ke perusahaan lain dengan lokasi, budaya perusahaan, atau sektor industri yang berbeda.
2. Penelitian ini terbatas pada variabel *internal communication*, *employee performance*, dan *organizational attractiveness*, sehingga belum mengeksplorasi faktor-faktor lain yang mungkin juga berpengaruh dalam hubungan antar variabel tersebut.

5.4. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan serta adanya beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, berikut ini merupakan beberapa saran yang dapat dipertimbangkan untuk penelitian selanjutnya:

1. Penelitian selanjutnya dapat memperluas objek penelitian pada perusahaan lain dengan lokasi geografis, sektor industri, dan karakteristik perusahaan yang berbeda agar hasilnya lebih representatif dan dapat digeneralisasikan secara lebih luas.
2. Penelitian lanjutan perlu mempertimbangkan penambahan variabel lain, seperti kepuasan kerja, motivasi, gaya kepemimpinan, atau budaya perusahaan, untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi hubungan antara *internal communication*, *employee performance*, dan *organizational attractiveness*.

DAFTAR PUSTAKA

- Aiman-Smith, L., Bauer, T. N., & Cable, D. M. (2001). Are you attracted? Do you intend to pursue? A recruiting policy-capturing study. *Journal of Business and Psychology*, 16(2), 219–237. <https://doi.org/10.1023/A:1011157116322>
- Al-Omari, K., & Okasheh, H. (2017). The Influence of Work Environment on Job Performance: A Case Study of Engineering Company in Jordan. In *International Journal of Applied Engineering Research* (Vol. 12). <http://www.ripublication.com>
- Ambler, T. , & B. S. (1996). The Employer Brand. *Journal of Brand Management*, 4(3), 185–206.
- Betaubun, K., Werang, B. R., & Rahail, E. B. (2015). Betaubun, Werang and Rahail. In *Journal of Educational Policy and Entrepreneurial Research (JEPER)* (Vol. 2). Online. www.jeper.org
- Cao, T. H. V., Chai, D. S., Nguyen, L. P., Nguyen, H. T. H., Han, C. S. hyun, & Park, S. (2024). Learning organization and employee performance: the mediating role of job satisfaction in the Vietnamese context. *Learning Organization*. <https://doi.org/10.1108/TLO-09-2023-0177>
- Chiovitti, S. (2019). *The Role of Attractive Employers and Perceived Organizational Support on Employee Motivation and Engagement*.
- Dan, K. (n.d.). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF*.
- Darvishmotevali, M. , & A. F. (2020). Job Insecurity, Subjective-Well Being and Job Performance: The Moderating Reole of PSychological Capital. *International Journal of Hospitality Management*, 87.
- Febianti, F., Kusdinar, R., Ilham, R., Sekolah, M., Ilmu, T., Sebelas, A., & Sumedang, A. (2020). PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI DINAS ARSIP DAN PERPUSTAKAAN KABUPATEN SUMEDANG. *Arsip Dan Dokumentasi Fepi, Rizki*, 12(2). <https://doi.org/10.37108/shaut.v12i2.362>
- Gomes, D. R., Ribeiro, N., & Santos, M. J. (2023). “Searching for Gold” with Sustainable Human Resources Management and Internal Communication:

- Evaluating the Mediating Role of Employer Attractiveness for Explaining Turnover Intention and Performance. *Administrative Sciences*, 13(1). <https://doi.org/10.3390/admsci13010024>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R*. Springer International Publishing. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7>
- Hendriks, M., & Tanya Bondarouk Anna Christina Bos-Nehles, dr. (2016). *ORGANIZATIONAL REPUTATION, ORGANIZATIONAL ATTRACTIVENESS AND EMPLOYER BRANDING: CLARIFYING THE CONCEPTS EXAMINATION COMMITTEE*.
- Hidayat, R. (n.d.). *PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL, DISIPLIN KERJA DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN THE INFLUENCE OF INTERNAL COMMUNICATION, WORK DISCIPLINE AND TEAM WORK TOWARD EMPLOYEE PERFORMANCE*. 10, 58–75. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms>
- Highhouse, S., Lievens, F., & Sinar, E. F. (2003). Measuring attraction to organizations. *Educational and Psychological Measurement*, 63(6), 986–1001. <https://doi.org/10.1177/0013164403258403>
- Hoyos, Á. P. (2015). L'analyse du milieu comme fonction stratégique de la communication dans des programmes de responsabilité sociale d'un groupe d'entreprises du secteur électrique colombien. *Innovar*, 25(55), 11–22. <https://doi.org/10.15446/innovar.v25n55.47193>
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., De Vet, H. C. W., & Van Der Beek, A. J. (2014). Measuring individual work performance: Identifying and selecting indicators. *Work*, 48(2), 229–238. <https://doi.org/10.3233/WOR-131659>
- Lee, Y. (2022). Dynamics of Symmetrical Communication Within Organizations: The Impacts of Channel Usage of CEO, Managers, and Peers. *International Journal of Business Communication*, 59(1), 3–21. <https://doi.org/10.1177/2329488418803661>

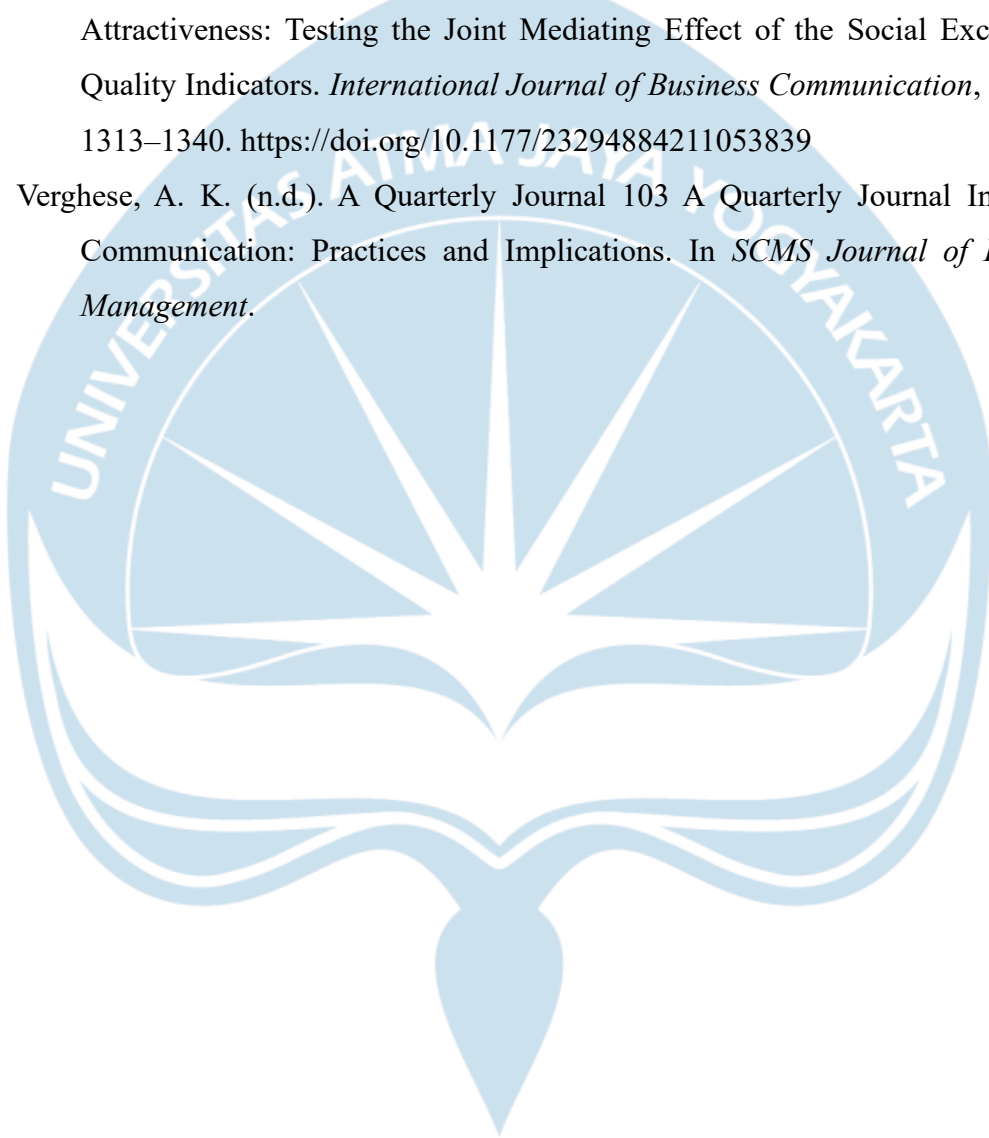
- Mubarok, E. S., & Darmawan, J. (2019). *The Influence of Training, Motivation, and Work Ethics on the Internal Communication and Their Impact on the Employee Performance*. 11(24). <https://doi.org/10.7176/EJBM>
- Munthe, K., & Tiorida, E. (2017). Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(1), 86.
- Nadeak, B., & Naibaho, L. (2020). Motivation and hrm factors relation to the employee loyalty. *Polish Journal of Management Studies*, 22(2), 261–276. <https://doi.org/10.17512/pjms.2020.22.2.18>
- Nguyen, M. H., Luan, N. V., & Khoa, B. T. (2021). Employer attractiveness and employee performance: an exploratory study. *Journal of System and Management Sciences*, 11(1), 97–123. <https://doi.org/10.33168/JSMS.2021.0107>
- Pološki Vokić, N., Tkalac Verčić, A., & Sinčić Ćorić, D. (2023). Strategic internal communication for effective internal employer branding. *Baltic Journal of Management*, 18(1), 19–33. <https://doi.org/10.1108/BJM-02-2022-0070>
- Polycarp, M. O. (2022). THE EFFECTS OF INTERNAL COMMUNICATIONS ON STAFF PERFORMANCE IN CORPORATE ORGANIZATIONS. A CRITICLA LITERATURE REVIEW. In *American Journal of Public Relations* (Vol. 1). www.ajpojournals.org
- Rahmanda, E., Yena Feranza, F., Juliana Sari, N., Tijani Putri, S., & Ferdiana, R. (2025). *Peran Komunikasi Internal dalam Corporate Communication untuk Meningkatkan Employee Engagement*. 2, 118–132. <https://doi.org/10.62383/konsensus.v2i1.620>
- Rego, A., Pina E Cunha, M., & Souto, S. (2007). Workplace spirituality, commitment, and self-reported individual performance: An Empirical Study. *Management Research*, 5(3), 163–183. <https://doi.org/10.2753/JMR1536-5433050303>
- Robbins, S. , & J. T. (2017). Organizational behavior (17th ed.). *Pearson Education Limited*.

- Rynes, S. L., Bretz, R. D., & Gerhart, B. (1991). *The importance of recruitment in job choice: A different way of looking.*
<https://www.researchgate.net/publication/313219279>
- Sakban, S., Nurmal, I., & Bin Ridwan, R. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal of Administration and Educational Management (Alignment)*, 2(1), 93–104. <https://doi.org/10.31539/alignment.v2i1.721>
- Salesforce's Slack. (2023, May 4). *What's Holding Employees Back from Being More Productive? New Slack Research Holds Answers.*
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2019). *Research Methods For Business: A Skill Building Approach* (8th Edition). Wiley Global Education.
- Sharma, A., Sameer, A., & Pingle, S. (2013). External Employer Attractiveness: A Study of Management Students in India. In © *The Journal Contemporary Management Research* (Vol. 7, Issue 1).
- Tenakwah, E. S. (2021). What do employees want? Halting record-setting turnovers globally. *Strategic HR Review*, 20(6), 206–210.
<https://doi.org/10.1108/shr-08-2021-0040>
- Thanh Khoa, B., Minh Ha Ho Chi, N., Tam Huynh, L., & Ha Nguyen, M. (n.d.). *The Relationship between Perceived Value and Peer Engagement in Sharing Economy: A Case Study of Ridesharing Services.*
<https://doi.org/10.33168/JSMS.2020.0210>
- The state of corporate communication in Indonesia Survey 2024.* (n.d.).
- Tkalac Vercic, A. (2019). Internal communication with a global perspective. *The Global Public Relations Handbook Theory, Research, and Practice*, 195–205.
- Tkalac Verčič, A. (2021). The impact of employee engagement, organisational support and employer branding on internal communication satisfaction. *Public Relations Review*, 47(1).
<https://doi.org/10.1016/j.pubrev.2021.102009>
- Tkalac Verčič, A., Galić, Z., & Žnidar, K. (2023a). The Relationship of Internal Communication Satisfaction With Employee Engagement and Employer Attractiveness: Testing the Joint Mediating Effect of the Social Exchange

Quality Indicators. *International Journal of Business Communication*, 60(4), 1313–1340. <https://doi.org/10.1177/23294884211053839>

Tkalac Verčič, A., Galić, Z., & Žnidar, K. (2023b). The Relationship of Internal Communication Satisfaction With Employee Engagement and Employer Attractiveness: Testing the Joint Mediating Effect of the Social Exchange Quality Indicators. *International Journal of Business Communication*, 60(4), 1313–1340. <https://doi.org/10.1177/23294884211053839>

Verghese, A. K. (n.d.). A Quarterly Journal 103 A Quarterly Journal Internal Communication: Practices and Implications. In *SCMS Journal of Indian Management*.



LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Permohonan Penelitian



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

Nomor: 520/Pen/I
Lamp.: -
Hal: Ijin Penelitian, Permohonan Data, Penyebaran Kuesioner

7 April 2025

Kepada Yth.

Pimpinan PT Djarum Kudus
Jl. Jend. Ahmad Yani No. 26-28, Krajan, Panjuran, Kec. Kota Kudus, Kab. Kudus,
Jawa Tengah 59317

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penulisan Skripsi yang berjudul "*Pengaruh Internal Communication terhadap Employee Performance dengan Organizational Attractiveness sebagai Mediasi: Studi pada Karyawan PT Djarum di Kudus*" yang dilakukan oleh mahasiswa kami dengan identitas:

Nama : Jeanny Merilla Theda Lukito
No Mahasiswa/Prodi: 210326555/Manajemen
No Handphone : 085232926396

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

1. 150-200 karyawan PT Djarum

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,

Wenerida 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. Surat Keterangan Penelitian



PT. DJARUM
Jalan Jend. A. Yani 28 Kudus, Indonesia
Phone. +62.291 431 901, 431 691
Fax. +62.291 431 809
www.djarum.com

SURAT-KETERANGAN 029/ SKKP / CORA / 2025

Yang bertanda tangan dibawah ini menerangkan bahwa :

Nama : Jeanny Merilla Theda Lukito
Nomor Induk : 210326555
Jurusan : Manajemen
Universitas/Sekolah : Universitas Atma Jaya Yogyakarta

Telah selesai melakukan penelitian di perusahaan kami periode 1 Mei 2025 sampai dengan 30 Mei 2025 dengan hasil baik.

Demikian surat keterangan ini, harap dipergunakan sebagaimana mestinya.

Kudus, 14 Mei 2025
Hormat kami,


Purwono Nugroho
Public Affairs Senior Manager

Lampiran 3. Kuesioner *Google Form*

Pengaruh *Internal Communication* terhadap *Employee Performance* dengan Peran Mediasi *Organizational Attractiveness*: Studi Pada Karyawan PT Djarum di Kudus

Kepada Yth.

Bapak/Ibu Karyawan PT Djarum

Di tempat

Perkenalkan, saya Jeanny Merilla Theda Lukito, mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Saat ini, saya sedang melakukan penelitian sebagai bagian dari tugas akhir saya yang berjudul:

"Pengaruh *Internal Communication* terhadap *Employee Performance* dengan Peran Mediasi *Organizational Attractiveness*: Studi pada Karyawan PT Djarum di Kudus."

Sehubungan dengan hal tersebut, saya dengan hormat memohon kesediaan Bapak/Ibu karyawan (**dengan minimal masa kerja satu tahun**) untuk berpartisipasi sebagai responden dengan mengisi kuesioner penelitian ini.

Pengisian kuesioner membutuhkan waktu kurang dari 10 menit. Seluruh tanggapan yang diberikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian akademik.

Partisipasi dan kesediaan Bapak/Ibu sangat berharga bagi kesuksesan penelitian ini. Atas perhatian dan kerja samanya, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Jeanny Merilla Theda Lukito

Mahasiswa Program Studi Manajemen

Universitas Atma Jaya Yogyakarta

[Next](#)

[Clear form](#)

Pengaruh *Internal Communication* terhadap *Employee Performance* dengan Peran Mediasi *Organizational Attractiveness*: Studi Pada Karyawan PT Djarum di Kudus

* Indicates required question

IDENTITAS DIRI

Petunjuk Pengisian:

Isilah pertanyaan di bawah ini dengan data diri Anda secara lengkap dan benar.

Nama/Inisial
(opsional)

Your answer

Usia *

Your answer

Jenis Kelamin *

- ☐ Laki-Laki
☐ Perempuan

Divisi *

Your answer

Lama Bekerja *

Your answer

Back

Next

Clear form

INTERNAL COMMUNICATION

Petunjuk Pengisian:

Pilihlah jawaban yang paling menggambarkan diri Anda dengan memilih salah satu angka berikut:

- 1 = Sangat Tidak Setuju
- 2 = Tidak Setuju
- 3 = Netral
- 4 = Setuju
- 5 = Sangat Setuju

Sebagian besar komunikasi antara saya dan perusahaan adalah komunikasi dua arah. *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

Perusahaan saya terbuka dengan adanya perbedaan pendapat. *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

Komunikasi yang terbentuk dalam perusahaan membuat pimpinan lebih memahami permasalahan yang saya hadapi. *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

Pimpinan mendorong saya untuk berani mengungkapkan pendapat. *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

Saya diberi informasi tentang perubahan dalam kebijakan yang mempengaruhi pekerjaan sebelum perubahan tersebut dijalankan. *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

Saya tidak takut untuk berbicara saat rapat bersama pimpinan. *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

Back

Next

Clear form

EMPLOYEE PERFORMANCE

Petunjuk Pengisian:

Pilihlah jawaban yang paling menggambarkan diri Anda dengan memilih salah satu angka berikut:

- 1 = Sangat Tidak Setuju
- 2 = Tidak Setuju
- 3 = Netral
- 4 = Setuju
- 5 = Sangat Setuju

Saya yakin saya adalah karyawan yang efektif. *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

Rekan kerja saya percaya bahwa saya adalah karyawan yang sangat produktif. *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

Saya senang dengan kualitas hasil pekerjaan saya. *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

Pimpinan saya yakin bahwa saya adalah karyawan yang efisien. *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

Back

Next

Clear form

ORGANIZATIONAL ATTRACTIVENESS

Petunjuk Pengisian:

Pilihlah jawaban yang paling menggambarkan diri Anda dengan memilih salah satu angka berikut:

1 = Sangat Tidak Setuju

2 = Tidak Setuju

3 = Netral

4 = Setuju

5 = Sangat Setuju

Perusahaan ini peduli dengan saya. *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

Perusahaan ini memiliki daya tarik tersendiri bagi saya sebagai tempat untuk bekerja. *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

Saya tertarik untuk mempelajari perusahaan ini lebih lanjut. *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

Pekerjaan yang saya kerjakan di perusahaan ini sangat menarik bagi saya. *

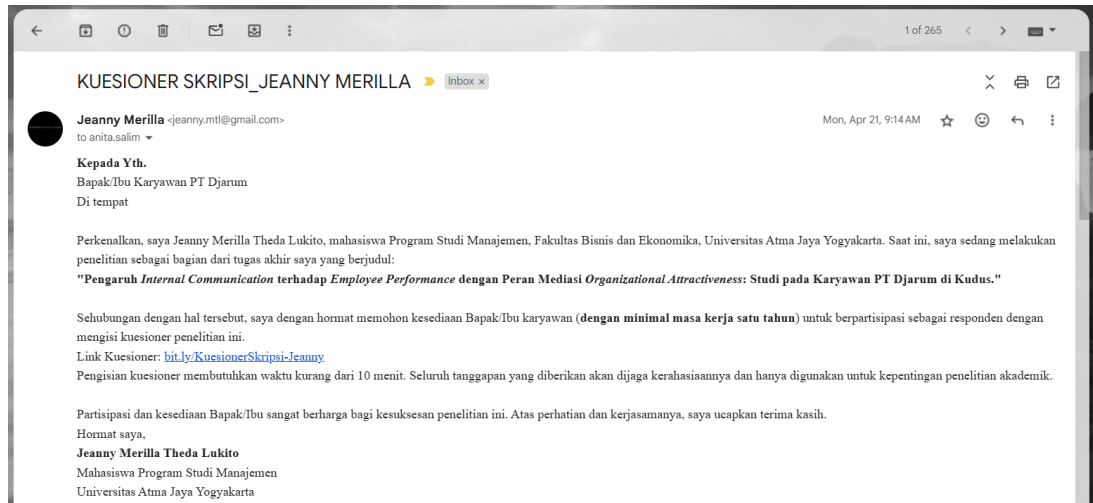
	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	☐	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

Back

Submit

Clear form

Lampiran 4. Penyebaran Kuesioner



Lampiran 5. Tabulasi Data Responden

Timestamp	Nama/Inisial	Usia	Jenis Kelamin	Divisi	Lama Bekerja
4/21/2025 14.05.14	RKS	29	Laki-Laki	Engineering	8
4/21/2025 16.13.38	TJK	29	Laki-Laki	Engineering	6
4/22/2025 8.07.26	Nicky Darmawan	26	Laki-Laki	Engineering	1
4/22/2025 10.05.28		25	Laki-Laki	Engineering	1
4/22/2025 10.22.22	Harul	19	Laki-Laki	Engineering	1
4/23/2025 7.13.11		45	Laki-Laki	Operation	24
4/23/2025 7.16.31		23	Laki-Laki	Engineering	1
4/23/2025 7.22.26	SV	32	Laki-Laki	Operation	10
4/23/2025 11.03.41	samadi	46	Laki-Laki	Engineering	26
4/23/2025 11.03.47	Zaldi	27	Laki-Laki	Operation	6
4/23/2025 11.38.51	Fahreza Ade Erlangga	21	Laki-Laki	Engineering	2
4/23/2025 11.39.40	Andik Wilantoro	48	Laki-Laki	Engineering	15
4/23/2025 11.58.46	Jibran Teja Sukmana	25	Laki-Laki	Engineering	3
4/23/2025 12.13.38	Sugono	48	Laki-Laki	Engineering	32
4/23/2025 12.40.07	JAMASRI	54	Laki-Laki	Engineering	36
4/23/2025 12.43.42	Slamet aliyanto	44	Laki-Laki	Engineering	15
4/23/2025 13.28.37	SENDY S	28	Laki-Laki	Engineering	9
4/23/2025 13.52.19	Dafid ariyanto	32	Laki-Laki	Engineering	10
4/23/2025 14.22.58	Rozaq	30	Laki-Laki	Engineering	13
4/23/2025 14.55.57	FATUR	31	Laki-Laki	Engineering	9
4/23/2025 15.36.31	Noval	35	Laki-Laki	Engineering	10
4/23/2025 16.04.58	RS	33	Laki-Laki	Operation	12

4/23/2025 18.32.42	WILI YUSUF PRATAMA / WILI	28	Laki-Laki	Engineering	3
4/23/2025 23.11.12	DEDI	28	Laki-Laki	Engineering	10
4/24/2025 7.36.43	Rizal	26	Laki-Laki	Engineering	8
4/24/2025 7.36.53	AV	30	Laki-Laki	Engineering	10
4/24/2025 8.23.09	Afif	25	Laki-Laki	Engineering	7
4/24/2025 8.26.33	AWH	45	Laki-Laki	Operation	22
4/24/2025 8.26.40	CHR	56	Laki-Laki	Operation	36
4/24/2025 8.49.06	Ardi	35	Laki-Laki	Operation	14
4/24/2025 8.57.55	CTS	49	Laki-Laki	Operation	26
4/24/2025 9.21.08	G1	50	Laki-Laki	Operation	20
4/24/2025 9.21.35	Yeni Sofiana	46	Perempuan	Operation	20
4/24/2025 9.27.41	Bryan	23	Laki-Laki	Engineering	1
4/24/2025 9.28.20	Yanto	53	Laki-Laki	Operation	15
4/24/2025 9.31.44		39	Laki-Laki	Operation	16
4/24/2025 9.37.51	farida ema ariyani	30	Perempuan	Operation	2
4/24/2025 10.04.55	FW	31	Laki-Laki	Operation	7
4/24/2025 10.15.32	Eko	32	Laki-Laki	Operation	1
4/24/2025 10.18.38	Antonius Dwi Atmadi	60	Laki-Laki	Operation	41
4/24/2025 11.55.12		29	Laki-Laki	Operation	8
4/24/2025 11.59.40	Nicolaus Adi N	36	Laki-Laki	Operation	14
4/24/2025 12.07.51	ARDHI KURNIAWAN	39	Laki-Laki	Operation	21
4/24/2025 12.16.03	Muhammad Umar Fauzi	33	Laki-Laki	Operation	14
4/24/2025 14.01.06		31	Laki-Laki	Engineering	4
4/24/2025 14.26.57	DEDY NORDIANSYAH	42	Laki-Laki	Operation	18
4/24/2025 14.44.20	Henky Mariyanto	53	Laki-Laki	Operation	23
4/24/2025 14.46.10		38	Laki-Laki	Operation	15
4/24/2025 15.00.32	Arif Handoyo	50	Laki-Laki	Operation	26

4/24/2025 15.18.13	Andre	36	Laki-Laki	Operation	13
4/24/2025 15.20.50	Arif	35	Laki-Laki	Engineering	14
4/24/2025 15.26.17	AH	37	Laki-Laki	Operation	14
4/24/2025 15.43.29		38	Laki-Laki	Operation	16
4/24/2025 15.43.43	B	30	Laki-Laki	Operation	6
4/24/2025 15.50.23	susetyo	56	Laki-Laki	Operation	37
4/24/2025 15.52.58		67	Laki-Laki	Operation	47
4/24/2025 15.53.04	Bernard Alaric	24	Laki-Laki	Operation	1
4/24/2025 16.03.37		25	Laki-Laki	Operation	3
4/24/2025 17.27.19	bagus suroto	44	Laki-Laki	Operation	25
4/24/2025 19.31.54		34	Laki-Laki	Operation	14
4/24/2025 19.34.38	Agus Budi Sulistiyo	39	Laki-Laki	Operation	16
4/24/2025 22.10.51	Ali Ahmadi	53	Laki-Laki	Operation	14
4/24/2025 22.15.24	arif tri k	43	Laki-Laki	Operation	19
4/25/2025 5.22.38	Achmad Royyan	22	Laki-Laki	Engineering	3
4/25/2025 7.13.07	Beny K	38	Laki-Laki	Operation	19
4/25/2025 7.13.10	Bobby	47	Laki-Laki	Operation	21
4/25/2025 7.32.50	Yudistira	48	Laki-Laki	Operation	23
4/25/2025 7.35.35	Andi S	49	Laki-Laki	Operation	21
4/25/2025 7.41.18	Ahmad kistoro	37	Laki-Laki	Operation	18
4/25/2025 8.11.04		42	Laki-Laki	Operation	19
4/25/2025 8.55.27	Sugeng Hariyadi	42	Laki-Laki	Operation	23
4/25/2025 8.58.57		27	Laki-Laki	Operation	3
4/25/2025 9.13.15	lazarus.sudarno	50	Laki-Laki	Operation	22
4/25/2025 13.54.51	BS	44	Laki-Laki	Operation	21
4/25/2025 13.55.28	Mohammad Arifin	36	Laki-Laki	Operation	14
4/25/2025 13.59.15	Didik	36	Laki-Laki	Operation	14

4/25/2025 14.01.37	Sby	45	Laki-Laki	Operation	20
4/25/2025 14.10.13	MH	56	Laki-Laki	Operation	16
4/25/2025 14.38.16	mokhamad hariyadi	38	Laki-Laki	Operation	5
4/25/2025 15.25.46	kusmiwanto	54	Laki-Laki	Operation	23
4/25/2025 17.10.20	Ahmad Reza	32	Laki-Laki	Operation	3
4/25/2025 17.11.00	MUHAMMAD HUSEN JAMALUDIN AKBAR	23	Laki-Laki	Operation	2
4/25/2025 19.10.05	F.Hariyant9 Mardi Utomo	40	Laki-Laki	Operation	19
4/25/2025 20.07.01	Agung	34	Laki-Laki	Operation	16
4/25/2025 21.30.15		30	Laki-Laki	Operation	12
4/25/2025 23.11.42	NH	44	Perempuan	Operation	18
4/25/2025 23.13.44	Ipy	38	Laki-Laki	Operation	13
4/26/2025 7.53.22		55	Laki-Laki	Operation	35
4/28/2025 7.31.51	budi gunawan	36	Laki-Laki	Operation	15
4/28/2025 7.58.47	bona	40	Laki-Laki	Operation	16
4/28/2025 11.04.14	DM	36	Laki-Laki	Operation	14
4/28/2025 11.22.47	FXSP	48	Laki-Laki	Operation	23
4/28/2025 12.01.59	Agus supriyanto	41	Laki-Laki	Operation	19
4/28/2025 12.10.51	Joko Laxsito	43	Laki-Laki	Operation	23
4/28/2025 12.19.37		38	Laki-Laki	Operation	15
4/28/2025 13.59.56	Widhie Wiweko Widjaja	40	Laki-Laki	Operation	18
4/28/2025 14.03.10		39	Laki-Laki	Operation	20
4/28/2025 14.18.28	Steve	36	Laki-Laki	Operation	13
4/28/2025 14.26.10	VRH	23	Laki-Laki	Engineering	1
4/28/2025 14.56.39	Irman Hartanto F	50	Laki-Laki	Operation	23
4/28/2025 15.05.53	david	48	Laki-Laki	Operation	24
4/28/2025 15.17.45		30	Laki-Laki	Operation	6

4/28/2025 16.11.43		38	Laki-Laki	Operation	15
4/28/2025 18.26.33	YY	38	Laki-Laki	Operation	21
4/28/2025 20.39.49	Soni K	33	Laki-Laki	Engineering	12
4/28/2025 22.06.51	NK	45	Laki-Laki	Operation	21
4/28/2025 22.11.40		37	Laki-Laki	Operation	13
4/28/2025 23.53.35	Hasta Rindoko	41	Laki-Laki	Operation	21
4/29/2025 7.21.31		49	Laki-Laki	Operation	31
4/29/2025 8.16.29	Imam Amri	40	Laki-Laki	Operation	19
4/29/2025 15.10.06	Eko H.	53	Laki-Laki	Operation	21
4/29/2025 18.17.12	Budi y	41	Laki-Laki	Operation	22
4/29/2025 22.02.09	eks	42	Laki-Laki	Operation	21
4/30/2025 7.46.50	Kuntono	44	Laki-Laki	Operation	17
4/30/2025 8.01.59		23	Laki-Laki	Engineering	1
4/30/2025 8.28.51	FX Budi W	38	Laki-Laki	Operation	20
4/30/2025 8.37.30	ROHMAN	29	Laki-Laki	Operation	10
4/30/2025 8.41.18		25	Laki-Laki	Operation	7
4/30/2025 8.46.29		28	Laki-Laki	Operation	10
4/30/2025 9.52.19		39	Laki-Laki	Operation	15
4/30/2025 10.21.13	HI	32	Laki-Laki	Operation	4
4/30/2025 10.22.10	Supri	38	Laki-Laki	Operation	18
4/30/2025 10.22.11	Muhammad Akbar Bayu Triasmara	35	Laki-Laki	Operation	14
4/30/2025 10.23.46	PRIANUGRAHA	28	Laki-Laki	Operation	7
4/30/2025 10.26.28	YB	36	Laki-Laki	Operation	13
4/30/2025 10.32.38	anjar	34	Laki-Laki	Operation	12
4/30/2025 10.33.21	Syafril / Saproo	35	Laki-Laki	Operation	16
4/30/2025 10.34.31	Puji k	36	Laki-Laki	Operation	14
4/30/2025 10.34.51	Siti markomah	39	Perempuan	Operation	22

4/30/2025 10.37.32	Adi Sugmana Putra	36	Laki-Laki	Operation	15
4/30/2025 10.40.28	Eko Inti Murtono	46	Laki-Laki	Operation	27
4/30/2025 10.53.48	handoko purwanto	52	Laki-Laki	Operation	33
4/30/2025 10.54.58	Setio Margono	48	Laki-Laki	Operation	26
4/30/2025 11.01.11	VAP PERMANA	29	Laki-Laki	Operation	7
4/30/2025 11.03.42	Adi Suwandono	47	Laki-Laki	Operation	25
4/30/2025 11.03.42	NOOR YAJID	43	Laki-Laki	Operation	21
4/30/2025 11.15.50	REYNALDY KRISNA	28	Laki-Laki	Operation	3
4/30/2025 11.41.37	moh samsul arifin	35	Laki-Laki	Operation	14
4/30/2025 11.47.13	MUHAMMAD A. R.	28	Laki-Laki	Operation	10
4/30/2025 12.50.08	Baharta BP	44	Laki-Laki	Operation	21
4/30/2025 13.14.24	ARI WARNO	47	Laki-Laki	Operation	21
4/30/2025 13.18.53		38	Laki-Laki	Operation	12
4/30/2025 13.29.36	Daniel	25	Laki-Laki	Operation	3
4/30/2025 13.30.50		32	Laki-Laki	Operation	7
4/30/2025 13.31.08	Daniel	25	Laki-Laki	Operation	3
4/30/2025 14.05.36	SP	37	Laki-Laki	Operation	14
4/30/2025 14.08.44	Dion Asmarawan	34	Laki-Laki	Operation	11
4/30/2025 14.09.22	ADITIAR GENNY NAGORO	34	Laki-Laki	Operation	14
4/30/2025 14.19.35	B.IVAN WIDIATMOKO	39	Laki-Laki	Operation	20
4/30/2025 14.22.28		33	Laki-Laki	Operation	15
4/30/2025 14.34.36		53	Laki-Laki	Operation	33
4/30/2025 14.41.19	galih putra perdana	39	Laki-Laki	Operation	20
4/30/2025 15.19.53	No Name	42	Laki-Laki	Operation	20
4/30/2025 15.32.40	heru	55	Laki-Laki	Operation	27
4/30/2025 15.37.08	bustami wijaya	45	Laki-Laki	Operation	21
4/30/2025 15.39.14	Ignatius	33	Laki-Laki	Engineering	8

4/30/2025 15.54.33	Dicky	33	Laki-Laki	Operation	12
4/30/2025 16.39.13	Andi Korniaawan	42	Laki-Laki	Engineering	21
4/30/2025 17.45.03		36	Laki-Laki	Operation	19
4/30/2025 17.46.24		40	Laki-Laki	Operation	19
4/30/2025 17.57.19		48	Laki-Laki	Operation	21
4/30/2025 17.57.45		37	Laki-Laki	Operation	19
4/30/2025 19.09.58	MH Mub	30	Laki-Laki	Operation	8
4/30/2025 19.17.13	Nanang	36	Laki-Laki	Operation	16
4/30/2025 19.49.25	Jaka	27	Laki-Laki	Operation	10
4/30/2025 19.58.25		27	Laki-Laki	Operation	9
4/30/2025 20.21.37	Muhammad rifai	36	Laki-Laki	Operation	10
4/30/2025 21.13.13	FNR	30	Laki-Laki	Operation	15
4/30/2025 22.11.56	cahyo	29	Laki-Laki	Operation	7
4/30/2025 22.16.13	AMIR FAUZAN	57	Laki-Laki	Operation	38
4/30/2025 22.21.16	Hendri	31	Laki-Laki	Operation	13
4/30/2025 23.54.29	rahadi	41	Laki-Laki	Operation	21
5/1/2025 0.12.35	DONY WG	40	Laki-Laki	Operation	22
5/1/2025 1.05.16	Huda	36	Laki-Laki	Operation	18
5/1/2025 1.08.15	Anggit	27	Laki-Laki	Operation	9
5/1/2025 1.10.34	Imam syarifuddin	28	Laki-Laki	Operation	10
5/1/2025 1.14.01	Pujo	40	Laki-Laki	Operation	20
5/1/2025 1.22.16	M. Rifchanul K.	34	Laki-Laki	Operation	15
5/1/2025 1.35.50	JAWARDI	39	Laki-Laki	Operation	21
5/1/2025 2.02.25	Mohammad affandi	26	Laki-Laki	Operation	7
5/1/2025 2.06.47	RICKY WAHYUDI	26	Laki-Laki	Operation	9
5/1/2025 2.21.37	MOH FAIZAL ALVIYAN	27	Laki-Laki	Operation	10
5/1/2025 2.27.13	EBK	39	Laki-Laki	Operation	20

5/1/2025 2.29.05	BUDI UTOMO	37	Laki-Laki	Operation	19
5/1/2025 2.30.37	SYAKRONI	36	Laki-Laki	Operation	18
5/1/2025 2.35.01	Ozi	29	Laki-Laki	Operation	5
5/1/2025 2.58.44	Hilal	22	Laki-Laki	Operation	4
5/1/2025 3.04.05	yosia nandika	21	Laki-Laki	Operation	2
5/1/2025 4.48.50	Hery	39	Laki-Laki	Operation	20
5/1/2025 5.10.26	Bagas	28	Laki-Laki	Operation	10
5/1/2025 5.21.37		28	Laki-Laki	Operation	10
5/1/2025 5.23.45	ANDI S	37	Laki-Laki	Operation	18
5/1/2025 5.24.46	DS	26	Laki-Laki	Operation	9
5/1/2025 5.25.53	DF S	28	Laki-Laki	Operation	10
5/1/2025 5.27.09	ANOM	26	Laki-Laki	Operation	7
5/1/2025 5.28.02	MHP	26	Laki-Laki	Operation	7
5/1/2025 5.32.32	Mr.x	32	Laki-Laki	Operation	14
5/1/2025 5.40.31	Pras	36	Laki-Laki	Operation	13
5/1/2025 21.43.36	suprijono	52	Laki-Laki	Engineering	30
5/2/2025 7.04.32	Didik Pramono	42	Laki-Laki	Operation	22
5/2/2025 7.11.34	Eko Setyawan	34	Laki-Laki	Operation	12
5/2/2025 7.23.17	SETYO UTOMO	36	Laki-Laki	Operation	17
5/2/2025 7.28.01	muhamad ma'ruf	53	Laki-Laki	Operation	35
5/2/2025 7.36.24	Endro Ssilo	45	Laki-Laki	Operation	25
5/2/2025 7.36.30	Joko Hermanto	36	Laki-Laki	Operation	16
5/2/2025 7.44.57	FEBRI SAPUTRA	34	Laki-Laki	Operation	15
5/2/2025 8.49.46	Riyanto	56	Laki-Laki	Operation	37
5/2/2025 9.11.32	Siswanto	46	Laki-Laki	Operation	27
5/2/2025 10.29.49		33	Laki-Laki	Operation	15
5/2/2025 13.55.50	irwan w	42	Laki-Laki	Operation	23

IC1	IC2	IC3	IC4	IC5	IC6	EP1	EP2	EP3	EP4	OA1	OA2	OA3	OA4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5
4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4
3	3	3	2	2	3	4	3	4	3	3	3	4	4
4	4	4	5	3	5	4	4	4	4	3	3	4	5
4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5
4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
1	4	4	5	5	3	5	4	4	4	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4
5	5	5	4	4	4	3	1	5	1	4	4	4	4
2	4	3	3	4	3	4	4	5	3	4	5	4	4
5	5	5	5	4	4	3	3	4	3	3	5	3	5
4	2	1	1	2	5	1	1	1	5	5	3	3	5
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4
4	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4
3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4

4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5
3	5	4	5	5	5	4	3	4	3	5	5	5	5
5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5
4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
4	5	5	3	2	4	5	5	5	5	5	5	5	3
5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	5	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5
5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5
4	5	4	4	4	4	5	4	5	3	4	5	5	4
5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4
5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4
4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5

4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	3	4	5	5
5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4
5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4
5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5
5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5
4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	3	3	2	3	3	3	2	2
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
3	3	4	4	3	3	5	5	5	5	3	3	3	3
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5

4	4	4	4	5	5	4	4	3	3	4	4	5	4
3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5
3	5	4	5	5	5	3	4	4	4	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4
4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	5	4	5	5	5	4	3	4	5	4
5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5
4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4
4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4
4	4	4	4	5	2	4	4	4	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4
5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	3	3	3	3	5	5	5	3	5	5	5	4
2	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3
4	4	4	5	3	5	5	4	5	4	5	5	5	5
5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5

5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5
4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5
4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	5	3	4	4	4	3	5	4	4	3
4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	2	4	5	5	5	5	4	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	3	4	3	4	5	5	5	5	4	4	4	4
3	3	4	4	4	4	2	3	4	3	3	3	3	4
5	5	5	5	3	4	3	3	3	3	5	5	5	5
3	5	4	5	4	3	4	4	5	4	5	5	5	5
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4
4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4
4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	5	5	5
5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4
5	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	3	4	3
3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	5	4	4
5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3
4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3
3	3	3	4	4	3	4	3	5	4	4	4	4	4
3	4	3	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4
4	5	3	4	3	3	4	4	4	4	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5
4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3
4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4
4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5
5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5

4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	2	4	5	4	4	4	4	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	4	5
3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4
4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4
4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4
5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4
4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

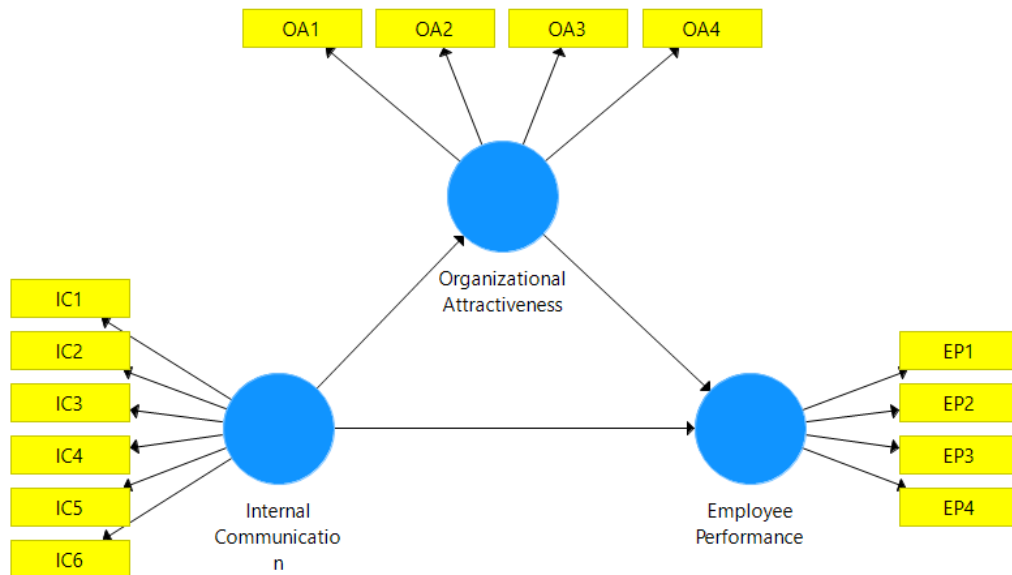
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	4	3	3	3	5	5	5	5	5	4	4	4
4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4
4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4
1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5
4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	5	4	5
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

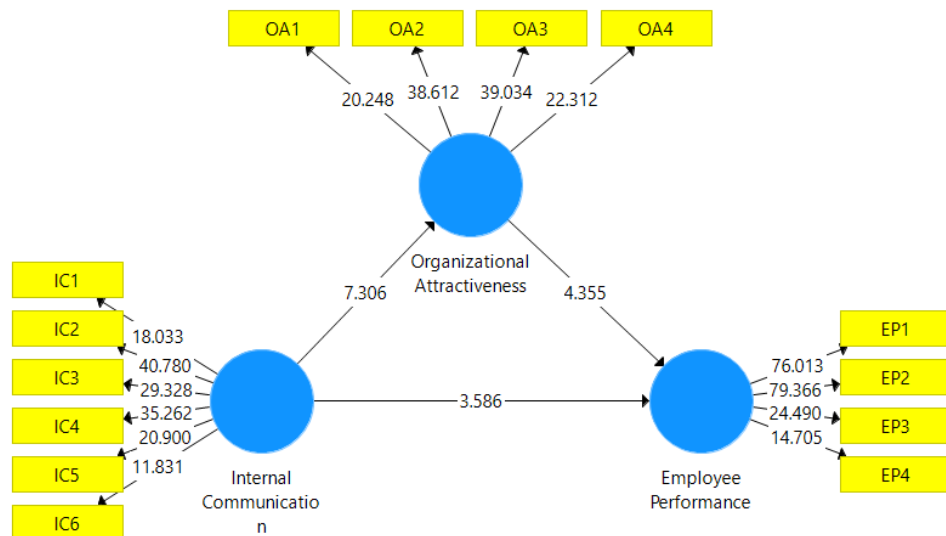
Lampiran 6. Hasil Olah Data

1. Analisis Deskriptif

Indicators:	Indicator Correlations		Raw File							
	No.	Missing	Mean	Median	Min	Max	Standard D...	Excess Kurt...	Skewness	
IC1	1	0	4.224	4.000	1.000	5.000	0.788	2.923	-1.302	
IC2	2	0	4.300	4.000	1.000	5.000	0.724	3.308	-1.286	
IC3	3	0	4.338	4.000	1.000	5.000	0.734	2.949	-1.285	
IC4	4	0	4.367	4.000	1.000	5.000	0.713	3.651	-1.386	
IC5	5	0	4.224	4.000	1.000	5.000	0.788	1.000	-0.950	
IC6	6	0	4.181	4.000	1.000	5.000	0.753	0.912	-0.785	
EP1	7	0	4.281	4.000	1.000	5.000	0.725	2.841	-1.166	
EP2	8	0	4.219	4.000	1.000	5.000	0.774	2.552	-1.146	
EP3	9	0	4.319	4.000	1.000	5.000	0.702	3.651	-1.287	
EP4	10	0	4.162	4.000	1.000	5.000	0.745	1.613	-0.830	
OA1	11	0	4.543	5.000	1.000	5.000	0.690	2.757	-1.554	
OA2	12	0	4.538	5.000	1.000	5.000	0.655	3.327	-1.522	
OA3	13	0	4.462	5.000	1.000	5.000	0.691	2.573	-1.347	
OA4	14	0	4.457	5.000	1.000	5.000	0.684	2.673	-1.331	

2. Struktur Penelitian





3. Outer Loadings

Outer Loadings

Matrix

	Employee P...	Internal Co...	Organizatio...
EP1	0.930		
EP2	0.932		
EP3	0.856		
EP4	0.848		
IC1		0.802	
IC2		0.863	
IC3		0.851	
IC4		0.856	
IC5		0.771	
IC6		0.722	
OA1			0.823
OA2			0.898
OA3			0.878
OA4			0.847

4. Cronbach's Alpha, Composite Reliability, dan Average Variance Extracted

Construct Reliability and Validity

Matrix	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Va...
	Cronbach's ...	rho_A	Composite ...	Average Va...
Employee P...	0.914	0.917	0.940	0.797
Internal Co...	0.896	0.900	0.921	0.660
Organizatio...	0.884	0.890	0.920	0.743

5. Cross Loadings

Discriminant Validity

	Fornell-Larcker Criterion	Cross Loadings	Hete
	Employee P...	Internal Co...	Organizatio...
EP1	0.930	0.540	0.544
EP2	0.932	0.538	0.529
EP3	0.856	0.444	0.531
EP4	0.848	0.482	0.521
IC1	0.429	0.802	0.459
IC2	0.477	0.863	0.587
IC3	0.490	0.851	0.482
IC4	0.467	0.856	0.498
IC5	0.414	0.771	0.483
IC6	0.462	0.722	0.435
OA1	0.508	0.502	0.823
OA2	0.515	0.545	0.898
OA3	0.585	0.554	0.878
OA4	0.428	0.483	0.847

6. Fornell-Larcker Criterion

Discriminant Validity

	Fornell-Larcker Criterion	Cross Loadings	Hete
	Employee P...	Internal Co...	Organizatio...
Employee P...	0.892		
Internal Co...	0.562	0.813	
Organizatio...	0.595	0.607	0.862

7. R-Square

R Square

	Matrix	R Square	R Square Adjusted
		R Square	R Square A...
Employee P...		0.418	0.413
Organizatio...		0.368	0.365

8. Q-Square

Construct Crossvalidated Redundancy

	Total	Case1	Case2	Case3	Case4
		SSO	SSE	Q ² (=1-SSE...	
Employee P...		840.000	572.209	0.319	
Internal Co...		1260.000	1260.000		
Organizatio...		840.000	620.677	0.261	

9. F-Square

f Square

Matrix	f Square	
	Employee P...	Internal Co... Organizatio...
Employee P...		
Internal Co...	0.110	0.582
Organizatio...	0.175	

10. Path Coefficients

Path Coefficients

Mean, STDEV, T-Values, P-Values		Confidence Intervals		Confidence Intervals B	
	Original Sa...	Sample Me...	Standard D...	T Statistics (...)	P Values
Internal Co...	0.319	0.323	0.088	3.636	0.000
Internal Co...	0.607	0.604	0.081	7.499	0.000
Organizatio...	0.402	0.390	0.102	3.927	0.000

Specific Indirect Effects

Mean, STDEV, T-Values, P-Values		Confidence Intervals		Confidence Intervals B	
	Original Sa...	Sample Me...	Standard D...	T Statistics (...)	P Values
Internal Co...	0.244	0.235	0.068	3.572	0.000

Lampiran 7. Hasil Turnitin

Skripsi_Jeanny Merilla_210326555.pdf

ORIGINALITY REPORT

11 %	11 %	10 %	8 %
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	e-journal.uajy.ac.id Internet Source	3 %
2	repository.ub.ac.id Internet Source	1 %
3	dspace.uui.ac.id Internet Source	1 %
4	adoc.tips Internet Source	1 %
5	Submitted to iGroup Student Paper	<1 %
6	Submitted to Universitas Pelita Harapan Student Paper	<1 %
7	blog.nuclearproductions.org Internet Source	<1 %
8	es.scribd.com Internet Source	<1 %
9	docplayer.info Internet Source	<1 %

10	123dok.com Internet Source	<1 %
11	journal.uta45jakarta.ac.id Internet Source	<1 %
12	Deasy Aseanty, Tsamarah Afnan As'ad. "Membuka potensi karyawan melalui leader-member exchange, kepuasan kerja, dan dukungan persepsi dari supervisor dengan identifikasi organisasi sebagai mediator", JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia), 2024 Publication	<1 %
13	www.econstor.eu Internet Source	<1 %
14	Riyanda, Fasa Yogi. "Peningkatan Employee Performance Melalui Knowledge Donating, Work Experience dan Workplace Spirituality Dengan Innovation Behaviour Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan Nasmoco Jateng & Diy)", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2023 Publication	<1 %
15	Aprilia, Grahfita Rahma. "Peran Work Placement dan Job Crafting Terhadap Employee Performance Pada Kejaksaaan Tinggi Jawa Tengah", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2024 Publication	<1 %

16	repository.trisakti.ac.id Internet Source	<1 %
17	Ana Tkalac Verčič, Zvonimir Galić, Krešimir Žnidar. "The Relationship of Internal Communication Satisfaction With Employee Engagement and Employer Attractiveness: Testing the Joint Mediating Effect of the Social Exchange Quality Indicators", International Journal of Business Communication, 2021 Publication	<1 %
18	repository.uinsaizu.ac.id Internet Source	<1 %
19	repository.unja.ac.id Internet Source	<1 %
20	Submitted to Politeknik Negeri Bandung Student Paper	<1 %
21	Submitted to Universitas Gadjah Mada Student Paper	<1 %
22	kc.umn.ac.id Internet Source	<1 %
23	www.scribd.com Internet Source	<1 %
24	Submitted to STIE Perbanas Surabaya Student Paper	<1 %
	repositori.ukdc.ac.id	

25	Internet Source	<1 %
26	Widagdo, Widi. "Model Pengembangan Employee Engagement Berbasis Work Discipline, Work Life Balance dan Islamic Work Ethics Dalam Meningkatkan Employee Performance", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2023 Publication	<1 %
27	Submitted to Institut Agama Islam Negeri Curup Student Paper	<1 %
28	Submitted to IAIN Purwokerto Student Paper	<1 %
29	Submitted to Universitas Andalas Student Paper	<1 %
30	journal.appisi.or.id Internet Source	<1 %
31	digilib.unila.ac.id Internet Source	<1 %
32	text-id.123dok.com Internet Source	<1 %

Exclude quotes

Off

Exclude matches

< 25 words