

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan data pada Bab sebelumnya, peneliti memperoleh kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kepuasan kerja dengan loyalitas karyawan sebagai pemediasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan swasta di Kota Tangerang sebagai berikut:

1. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa 82% variasi variabel dependen kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen yakni gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya dapat dijelaskan oleh faktor-faktor di luar model. Kemudian 73,2% variabel mediasi loyalitas karyawan dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen yaitu gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya.
2. Variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan swasta di Kota Tangerang. Artinya, peningkatan gaya kepemimpinan berbanding lurus dengan kinerja karyawan pada karyawan swasta di Kota Tangerang. Apabila gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh pemimpin suatu perusahaan dapat dikatakan baik, maka kinerja karyawan akan meningkat.

3. Variabel budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan swasta di Kota Tangerang. Artinya, peningkatan budaya organisasi berbanding lurus dengan kinerja karyawan pada karyawan swasta di Kota Tangerang. Apabila budaya organisasi pada suatu perusahaan dapat dikatakan baik, maka kinerja karyawan akan meningkat.
4. Variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan swasta di Kota Tangerang. Artinya, peningkatan kepuasan kerja berbanding lurus dengan kinerja karyawan pada karyawan swasta di Kota Tangerang. Apabila karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi, maka kinerja yang dihasilkan juga meningkat.
5. Variabel loyalitas karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan swasta di Kota Tangerang. Artinya, peningkatan loyalitas karyawan berbanding lurus dengan kinerja karyawan pada karyawan swasta di Kota Tangerang. Apabila loyalitas yang dimiliki karyawan tinggi, maka kinerja karyawan tersebut akan meningkat.
6. Variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada karyawan swasta di Kota Tangerang. Artinya, peningkatan gaya kepemimpinan juga akan meningkatkan loyalitas karyawan pada karyawan swasta di Kota Tangerang. Apabila gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh pemimpin suatu perusahaan dapat

dikatakan baik, maka loyalitas yang dimiliki oleh karyawan akan meningkat.

7. Variabel budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada karyawan swasta di Kota Tangerang. Artinya, peningkatan budaya organisasi juga akan meningkatkan loyalitas karyawan pada karyawan swasta di Kota Tangerang. Apabila budaya organisasi yang dimiliki oleh suatu perusahaan dapat dikatakan baik, maka loyalitas yang dimiliki oleh karyawan akan meningkat.
8. Variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada karyawan swasta di Kota Tangerang. Artinya, peningkatan kepuasan kerja juga akan meningkatkan loyalitas karyawan pada karyawan swasta di Kota Tangerang. Apabila kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan meningkat, maka loyalitas yang dimiliki oleh karyawan juga akan meningkat.
9. Variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui loyalitas karyawan sebagai mediasi pada karyawan swasta di Kota Tangerang. Artinya, peningkatan gaya kepemimpinan akan meningkatkan loyalitas karyawan yang kemudian juga meningkatkan kinerja karyawan pada karyawan swasta di Kota Tangerang. Apabila gaya kepemimpinan yang dimiliki pemimpin pada suatu perusahaan dikatakan baik, maka loyalitas yang dimiliki oleh karyawan akan meningkat yang kemudian akan meningkatkan kinerja karyawan.

10. Variabel budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui loyalitas karyawan sebagai pemediasi pada karyawan swasta di Kota Tangerang. Artinya, peningkatan budaya organisasi akan meningkatkan loyalitas karyawan yang kemudian juga meningkatkan kinerja karyawan pada karyawan swasta di Kota Tangerang. Apabila budaya organisasi pada suatu perusahaan dikatakan baik, maka loyalitas yang tercipta pada karyawan akan meningkat yang kemudian akan meningkatkan kinerja karyawan.

11. Variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui loyalitas karyawan sebagai pemediasi pada karyawan swasta di Kota Tangerang. Artinya, peningkatan kepuasan kerja akan meningkatkan loyalitas karyawan yang kemudian juga meningkatkan kinerja karyawan pada karyawan swasta di Kota Tangerang. Apabila kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan meningkat, maka loyalitas yang tercipta pada karyawan akan meningkat yang kemudian akan meningkatkan kinerja karyawan.

5.2. Keterbatasan Penelitian

Dalam proses melakukan penelitian ini, terdapat keterbatasan yang mungkin dapat mempengaruhi hasil penelitian, yaitu:

1. Adanya keterbatasan waktu penelitian, tenaga, dan kemampuan peneliti.

2. Adanya perbedaan pemahaman oleh responden dalam memahami pernyataan pada kuesioner dan juga kejujuran dalam mengisi kuesioner sehingga ada kemungkinan hasil yang kurang akurat.
3. Penelitian ini hanya melakukan pengkajian terhadap pengaruh beberapa faktor gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan sehingga perlu dikembangkan penelitian lebih lanjut untuk meneliti pengaruh faktor lain yang belum dikaji terhadap kinerja karyawan.
4. Kesimpulan yang diambil hanya berdasarkan perolehan analisis data, maka diharapkan adanya penelitian yang lebih lanjut mengenai gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, loyalitas karyawan, dan kinerja karyawan dengan metode penelitian yang berbeda, sampel yang lebih luas, dan penggunaan instrumen penelitian yang berbeda dan lebih lengkap.

5.3. Saran

Adapun manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan swasta di Kota Tangerang, perusahaan hendaknya memilih dan menciptakan gaya kepemimpinan, budaya organisasi, serta kepuasan kerja yang baik bagi karyawan. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat dilihat bahwa loyalitas karyawan memiliki pengaruh paling signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, perusahaan diharapkan dapat meningkatkan loyalitas karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan

secara signifikan. Perusahaan diharapkan juga dapat mengutamakan budaya organisasi yang baik untuk membangun loyalitas yang dimiliki karyawan yang kemudian dapat berdampak baik bagi kinerja karyawan itu sendiri. Contohnya dengan membangun budaya organisasi yang positif, budaya yang inklusif, adil, dan berbasis penghargaan menciptakan rasa memiliki dan kebanggaan terhadap organisasi. Lingkungan kerja yang kolaboratif meningkatkan hubungan interpersonal yang mendukung loyalitas. Komunikasi organisasi jelas dan transparan juga dapat membangun kepercayaan.

Hal selanjutnya yang dapat dilakukan oleh sebuah perusahaan adalah dengan meningkatkan kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan untuk meningkatkan loyalitas karyawan berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan cenderung memiliki rasa kepemilikan yang lebih besar terhadap organisasi, sehingga mereka cenderung setia dan tidak mencari peluang kerja di tempat lain. Ketika karyawan merasa dihargai atas kontribusinya, mereka akan cenderung menunjukkan loyalitas afektif yang tinggi. Sebaliknya, jika karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya lebih mungkin mengalami tingkat turnover yang tinggi, absensi yang sering, atau kurangnya komitmen terhadap organisasi. Ketidakpuasan pada faktor-faktor seperti gaji, lingkungan kerja, atau hubungan interpersonal dapat menurunkan loyalitas.

Kemudian yang terakhir, perusahaan dapat meningkatkan gaya kepemimpinan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pemilihan gaya kepemimpinan yang tepat untuk berbagai macam posisi maupun divisi pekerjaan dapat mempengaruhi bagaimana kinerja karyawan terbentuk. Perusahaan perlu

mengembangkan kepemimpinan yang baik untuk mendorong kinerja karyawan yang berkelanjutan, inovatif, dan berdedikasi. Pemimpin perlu dilatih untuk menjadi lebih inklusif, memberikan feedback positif, dan memotivasi karyawan untuk mencapai potensi penuh mereka. Perusahaan juga perlu memastikan bahwa ada ruang bagi karyawan untuk berkembang secara pribadi dan profesional.



DAFTAR PUSTAKA

- Adeline, K. (2022). Dampak Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan dan Turnover Intention (Studi Kasus PT. Bank XYZ TBK). *Bina Manajemen*. <https://doi.org/https://doi.org/10.52859/jbm.v10i2.205>
- Aisyah Sri Ulina Nasution. (2019). *Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Taspen (Persero) Cabang Utama Medan*. <http://repository.uinsu.ac.id/4476/>
- Ami, P. N. F., & Anshori, M. I. (2023). Leadership Ethics Study in Heifetz Perspective and Burns Perspective. *Indonesian Journal of Contemporary Multidisciplinary Research*, 2(4), 821–838. <https://doi.org/10.55927/modern.v2i4.4737>
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Arihta Ginting, E., & Bangun, D. P. (2022). Peran Komunikasi Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan di Perusahaan, Cabang Pekanbaru. *Jurnal Darma Agung*, 30(1), 371–383. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.46930/ojsuda.v30i1.1689>
- Armadita, D. P. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Mercure Grand Mirama Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 10. <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/3946>
- Atiqoh, Anis Zohriah, & Anis Fauzi. (2023). Penerapan Model Kepemimpinan Situasional Menurut Hersey dan Blandhard Pada Lembaga Pendidikan. *Journal on Education*. file:///C:/Users/Xena Monica S/Downloads/3464-Article Text-8313-1-10-20230615.pdf
- Batubara, S. S., Kunci, K., Kepemimpinan, G., & Karyawan, K. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Pengadaan PT. Inalum (Persero). *Liabilities: Jurnal Pendidikan Akuntansi*, 3(1), 40–58. <https://doi.org/10.30596/liabilities.v3i1.4581>
- Camelie, N. P., Karyatun, S., & Digdowiseiso, K. (2023). Analysis of Work Motivation, Work Discipline, Job Satisfaction and Job Loyalty To The Performance of Employees of PT. Matahari Department Store East Jakarta. *Syntax Admiration*, 4(4). <https://jurnalsyntaxadmiration.com/index.php/jurnal/article/view/875>
- Chong, D. (2022). The Influence of Organizational Justice and Organizational Culture on Employee Loyalty. *Dinasti International Journal of Management Science*, 4(1). <https://doi.org/10.31933/dijms.v4i1>
- Citra, L. M., & Fahmi, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan

- Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3776>
- Dinata Kusumah, Y., Gani, N., & Jafar, A. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Intervening pada PT. Cicil Solusi Mitra Teknologi Jakarta*. [https://doi.org/https://doi.org/10.24252/\(ssbm\).v3i3.32814](https://doi.org/https://doi.org/10.24252/(ssbm).v3i3.32814)
- Dunggio, S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bina Taruna Gorontalo*, 7. <https://doi.org/https://doi.org/10.37606/publik.v7i1.114>
- 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. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(10), 480. <https://doi.org/10.18415/ijmmu.v7i10.1891>
- F Lumingkewas, G. D., Uhing, Y., Ekonomi dan Bisnis, F., & Manajemen Universitas Sam Ratulangi, J. (2019). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Bank Sulut-Go Kantor Cabang Tomohon. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(6), 3269–3278. <https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.v7i3.24209>
- Fen, F., & Kusnawan, A. (2022). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Karya Megah Gunungmas Karawaci. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 2. <https://jurnal.buddhidharma.ac.id/index.php/pros/article/view/2194>
- Fernando Giovanni, V., Ie, M., & Korespondensi, P. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Industri Kreatif. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 1. <https://doi.org/https://doi.org/10.24912/jmk.v4i1.17196>
- Fredika Gloria Sihombing. (2022). *Pengaruh Gaji, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Unires Indonesia* [Universitas Buddhi Dharma]. <http://repositori.buddhidharma.ac.id/id/eprint/1329>
- Hadning, I., Sari, H. F., & Taufani, I. P. (2023). The Impact of Leadership Style and Loyalty on The Performance of Faculty and Educational Staff in Health Education Institutions. *Proceeding B-ICON*, 2(1), 94–103. <https://doi.org/10.33088/bicon.v2i1.233>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis* (8th ed., Vol. 8). Pearson.

- Hartoko, G. (2024). *Motivasi, Budaya Organisasi dan Loyalitas Efeknya Terhadap Kinerja Pegawai di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Banten*. 4. <https://doi.org/10.46306/vls.v4i2>
- Hartono Jessie Steven, & Arif Partono Prasetyo. (2020). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Ipteks*. <https://doi.org/https://doi.org/10.32528/ipteks.v5i1.3022>
- Hermawan, E. (2019). Pengaruh Kompetensi, Pendelegasian Wewenang dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 148–159. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.2235>
- Herniwati, J., Suhartati, L., & Thermi Kelvi Safira, E. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. *Humanities, Management and Sciene Proceeding*, 01(2). <http://www.openjournal.unpam.ac.id/index.php/SNH>
- Hidayat, F., Vera, D., & Sitio, S. S. (2022). Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Sumber Alfaria Trijaya TBK (Alfamart) Area Rawalumbu, Kota Bekasi. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 3(1). <https://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyaamrita/article/view/4459>
- Ilmi Zikri Firdaus, M., Siregar, S., Widya, H., Ekonomi dan Bisnis Islam, F., & Sumatera Utara, U. (2022). Analisis Pengaruh Quality of Work Life dan Islamic Work Ethic Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Kinerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Bank Syariah Indonesia, TBK KC Adam Malik). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.29040/jiei.v8i3.7142>
- Iskamto, D. (2023). Organizational Culture and Its Impact on Employee Performance. *International Journal of Management and Digital Business*, 2(1), 47–55. <https://doi.org/10.54099/ijmdb.v2i1.584>
- Jayanti, K. T., & Wati, L. N. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya Terhadap Loyalitas Karyawan*. <http://ejournal.stiemj.ac.id/index.php/ekobis>
- Jayanti, K. T., & Wati, L. N. (2020a). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Ekobis Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 9. <https://doi.org/10.37932/j.e.v9i1.51>
- Jayanti, K. T., & Wati, L. N. (2020b). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya Terhadap Loyalitas Karyawan*. <https://doi.org/https://doi.org/10.37932/j.e.v9i1.51>
- John H. Jackson, Diana Angelica, & Robert L. Mathis. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- John Stacey Adams. (1963). *Toward An Understanding Of Inequity*. American Psychological Association.

- Jufrizen, & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Dewantara*. <https://doi.org/https://doi.org/10.26533/jmd.v3i1.561>
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Rajagrafindo Persada.
- Krisni Pratama Putri, & Aam Rachmat Mulyana. (2024). *Upaya Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Fabrikasi PT XWY Melalui Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja*. <https://doi.org/10.33087/jmas.v9i2>
- Krjogja. (2021). *Loyalitas Karyawan di Masa Pandemi*. 2021. <https://www.krjogja.com/opini/1242488886/loyalitas-karyawan-di-masa-pandemi>
- Kurniawan, I. S. (2019). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan. *KINERJA: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 16(1), 85–97. <https://doi.org/https://doi.org/10.30872/jkin.v16i1.5299>
- Larastrini, P. M., & Adnyani, I. G. A. D. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Work-life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3674. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p14>
- Letsoin, V. R., & Ratnasari, L. (2020). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. *DIMENSI Universitas Riau Kepulauan*, 9. <https://doi.org/https://doi.org/10.33373/dms.v9i1.2316>
- Luciana. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Surya Barutama Mandiri* [Universitas Buddhi Dharma]. <http://repositori.buddhidharma.ac.id/id/eprint/2265>
- Made, G. A., Widiyaniti, R., Gusti, I., Wimba, A., Gede, I., Mahayasa, A., Manajemen, P., Bisnis, E., Universitas, P., & Indonesia, H. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Loyalitas Anggota BUMDES Di Desa Kukuh Winangun. *Journal of Applied Management Studies (JAMMS)*, 03, 1–8. <https://doi.org/https://doi.org/10.51713/jamms.v3i1.41>
- Mahsun. (2017). *Metode Penelitian Bahasa*. Raja Grafindo Persada.
- Marjanuardi, L., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Loyalitas, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Raudlatul Qur'an Batam. *Jurnal Benefita*, 4(3), 560. <https://doi.org/10.22216/jbe.v4i3.3856>
- Martin Rifaldo. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. ACT Logistic International Wilayah Jakarta dan Surabaya)*. [Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta].

<http://repository.stei.ac.id/id/eprint/8240>

- Marzuki, A., Ahmadi, S., & Fakhruddin, D. (2022). Dampak Pengembangan Karir dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Loyalitas Kerja sebagai Variabel Intervening. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 7(2), 1364. <https://doi.org/10.33087/jmas.v7i2.704>
- Michael Armstrong, & Angelo Baron. (1998). *Performance Management*. Institute of Personal and Development.
- Moeheriono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Raja Grafindo Persada.
- Muhamad, M., & Manik, C. D. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada Firma Am Badar & Am Badar Jakarta Pusat. *Jurnal EMT KITA*, 7(2), 325–333. <https://doi.org/10.35870/emt.v7i2.927>
- Ngurah, A. A. I., Prami, D., Lisnawati Guntar, E., Putu, I., Setiawan, D., & Bali, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cendana Indopearls Buleleng Bali. *Majalah Ilmiah Widyacakra*, 5(2), 2087–7730. <https://doi.org/https://doi.org/10.56915/miw.v5i2.127>
- Ningrum, P., & Purnamasari, W. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan dan Loyalitas Kerja Karyawan. *IQTISHA Dequity Jurnal Manajemen*, 4. <https://doi.org/https://doi.org/10.51804/iej.v4i2.1858>
- Nursiti, D., Fedrick, D., & Psikologi, P. (2018). Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Kepuasan dan Loyalitas Pelanggan Chatime Focal Point Medan. In *Jurnal Psychomutiara* (Vol. 2, Issue 1). <http://e-journal.sari-mutiara.ac.id/index.php/Psikologi/article/view/1173>
- Onsardi, Bahrin, K., & Ratnawili. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Pemberdayaan Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Variabel Intervening Kepuasan Kerja. *IDEAS: Economic Literatures*. <https://doi.org/10.31219/osf.io/jsypg>
- Parlindungan, D. (2023). *Gaya Kepemimpinan Manajer Cafe Onezo Taman Palem Jakarta Barat Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Universitas Buddhi Dharma.
- Pasca, P., Stie, S., & Malang, M. (2021). Budaya Organisasi, Knowledge Management Terhadap Kinerja Dengan Loyalitas Sebagai Mediasi. *Jurnal Ecoment Global Universitas Indo Global Mandiri*, 6. <https://doi.org/https://doi.org/10.35908/jeg.v6i1.1112>
- Pertiwi, K., & Panjaitan, S. (2023). Pengaruh Displin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Tranformasional Terhadap Loyalitas Karyawan Dan Implikasi Pada Kinerja Karyawan(Studi Kasus Pada PT.Nok Indonesia). *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3. <https://j->

- Prima Dewi, S., & Susanti, M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dosen Melalui Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Bina Manajemen*, 11(1), 290–312. <https://doi.org/https://doi.org/10.52859/jbm.v11i1.261>
- Putri, M. C. G., Ramadhanti, A. B., Ali, M. F., & Perdhana, M. S. (2023). Sisi Gelap Kepemimpinan: Sebuah Tinjauan Literatur Sistematis Penelitian Kepemimpinan Toksik Pada Perawat. *Journal of Management and Business Review*, 20(3), 574–588. <https://doi.org/10.34149/jmbr.v20i3.579>
- Qasanah, U. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(1), 127–133. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30872/psikoborneo.v8i1.4867>
- Qorfianalda, S., & Wulandari, A. (2021). Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dimediasi Kepuasan dan Loyalitas Kerja Karyawan. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 2(02), 157–168. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v2i02.211>
- Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2). <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5291>
- Riyanto, S., Violinda, Q., PGRI Semarang Jl Sidodadi Timur No, U., Semarang Timur Kota Semarang, K., & Tengah kode pos, J. (2023). Pengaruh Organisation Citizenship Behavior, Perilaku Inovatif, Kreativitas Individual dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tarindo. *Media Elektronik*, 2(3), 217–226. <https://doi.org/10.54259/manabis>
- Rosalina, M., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 10. <https://doi.org/10.37932/j.e.v10i1.26>
- Rose, V. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variable Intervening. *Management and Business Review*, 3(2), 104–115. <https://doi.org/10.21067/mbr.v3i2.4722>
- Rosmala, D., Rosmala Dewi, D., Sulistyati, M., & Ali Mauludin, M. (2017). *Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Ketua Umum Dengan Kinerja Karyawan Koperasi*.
- Sausan, N. S. (2020). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan* [Universitas Medan Area]. <https://repositori.uma.ac.id/jspui/bitstream/123456789/12328/2/168320057> - Nabilla Salsabil Sausan - Fulltext.pdf
- Sausan, N. S., Nasution, A. M. U., & Sabrina, H. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja

- dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan [Mahesa Research Institute]. In *Economics, Business and Management Science Journal* (Vol. 1, Issue 1). <https://doi.org/10.34007/ebmsj.v1i1.3>
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Sholihin, U., & Arida, R. W. (2021). Mediation Impact of Work Loyalty on Environment, Motivation, Compensation and Job Satisfaction on Employee Performance. *Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen*, 8(1). <https://doi.org/10.31289/jkbm.v7i2.5532>
- Silaswara, D., Parameswari, R., Kusnawan, A., & Hernawan, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Y. C. Giap (ed.)). Pustaka Mandiri Kreasi. <https://www.freepik.com/>
- Silitonga, A. R. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Loyalitas, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Perum BULOG Kanwil Jatim. *Jurnal MANOVA*, 1. <https://jurnalfebi.uinsby.ac.id/index.php/MANOVA/article/view/1012/421>
- Sitorus, R. R., & Tambun, S. (2023). Pelatihan Aplikasi Smart PLS untuk Riset Akuntansi bagi Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) Wilayah Sumatera Utara. *Jurnal Pengabdian UNDIKMA*, 4(1), 18. <https://doi.org/10.33394/jpu.v4i1.6624>
- Stela Anggraini. (2022). *Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada DPPKB Kota Lubuklinggau dan Kabupaten Musirawas*. http://eprints.univbinainsan.ac.id/172/1/STELA_ANGGRAINISTELA_ANGGRAINI%2C_1923040.pdf
- Stephen Robbins, & Timothy Judge. (2017). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Suhardi, A., Ismilasari, I., & Jasman, J. (2021). Analisis Pengaruh Loyalitas dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 1117–1124. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.421>
- Sunarto, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Operasional PT Sari Wangi Mentari di Kota Tangerang. *Jurnal ARASTIRMA Universitas Pamulang*, 4(1), 108–119. <https://doi.org/https://doi.org/10.32493/arastirma.v3i2.32008>
- Theorando, S., & Kusnawan, A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi, & Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Makmur Dwijaya. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1).
- Triono, F., & Khrisna Aditya, M. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Makan Subari 74 Larangan. In *Jurnal Ekobis Dewantara* (Vol. 7, Issue 2). https://doi.org/https://doi.org/10.30738/ed_en.v7i2.4185

- Uma Sekaran, & Roger Bougie. (2016). *Research Methods for Business*.
www.wileypluslearningspace.com
- Vuong, B. N., Tung, D. D., Tushar, H., Quan, T. N., & Giao, H. N. K. (2021).
Determinates of factors influencing job satisfaction and organizational loyalty.
Management Science Letters, 203–212.
<https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.8.014>
- Wahyuni, D. (2020). Pengaruh Loyalitas, Komitmen dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Humas dan Keprotokolan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara. *Bisnis Jurnal Magister Manajemen*, 2(1).
<https://doi.org/https://doi.org/10.30743/jmb.v2i1.2364>
- Wibowo, F., Setiyanto, S., & Bahtiar, H. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Digital Business*, 2(3), 128–138. <https://doi.org/10.53088/jmdb.v2i3.587>
- Widayati, F., Fitria, H., Fitriani, Y., Menengah Pertama Negeri, S., Keruh, S., Kunci, K., Kerja, K., Kerja, L., & Guru, K. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Guru. In *Journal of Education Research* (Vol. 1, Issue 3).
- Wiratna Sujarweni. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Pustaka Barupress.
- Zaky, M., Sunan, U., & Djati Bandung, G. (2023). Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Tim Kerja: Sebuah Kajian Teoritis Dan Empiris. In *KOMITMEN: Jurnal Ilmiah Manajemen* (Vol. 4, Issue 1).

LAMPIRAN-LAMPIRAN

LAMPIRAN I

Data penelitian yang diperoleh untuk setiap variabel

A. Kinerja Karyawan (Y)

Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10
4	4	4	5	4	4	6	5	6	4
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
6	6	6	6	5	5	5	6	5	6
5	4	5	5	5	5	5	4	5	5
5	5	5	4	5	4	4	5	6	6
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
5	4	6	4	4	5	6	6	6	6
5	5	5	6	5	5	6	6	6	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	4	4	5	4	5	5
6	6	6	5	5	5	5	5	6	6
5	6	5	4	6	5	5	4	6	5
5	5	6	4	4	4	6	5	5	5
5	5	5	5	5	5	6	5	5	5
5	5	5	3	5	4	6	6	5	5
5	5	5	5	6	5	5	5	6	6
5	5	5	4	4	4	3	4	5	5
5	2	5	5	5	5	6	5	5	5
5	5	5	6	5	5	4	5	3	4
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
5	5	6	5	5	5	6	5	5	5
5	5	6	5	5	5	5	6	5	5
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
6	5	6	6	6	5	5	6	6	6
4	5	5	5	5	5	6	6	5	5
6	5	6	6	5	5	6	5	4	5
5	5	5	6	5	6	6	6	5	6
5	4	5	5	4	3	4	4	5	5

6	6	6	6	5	6	6	6	6	6
6	5	6	6	6	5	6	6	6	6
4	4	4	4	4	4	3	3	4	4
5	6	6	6	5	5	5	5	5	5
6	6	5	6	5	6	5	6	6	5
6	6	6	6	5	5	5	5	6	6
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	5	5	4	4	5	5	5
4	4	4	4	4	4	5	4	4	5
6	5	5	4	5	5	4	4	5	4
5	5	5	5	5	5	4	4	6	4
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
4	4	4	4	4	4	5	4	5	4
6	5	5	5	5	5	6	5	6	5
4	4	4	5	5	4	3	4	4	4
5	6	6	6	6	5	5	6	6	6
5	4	5	4	4	4	4	5	5	5
6	5	6	5	6	5	6	5	6	5
5	4	5	5	5	4	5	4	5	4
6	6	6	6	6	6	4	4	5	5
4	4	5	3	4	4	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5	6	6	6	6
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
6	5	5	6	5	6	6	6	6	6
5	5	4	5	5	4	6	4	5	4
6	6	6	5	5	6	5	5	5	6
5	5	5	4	5	5	4	4	5	5
6	4	6	6	6	6	6	6	6	5
5	5	6	5	6	6	6	6	6	6
4	5	5	5	4	4	6	5	6	6
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	5	6	6	5	5	4	5	6	5
4	4	4	5	4	4	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	6	6	6	6	6	4	6	6	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	5	6	6	5	5	6	6	6	6
5	5	5	6	5	5	6	5	6	6

5	5	5	5	5	5	5	5	6	4
5	5	5	6	5	6	5	5	5	5
6	6	5	6	6	6	5	5	5	6
5	5	5	5	5	4	4	6	6	5
6	6	6	6	6	5	4	5	6	6
4	5	6	5	4	3	4	4	5	5
4	5	4	5	5	5	5	5	6	6
6	5	6	6	6	5	5	6	6	6
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
5	5	6	6	6	5	5	5	6	5
6	6	6	6	5	5	6	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	6	6	6	6	6	6	6	5	5
5	4	5	4	4	4	4	4	4	4
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
6	6	6	6	6	5	6	6	6	6
6	6	6	5	6	5	5	5	5	5
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
5	5	5	5	4	4	6	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	6	6	6	6	5	6	5	6	6
6	6	5	6	5	5	4	5	5	5
5	5	5	6	5	5	6	5	5	6
5	5	4	6	5	4	3	4	6	6
5	4	5	4	4	4	3	4	6	5
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
6	6	6	6	6	6	6	5	6	6
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
5	5	5	5	5	5	6	6	6	5
5	5	5	5	4	4	5	4	2	2
6	5	6	6	6	5	6	6	6	6
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
4	4	5	6	4	4	5	4	6	4
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
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	6	5	6	5
6	6	6	6	6	5	3	5	6	5
6	2	5	6	2	5	2	6	3	4

6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
5	5	6	6	4	5	2	5	5	5
5	4	5	6	5	5	6	5	4	6
6	6	5	6	5	5	5	5	4	5
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4	2	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
6	5	6	6	6	5	4	6	6	5
5	5	6	5	6	5	6	6	6	6
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
5	5	6	6	6	6	6	6	6	6
5	4	5	5	5	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
5	5	4	5	5	4	5	5	4	5
5	4	5	5	6	5	4	5	4	5
5	5	4	5	5	5	4	4	5	6
4	5	6	5	6	6	4	6	6	5
5	5	4	6	5	6	5	6	5	5
5	5	5	6	4	5	6	6	5	4
5	5	6	5	6	6	5	6	5	5
5	5	4	4	5	4	5	5	4	5
5	4	5	5	4	4	5	4	5	5
5	5	5	6	4	4	5	5	4	5
5	5	4	6	5	5	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5	4	5	5	5
5	5	4	5	5	5	5	4	5	5
5	6	5	5	4	5	4	6	5	5
5	4	5	5	5	4	5	4	4	5
5	5	4	5	5	5	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5	4	4	5	4
5	5	4	5	5	5	5	6	6	6
5	5	4	5	5	6	6	6	5	6
5	5	4	4	5	5	6	5	6	5
4	5	5	4	5	5	4	5	4	5
5	5	4	6	4	6	5	5	6	6
5	4	5	6	5	6	6	5	6	5
5	5	6	6	6	6	5	5	5	5
6	6	5	5	5	5	4	5	5	5

4	5	5	5	6	5	4	5	5	6
6	6	5	4	5	5	5	6	4	6
5	6	6	6	5	5	6	5	6	5
4	6	5	6	6	5	6	5	6	6
6	6	6	5	6	5	6	6	5	6
6	6	6	5	6	5	6	6	5	6
6	6	6	5	6	5	6	6	5	6

B. Loyalitas Karyawan (Z)

Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z.7	Z.8	Z.9
5	5	5	5	5	4	4	5	5
6	6	6	6	6	6	6	6	6
6	6	5	6	6	5	5	6	6
4	5	5	5	6	4	2	3	4
5	5	5	6	6	4	5	6	6
6	6	6	6	6	6	6	6	4
5	4	6	6	5	5	4	5	5
5	5	6	6	6	6	5	6	6
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	4	5	4	5
6	6	6	6	6	4	5	6	6
5	5	5	4	6	5	5	4	5
6	6	6	6	6	2	5	6	6
5	5	5	5	5	4	5	5	5
4	4	6	6	6	4	5	6	6
6	6	6	6	6	5	6	6	6
5	4	4	5	5	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	6	6	5	4	4	1
5	5	5	5	5	4	5	5	5
6	6	6	6	6	5	5	6	5
5	5	5	6	5	4	4	6	6
6	6	6	6	6	6	6	6	6
6	6	6	6	6	5	5	6	6
3	5	5	5	5	5	5	5	4
6	6	5	5	6	6	6	6	5
5	5	6	5	6	4	5	6	6

5	5	5	5	6	5	6	6	5
6	6	6	6	6	6	6	6	6
6	5	6	6	6	6	6	6	6
4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	5	6	5	6	6	6	6	6
5	6	5	6	5	6	6	6	5
5	5	5	5	5	4	5	6	6
4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	6	5	6	5	4	5	6	5
5	4	4	5	4	4	4	4	5
5	4	5	5	5	5	5	5	5
4	3	5	5	5	3	5	6	6
6	6	6	6	6	6	6	6	6
6	6	6	6	6	5	6	6	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	6	5	6	4	5	5	5
4	4	4	4	5	4	4	5	4
6	5	6	5	6	6	6	6	6
6	6	5	6	6	6	6	6	6
6	5	6	5	6	5	6	5	6
5	4	5	5	5	5	5	4	5
6	6	6	6	5	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	6
5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	6	6	6	6	4	6	6	6
6	6	6	6	6	1	6	6	5
5	5	5	6	4	3	4	5	6
6	5	5	5	5	5	5	6	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	6	5	5	5	6	5	5
6	6	6	6	6	4	5	6	6
5	5	5	5	5	4	5	4	6
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	6	6
4	4	4	5	5	3	4	6	5
5	5	5	5	4	5	5	5	5
6	6	6	6	6	6	6	6	6
5	5	5	5	5	6	6	6	5
6	5	6	6	6	6	6	6	6

6	6	6	6	6	6	6	6	6
6	6	6	6	5	5	5	6	6
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	6	6	5	5	5	4
5	5	5	5	5	6	5	5	5
4	5	5	6	6	6	4	6	6
4	4	4	5	6	4	5	5	5
5	5	5	5	6	2	4	5	5
6	6	6	6	6	5	5	6	5
6	6	6	6	6	6	6	6	6
6	5	6	6	6	1	6	6	6
5	5	6	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	6	6	5	5	6	6
4	4	4	5	5	4	4	5	5
6	6	6	6	6	6	6	6	6
6	6	6	6	6	6	6	6	6
6	6	6	6	6	5	5	6	6
4	6	6	5	6	6	6	6	6
5	4	6	6	5	4	5	5	4
5	5	5	5	6	5	5	5	5
6	5	6	6	6	5	6	6	5
5	4	5	5	5	4	5	6	6
5	5	4	5	6	4	4	5	6
5	5	6	6	6	6	6	6	6
6	5	5	6	5	3	5	6	6
6	6	6	6	5	6	6	6	6
6	6	6	6	6	6	6	6	6
6	6	6	6	6	6	6	6	6
6	6	6	6	6	4	5	6	6
3	3	4	3	4	4	3	5	3
6	6	6	6	6	4	5	6	5
6	6	6	6	6	2	6	6	6
4	4	4	5	5	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	4	5	5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	6	6	5	5	5
5	5	4	5	4	4	4	5	6

5	5	3	5	6	6	6	6	1
6	6	6	6	6	6	6	6	6
4	5	4	5	6	5	5	5	4
5	6	6	5	6	2	5	4	4
5	5	5	6	5	6	6	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	3	5	6	6	4	5	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	6	6	6	6	6	6	6	6
5	5	6	6	5	6	5	6	5
3	4	4	5	4	3	3	5	4
6	5	6	6	5	4	5	6	5
5	5	5	6	6	4	5	5	5
5	5	5	5	5	4	5	5	5
5	4	5	4	5	4	5	5	5
4	5	5	6	5	5	4	5	6
5	4	5	6	5	3	5	5	5
6	6	5	6	6	5	6	5	6
4	4	4	5	4	3	5	4	5
5	5	6	5	6	6	5	6	6
5	6	6	5	6	6	5	6	6
5	5	4	6	6	5	4	5	5
5	4	5	5	5	4	4	5	6
5	4	5	6	5	6	5	6	5
5	4	5	5	5	5	4	5	5
6	4	5	5	4	5	5	5	5
5	6	4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	6	4	5	5	6	5
5	4	4	6	4	4	4	5	6
5	5	4	5	5	5	4	6	6
5	4	4	5	5	4	4	5	5
5	5	4	5	5	5	4	5	5
6	6	6	5	6	5	6	6	6
6	5	5	6	4	6	5	6	6
5	6	5	6	6	5	6	5	6
4	5	5	5	6	6	4	5	6
5	6	5	5	5	4	5	5	6
5	6	4	5	5	5	6	4	6
5	6	6	5	6	5	5	5	6

5	6	6	6	5	5	5	5	6
6	6	5	6	4	5	6	5	6
6	6	5	5	6	5	4	5	5
5	6	5	5	6	5	5	6	5
5	6	6	6	5	5	5	5	5
5	6	6	6	5	6	4	6	6
5	6	6	6	5	6	4	6	6
5	6	6	6	5	6	4	6	6

C. Gaya Kepemimpinan (X1)

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8
5	5	5	5	4	5	5	4
6	6	6	6	6	6	6	6
5	5	5	5	5	5	6	6
6	6	3	6	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5
6	6	4	5	5	5	4	3
5	5	5	5	5	5	4	5
3	2	4	5	5	4	5	5
4	4	3	5	4	4	4	4
6	6	6	6	4	5	3	5
4	5	5	4	5	6	4	5
5	5	5	5	5	2	2	5
5	5	5	5	5	5	6	4
3	3	3	5	3	5	4	3
6	6	5	6	6	5	5	6
4	4	3	5	5	4	4	4
2	3	3	4	4	3	3	3
3	4	2	4	5	2	3	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	6	5	5	5	5
4	4	4	4	4	3	3	4
6	6	6	6	6	6	6	6
6	6	5	6	6	5	5	6
3	4	1	5	3	1	2	2
6	5	4	6	6	6	4	4

4	5	3	5	4	5	4	4
5	4	4	5	5	4	4	5
6	6	6	6	6	6	1	6
6	5	5	6	6	6	6	6
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	4	4	5
5	6	5	6	5	5	6	5
3	4	4	4	4	2	6	6
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	2	4
4	4	4	5	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4
6	6	3	5	3	4	2	4
6	6	6	6	6	6	6	6
6	6	5	6	6	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	3	3	4	4
3	4	3	4	4	3	4	4
6	6	6	6	6	6	6	6
3	3	3	4	4	4	4	3
6	5	6	5	5	6	5	6
5	4	4	5	4	4	4	3
6	6	6	6	6	5	1	3
5	5	5	5	5	5	5	5
2	2	2	5	5	2	2	5
6	6	6	6	6	6	6	6
6	6	6	6	6	4	6	6
5	5	5	4	5	5	4	6
5	4	5	6	5	5	5	5
5	4	5	3	5	5	5	5
5	5	5	4	5	5	5	5
5	5	5	6	4	6	4	4
5	6	3	5	5	4	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	5	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4	4	3
6	5	6	5	6	6	6	6
4	4	3	5	4	4	3	4

6	5	5	6	5	5	2	2
6	6	6	6	6	6	3	6
5	6	4	5	5	3	4	3
5	5	5	5	5	5	2	5
3	3	3	4	5	4	3	5
5	5	4	2	4	2	5	4
5	5	5	5	6	3	3	5
4	3	3	3	4	3	3	3
4	4	4	4	5	4	3	3
5	6	6	6	5	5	5	5
6	6	6	6	6	6	6	6
3	3	1	3	5	1	1	2
5	5	5	5	5	5	2	5
5	5	5	5	5	5	2	2
6	6	6	5	6	5	4	4
4	3	3	3	4	3	2	2
6	6	6	6	6	6	6	6
6	6	6	6	6	5	5	6
6	6	5	5	5	5	4	5
2	5	6	6	6	6	6	6
4	5	5	5	4	4	3	3
5	5	5	5	5	3	5	5
5	5	5	5	5	4	4	4
4	4	3	5	6	5	3	5
5	6	5	6	5	5	6	6
3	3	3	3	2	2	2	5
5	4	4	5	4	4	3	3
5	5	4	5	5	5	5	5
5	5	5	6	6	6	6	6
6	6	6	6	6	6	6	6
6	6	6	6	6	6	6	6
3	3	3	3	3	3	3	3
6	6	5	5	5	5	3	3
4	4	2	5	5	1	1	5
5	4	2	4	2	1	1	4
5	5	5	5	5	3	3	4
5	5	5	5	5	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	6	6	6	4	6

4	5	3	6	6	4	1	3
2	2	2	4	5	1	5	6
6	6	6	6	6	6	6	6
4	5	5	6	6	5	4	5
5	5	6	3	5	4	3	4
5	5	4	5	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	4	4
3	3	3	5	5	3	3	4
5	5	5	5	5	5	5	5
6	6	6	6	6	6	1	1
5	4	4	6	5	4	4	4
4	4	3	4	4	5	4	3
5	4	5	4	5	4	4	4
5	5	6	5	5	5	5	5
5	5	4	5	5	4	3	4
4	4	5	4	5	5	5	5
5	6	5	5	4	4	5	5
4	5	4	4	3	4	4	4
5	6	5	6	6	4	5	3
5	5	3	3	2	4	4	3
5	6	5	6	5	6	4	5
5	5	5	5	4	5	6	5
4	5	5	5	4	5	5	4
5	4	5	4	5	6	4	6
5	6	4	6	5	4	5	5
5	4	5	5	5	5	6	4
6	5	5	4	5	5	5	4
4	4	5	5	5	5	4	5
6	5	4	5	6	6	6	5
4	4	4	5	5	4	4	3
4	5	5	6	6	4	6	5
6	5	6	5	5	5	6	3
5	6	4	6	4	6	6	5
6	5	6	4	4	5	6	5
5	6	4	5	4	6	6	6
6	5	4	4	6	6	5	5

5	6	6	5	5	6	4	5
5	6	5	3	5	4	6	5
5	6	5	6	5	6	5	5
6	5	4	5	6	6	5	6
6	6	6	4	6	4	6	5
6	5	5	6	6	6	5	6
6	6	6	5	6	6	5	6
6	6	6	5	6	6	5	6
6	6	6	5	6	6	5	6

D. Budaya Organisasi (X2)

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10
5	5	5	4	5	5	4	5	5	5
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
5	6	5	6	6	6	5	6	6	6
6	5	4	4	5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	4	5	4	5	5	5
6	6	6	6	5	5	5	5	5	6
5	5	4	5	4	5	5	5	5	5
6	5	5	5	5	4	5	5	5	6
6	5	4	4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	4	4	5	4	5
5	6	6	5	5	6	6	6	6	6
5	4	5	5	6	4	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	5	5	6	4	5	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	6	5	5	5	5	6	6	5	6
5	5	4	4	4	4	4	5	5	5
5	5	5	4	5	4	4	4	4	3
4	4	4	5	5	5	6	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	6	6	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	4	4	5	5	6
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
6	6	5	6	5	5	5	5	6	6
5	5	5	5	3	5	5	5	5	5

6	5	6	5	6	4	1	6	5	6
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
5	5	4	5	4	4	4	5	5	5
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
6	6	5	6	6	6	6	6	6	6
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	6	5	6	6	5	5	6	6	5
5	6	5	5	5	5	4	5	6	6
6	6	5	5	5	4	3	5	6	6
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	6	5	5	5	6	5	5	5
4	4	4	3	3	4	3	4	4	5
5	5	5	5	5	3	4	5	5	5
5	5	3	5	5	5	5	5	6	4
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
6	6	6	6	5	6	6	6	6	6
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	4	4	5	5	5	4
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
6	5	6	5	6	5	6	6	6	6
4	4	4	4	4	3	3	5	5	5
6	5	6	5	6	5	6	5	6	5
4	4	5	5	4	4	5	4	4	5
6	6	4	4	4	4	5	4	6	5
5	4	5	4	5	5	5	5	4	5
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
6	4	4	4	4	4	4	4	5	5
5	6	6	6	5	5	5	5	6	6
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	6	5	5	5	5	4	6	5	5
6	6	6	6	6	4	6	6	6	6
6	4	3	4	3	5	5	4	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	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	6	6	5	5	6	5	6	6	6

[illegible]

5	6	6	6	6	6	6	5	6	6
4	6	5	5	4	5	5	5	5	6
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
5	5	6	5	4	5	5	6	5	5
6	6	3	6	3	6	6	4	5	4
5	6	5	5	5	4	5	6	6	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	6	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
4	5	5	6	5	5	5	6	6	6
3	4	4	3	3	1	4	4	4	4
5	5	5	5	3	6	5	6	5	5
6	5	5	5	5	5	5	6	6	6
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
6	4	6	4	5	4	4	3	4	5
4	4	5	5	4	5	6	4	5	6
4	5	5	4	4	5	5	4	4	6
4	5	6	5	5	5	5	4	4	5
3	4	4	5	4	4	4	5	5	5
4	6	5	6	6	5	6	6	4	6
5	6	5	6	5	5	4	6	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	4	5
4	5	4	5	5	5	4	5	5	5
5	4	5	6	5	6	5	6	5	6
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	4	5	4	5	5	5	5
6	5	5	5	5	5	5	4	5	5
6	5	5	5	5	4	5	4	5	5
4	4	6	5	6	5	5	5	4	5
5	4	4	5	5	4	5	5	5	4
6	5	5	5	5	5	5	6	6	5
4	5	5	4	4	5	5	6	6	6
5	6	6	5	4	5	5	5	6	6
4	5	5	4	5	5	4	5	5	4
4	6	5	6	6	4	6	6	4	6
5	6	4	5	6	6	5	6	5	6
5	6	6	5	5	5	6	6	5	6

6	6	6	5	5	5	6	5	6	5
5	6	4	6	5	5	6	4	5	6
5	6	5	6	4	5	6	5	5	4
5	6	5	6	6	5	5	4	6	5
6	6	6	5	6	5	6	5	5	6
6	6	6	6	4	6	5	6	6	6
5	6	6	6	6	6	4	6	6	6
6	6	6	5	6	5	5	6	6	5
6	6	6	5	6	5	5	6	6	5
6	6	6	5	6	5	5	6	6	5

E. Kepuasan Kerja (X3)

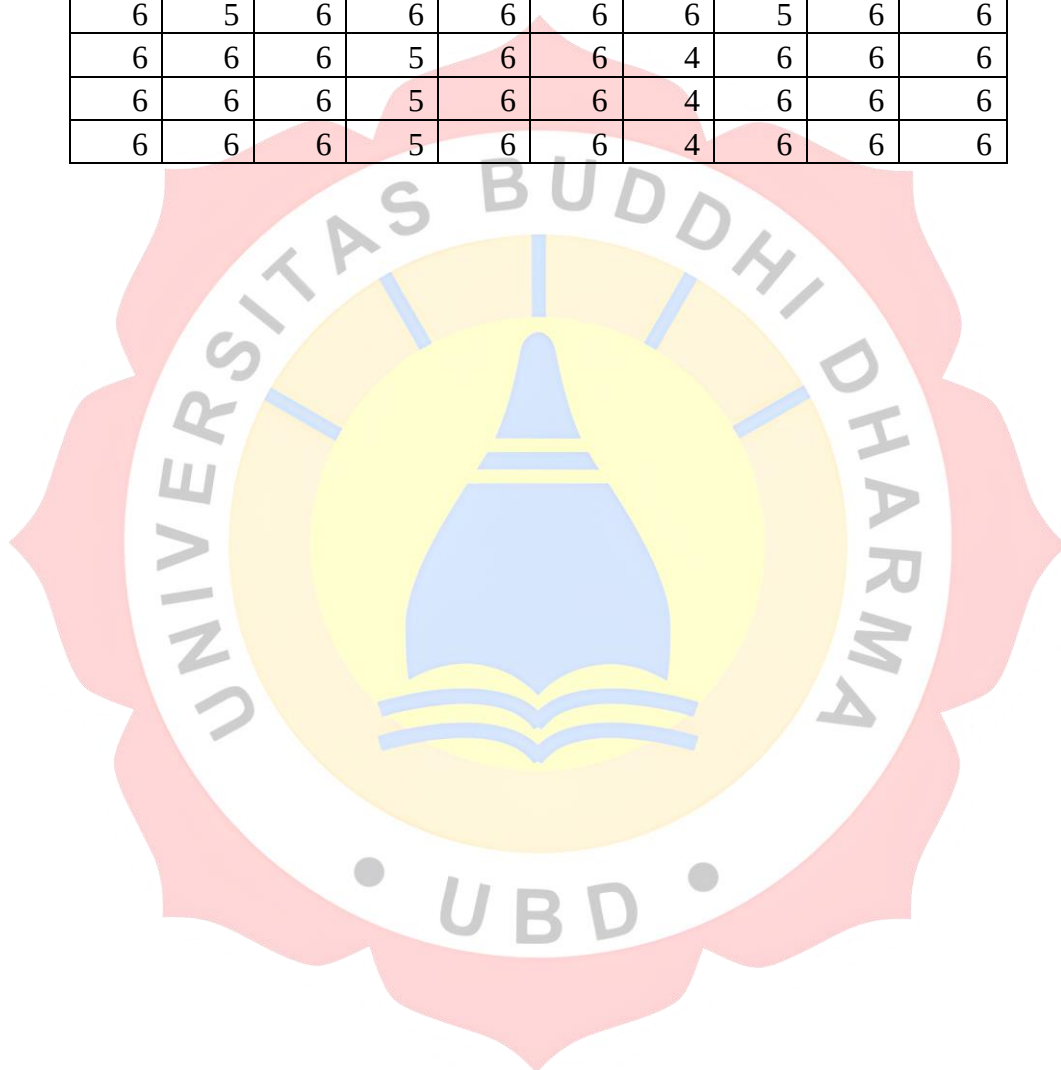
X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10
5	5	4	5	5	4	3	5	5	5
2	4	3	3	3	3	3	6	6	1
5	5	5	5	6	5	5	6	6	6
5	5	6	5	5	6	5	5	6	4
5	5	4	4	4	5	5	4	3	3
5	5	6	5	5	5	5	5	6	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	5	4	4	6	6	6
4	4	6	5	5	5	5	5	5	5
3	4	3	5	5	5	3	4	3	3
5	5	5	6	6	6	6	6	6	5
5	5	4	5	5	5	4	5	5	6
4	5	6	4	6	6	6	6	6	6
4	4	4	5	5	5	5	3	5	4
3	4	3	2	3	5	5	5	5	5
6	6	6	5	6	5	6	6	5	6
5	5	5	4	5	5	5	5	5	4
2	2	2	5	5	4	5	5	5	2
2	2	4	3	3	4	4	4	3	5
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
6	6	6	6	6	5	5	5	5	5
4	4	4	3	3	4	4	4	4	3
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
6	6	5	5	5	6	6	5	6	5

[illegible]

4	4	5	6	6	6	6	6	6	5
4	3	4	4	4	5	5	5	5	4
6	6	6	5	6	6	6	6	6	6
5	5	6	6	6	6	6	6	6	6
5	5	6	6	6	4	5	5	5	6
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	3	3	3	4	6	6	5
3	3	3	3	3	3	4	3	4	3
3	3	6	6	6	6	6	6	3	4
4	4	4	5	5	4	4	5	5	4
2	3	5	5	6	5	6	6	6	4
4	5	5	5	6	5	5	5	5	5
4	3	6	6	6	6	6	6	6	6
2	2	3	2	3	5	3	5	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	6	6	6	5	5	5	5	4
2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
5	5	6	6	6	6	6	6	6	6
4	4	6	6	6	6	6	6	6	6
3	3	4	6	6	6	6	6	6	6
5	4	6	5	5	5	5	2	5	5
4	5	4	5	4	5	4	5	5	4
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	6	6	5	6	5	5	6	5
5	5	6	6	4	3	3	6	6	3
3	4	4	4	5	4	4	5	4	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	5	6	6	6	6	6	6	6	6
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
3	3	4	4	5	5	5	6	6	3
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	3	3	6	6	4
6	4	4	2	3	4	4	5	1	1
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	5	5	5	5	5

5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	6	6	6	6	6	6	6	6
4	3	4	4	4	5	5	6	6	4
5	3	4	6	6	5	5	6	6	6
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
5	5	5	5	5	6	5	6	6	4
2	2	3	6	6	3	3	6	6	6
4	4	4	3	4	5	5	6	6	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
5	5	5	4	4	5	6	6	6	5
4	4	6	3	2	4	5	6	6	3
5	5	6	5	5	4	4	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	4	4	4	4	5	4	4
5	6	4	3	4	5	6	5	6	4
4	5	6	5	4	6	4	5	4	3
5	5	3	5	5	4	5	6	5	3
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
5	6	4	6	6	4	5	6	5	5
5	6	6	5	5	5	6	5	5	3
4	6	5	6	5	6	4	6	5	6
5	4	5	5	5	4	5	5	4	4
5	5	4	5	5	4	4	5	5	3
4	6	5	6	5	6	6	5	5	5
5	4	5	5	6	5	6	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
5	5	5	5	5	4	5	4	5	4
6	5	5	5	5	5	4	6	5	6
4	5	5	5	5	4	5	4	4	3
5	5	5	5	5	4	5	5	5	3
6	5	5	5	4	5	6	6	6	5
5	4	5	5	4	5	5	5	5	5
6	4	5	5	5	6	6	5	6	5
4	5	6	4	5	3	5	5	4	5
5	6	5	5	3	6	5	5	5	4
5	5	4	4	5	5	6	5	5	5

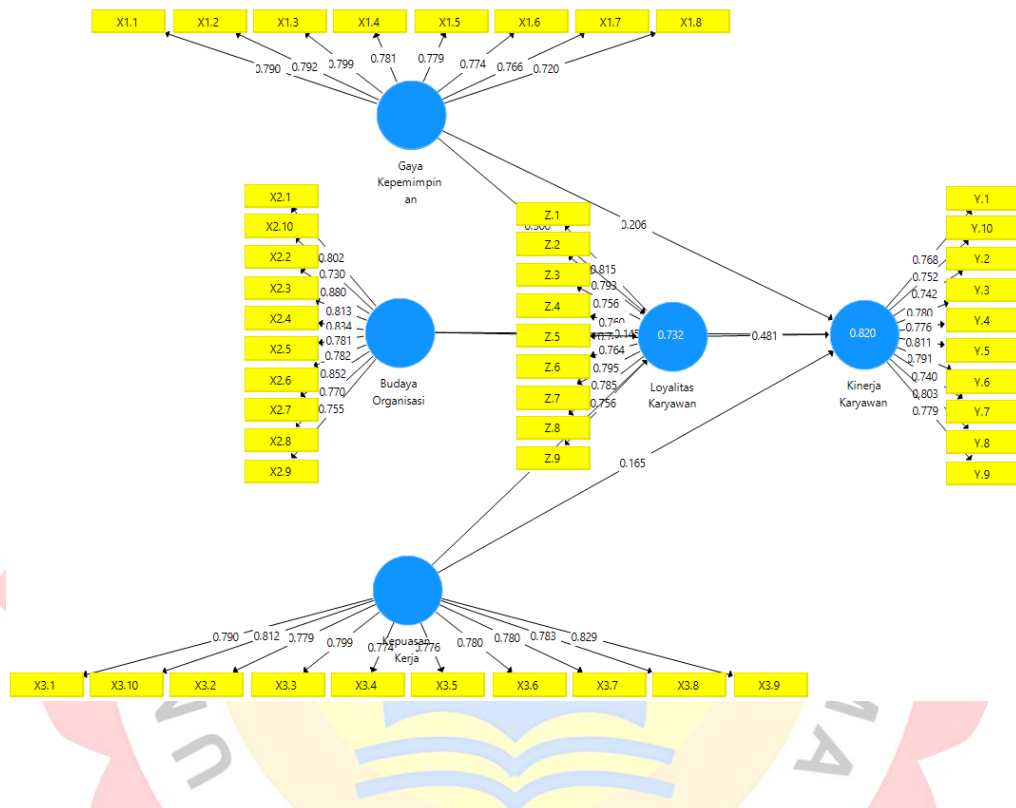
5	6	6	5	6	6	5	6	5	5
5	5	5	6	5	5	5	5	4	6
5	6	5	6	6	6	5	4	5	5
6	6	6	4	6	5	5	6	4	5
6	6	5	6	5	4	4	6	5	6
6	6	6	5	4	6	6	4	5	5
6	6	5	5	5	6	4	6	5	6
6	5	6	6	6	6	6	5	6	6
6	6	6	5	6	6	4	6	6	6
6	6	6	5	6	6	4	6	6	6
6	6	6	5	6	6	4	6	6	6



LAMPIRAN II

Output pengolahan data

A. Structural Equation Modelling



B. Outer Loading

	Budaya Organisasi	Gaya Kepemimpinan	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Loyalitas Karyawan
X1.1		0,790			
X1.2		0,792			
X1.3		0,799			
X1.4		0,781			
X1.5		0,779			
X1.6		0,774			
X1.7		0,766			
X1.8		0,720			
X2.1	0,802				
X2.10	0,730				
X2.2	0,880				
X2.3	0,813				

X2.4	0,834				
X2.5	0,781				
X2.6	0,782				
X2.7	0,852				
X2.8	0,770				
X2.9	0,755				
X3.1			0,790		
X3.10			0,812		
X3.2			0,779		
X3.3			0,799		
X3.4			0,774		
X3.5			0,776		
X3.6			0,780		
X3.7			0,780		
X3.8			0,783		
X3.9			0,829		
Y.1				0,768	
Y.10				0,752	
Y.2				0,742	
Y.3				0,780	
Y.4				0,776	
Y.5				0,811	
Y.6				0,791	
Y.7				0,740	
Y.8				0,803	
Y.9				0,779	
Z.1					0,815
Z.2					0,793
Z.3					0,756
Z.4					0,760
Z.5					0,740
Z.6					0,764
Z.7					0,795
Z.8					0,785
Z.9					0,756

C. Average Variance Extracted (AVE)

	Average Variance Extracted (AVE)
Budaya Organisasi	0,642
Gaya Kepemimpinan	0,601

Kepuasan Kerja	0,625
Kinerja Karyawan	0,600
Loyalitas Karyawan	0,599

D. Fornell Larcker Criterion

	Budaya Organisasi	Gaya Kepemimpinan	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Loyalitas Karyawan
Budaya Organisasi	0,801				
Gaya Kepemimpinan	0,703	0,776			
Kepuasan Kerja	0,692	0,666	0,790		
Kinerja Karyawan	0,784	0,781	0,756	0,774	
Loyalitas Karyawan	0,790	0,753	0,735	0,873	0,774

E. Cross Loading

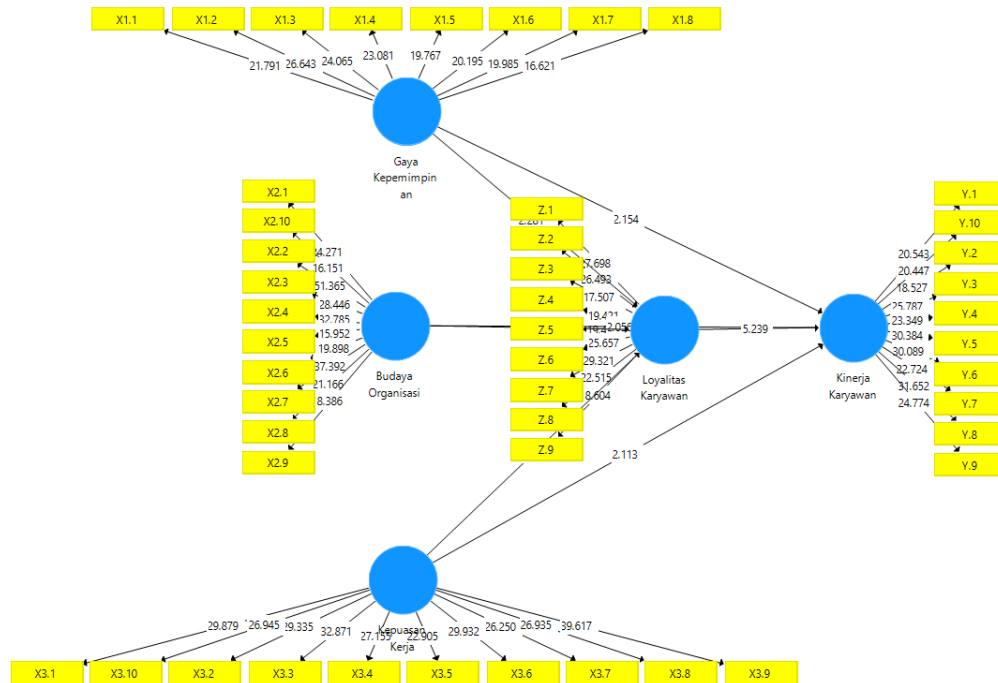
	Budaya Organisasi	Gaya Kepemimpinan	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Loyalitas Karyawan
X1.1	0,580	0,790	0,579	0,692	0,666
X1.2	0,555	0,792	0,535	0,653	0,666
X1.3	0,482	0,799	0,438	0,553	0,494
X1.4	0,601	0,781	0,524	0,647	0,627
X1.5	0,601	0,779	0,524	0,605	0,568
X1.6	0,454	0,774	0,473	0,491	0,481
X1.7	0,430	0,766	0,423	0,465	0,444
X1.8	0,590	0,720	0,580	0,651	0,634
X2.1	0,802	0,602	0,606	0,681	0,687
X2.10	0,730	0,514	0,458	0,547	0,612
X2.2	0,880	0,633	0,585	0,713	0,724
X2.3	0,813	0,617	0,549	0,632	0,652
X2.4	0,834	0,566	0,592	0,664	0,633
X2.5	0,781	0,516	0,476	0,557	0,570
X2.6	0,782	0,516	0,516	0,572	0,574
X2.7	0,852	0,563	0,594	0,646	0,654
X2.8	0,770	0,541	0,542	0,604	0,576
X2.9	0,755	0,540	0,603	0,638	0,620
X3.1	0,540	0,451	0,790	0,549	0,519
X3.10	0,531	0,487	0,812	0,581	0,588

X3.2	0,526	0,537	0,779	0,636	0,592
X3.3	0,595	0,623	0,799	0,644	0,660
X3.4	0,517	0,537	0,774	0,550	0,574
X3.5	0,491	0,442	0,776	0,557	0,493
X3.6	0,633	0,579	0,780	0,667	0,606
X3.7	0,574	0,520	0,780	0,581	0,583
X3.8	0,476	0,540	0,783	0,544	0,569
X3.9	0,564	0,520	0,829	0,641	0,598
Y.1	0,606	0,555	0,575	0,768	0,662
Y.10	0,607	0,540	0,575	0,752	0,664
Y.2	0,610	0,590	0,582	0,742	0,625
Y.3	0,624	0,593	0,568	0,780	0,668
Y.4	0,573	0,582	0,588	0,776	0,667
Y.5	0,649	0,620	0,564	0,811	0,708
Y.6	0,584	0,662	0,578	0,791	0,659
Y.7	0,545	0,585	0,558	0,740	0,674
Y.8	0,630	0,704	0,656	0,803	0,735
Y.9	0,642	0,602	0,610	0,779	0,688
Z.1	0,642	0,631	0,626	0,715	0,815
Z.2	0,705	0,655	0,626	0,722	0,793
Z.3	0,635	0,575	0,591	0,704	0,756
Z.4	0,553	0,556	0,499	0,617	0,760
Z.5	0,573	0,505	0,555	0,637	0,740
Z.6	0,579	0,547	0,584	0,676	0,764
Z.7	0,678	0,617	0,589	0,715	0,795
Z.8	0,576	0,586	0,515	0,644	0,785
Z.9	0,535	0,558	0,515	0,633	0,756

F. *Construct Reliability and Validity*

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Budaya Organisasi	0,937	0,940	0,947	0,642
Gaya Kepemimpinan	0,906	0,910	0,923	0,601
Kepuasan Kerja	0,933	0,934	0,943	0,625
Kinerja Karyawan	0,926	0,926	0,937	0,600
Loyalitas Karyawan	0,916	0,918	0,931	0,599

G. Inner Model



H. Coefficient of Determination (R^2)

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan	0,820	0,815
Loyalitas Karyawan	0,732	0,726

I. Path Coefficient (β)

	Budaya Organisasi	Gaya Kepemimpinan	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Loyalitas Karyawan
Budaya Organisasi				0,145	0,401
Gaya Kepemimpinan				0,206	0,300
Kepuasan Kerja				0,165	0,258
Kinerja Karyawan					
Loyalitas Karyawan				0,481	

J. Predictive Relevance (Q^2)

	SSO	SSE	$Q^2 (=1 - \text{SSE}/\text{SSO})$
Budaya Organisasi	1520,000	1520,000	
Gaya Kepemimpinan	1216,000	1216,000	
Kepuasan Kerja	1520,000	1520,000	
Kinerja Karyawan	1520,000	787,727	0,482
Loyalitas Karyawan	1368,000	779,085	0,430

K. Hasil Uji Hubungan Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Budaya Organisasi -> Kinerja Karyawan	0,145	0,149	0,071	2,056	0,040
Budaya Organisasi -> Loyalitas Karyawan	0,401	0,373	0,118	3,383	0,001
Gaya Kepemimpinan -> Kinerja Karyawan	0,206	0,216	0,096	2,154	0,032
Gaya Kepemimpinan -> Loyalitas Karyawan	0,300	0,329	0,132	2,281	0,023
Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,165	0,147	0,078	2,113	0,035
Kepuasan Kerja -> Loyalitas Karyawan	0,258	0,257	0,083	3,116	0,002
Loyalitas Karyawan -> Kinerja Karyawan	0,481	0,486	0,092	5,239	0,000

L. Hasil Uji Hubungan Tidak Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Budaya Organisasi -> Loyalitas Karyawan -> Kinerja Karyawan	0,193	0,179	0,059	3,265	0,001
Gaya Kepemimpinan -> Loyalitas Karyawan -> Kinerja Karyawan	0,145	0,161	0,073	1,986	0,048
Kepuasan Kerja -> Loyalitas Karyawan -> Kinerja Karyawan	0,124	0,127	0,054	2,314	0,021

LAMPIRAN III

Kuesioner Penelitian Ilmiah

Yth :

Bapak/Ibu/Saudara/i Responden Penelitian
di Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan pembuatan Tesis Universitas Buddhi Dharma, maka saya selaku akademisi memiliki komitmen yang kuat untuk melaksanakan penelitian secara konsisten. Berkenaan dengan hal tersebut, saat ini saya sedang melakukan pengumpulan data untuk kepentingan esis dengan judul “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Loyalitas Karyawan Sebagai Pemediasi Pada Karyawan Swasta di Kota Tangerang.*”

Saya mengharapkan bantuan dari Bapak/Ibu/Saudara/i untuk memberikan jawaban yang sesuai dengan fakta sebenarnya atas kuesioner/daftar pertanyaan terlampir. Keberhasilan penelitian ini sangat tergantung pada hasil jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan. Jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/I berikan akan diperlakukan dengan profesionalitas dan etika penelitian. Oleh karena itu, peneliti akan menjamin kerahasiaan identitas Anda. Hasil kuesioner ini dipergunakan hanya untuk kepentingan penelitian semata dan pengembangan ilmu dibidang manajemen keuangan. Hasil penelitian ini akan kami publikasikan di jurnal nasional atau jurnal internasional.

Atas kesediaan dan waktu yang Bapak/Ibu/Saudara/i luangkan untuk mengisi kuesioner ini, saya mengucapkan terimakasih.

Tangerang, 25 Juni 2024

Hormat saya,
Peneliti

(Xena Monica Susanto)

I. DATA RESPONDEN

Petunjuk: Untuk Data Responden beri tanda ($\checkmark$) pada Pilihan Jawaban:

1. Nama Lengkap:
2. Jenis Kelamin:
1. () Pria 2. () Wanita
3. Usia saat ini:
1. () 20 – 30 Thn
2. () 31 – 40 Thn
3. () 41 – 50 Thn
4. () > 50 Thn
4. Pendidikan terakhir yang ditempuh:
1. () SMA/SMK
2. () Diploma
3. () S1/Sederajat
4. () S2/Sederajat
5. () S3/Sederajat
5. Status Pernikahan:
1. () Lajang
2. () Sudah Menikah
6. Masa Kerja:
1. () <1 Tahun
2. () >1-3 Tahun
3. () >3-5 Tahun
4. () >5 Tahun

II. DAFTAR PERTANYAAN/PERNYATAAN

Petunjuk : Berikan tanda (X), atau tanda ($\checkmark$) pada pilihan jawaban. Pilihan Jawaban :

- | | |
|------------------------|------------------|
| 1. Sangat Tidak Setuju | 4. Cukup Setuju |
| 2. Tidak Setuju | 5. Setuju |
| 3. Cukup Tidak Setuju | 6. Sangat Setuju |

A. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja Karyawan merupakan kemampuan dan atau pencapaian yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Moeheriono dalam (Ngurah et al., 2022) menyatakan bahwa Kinerja Karyawan dapat diketahui berdasarkan 5 indikator, yaitu efektif (P1-P2), efisien (P3-P4), kualitas (P5-P6), ketepatan waktu (P7-P8), dan keselamatan (P9-P10).

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban					
		1	2	3	4	5	6
1.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik.	1	2	3	4	5	6
2.	Tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan dapat saya capai dengan baik.	1	2	3	4	5	6
3.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya dalam kurun waktu yang telah ditetapkan.	1	2	3	4	5	6
4.	Saya menguasai bidang pekerjaan yang saya kerjakan saat ini.	1	2	3	4	5	6
5.	Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan.	1	2	3	4	5	6
6.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya dengan hasil yang luar biasa.	1	2	3	4	5	6
7.	Saya selalu datang ke kantor tepat waktu.	1	2	3	4	5	6
8.	Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan.	1	2	3	4	5	6
9.	Saya menjaga kesehatan dan keselamatan diri saya selama bekerja di kantor.	1	2	3	4	5	6
10.	Saya menjaga keselamatan rekan kerja saya yang bekerja disekitar saya.	1	2	3	4	5	6

B. Loyalitas Karyawan (Z)

Loyalitas Karyawan adalah kesediaan karyawan untuk menjalankan tugas perusahaan secara penuh kesadaran dan tanggung jawab sehingga tujuan perusahaan tersebut berhasil secara maksimal. Menurut Saydam dalam (Ngurah et al., 2022) menyatakan bahwa Loyalitas Karyawan memiliki 4 indikator, yaitu ketaatan dan kepatuhan (P1-P3), tanggung jawab (P4-P5), pengabdian (P6-P7), dan kejujuran (P8-P9).

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban					
1.	Saya akan taat pada peraturan yang telah ditetapkan oleh Perusahaan.	1	2	3	4	5	6
2.	Saya selalu memegang teguh visi dan misi perusahaan dan melaksanakannya dalam tugas sehari-hari.	1	2	3	4	5	6
3.	Saya senantiasa mentaati jam kerja yang telah ditentukan perusahaan.	1	2	3	4	5	6
4.	Saya senantiasa menjaga segala fasilitas dan alat kerja yang saya gunakan.	1	2	3	4	5	6
5.	Saya bertanggung jawab atas kesalahan yang telah saya lakukan.	1	2	3	4	5	6
6.	Saya rela bekerja lembur demi menyelesaikan pekerjaan saya.	1	2	3	4	5	6
7.	Saya selalu melaksanakan pekerjaan dengan senang hati tanpa merasa dipaksa.	1	2	3	4	5	6
8.	Saya selalu melakukan pekerjaan saya dengan bersih dan jujur.	1	2	3	4	5	6
9.	Saya tidak pernah berbohong kepada atasan saya soal pekerjaan atau kesalahan yang saya lakukan.	1	2	3	4	5	6

C. Gaya Kepemimpinan (X1)

Gaya Kepemimpinan adalah suatu cara atau bagaimana seorang pemimpin dapat mempengaruhi pemikiran, tindakan maupun perkataan dari karyawannya. Dalam penelitian ini variabel Gaya Kepemimpinan terdiri dari 4 jenis menurut Schermehorn (Atiqoh et al., 2023), yaitu *Telling Style* (Gaya Mengarahkan) (P1-P2), *Selling Style* (Gaya Menawarkan) (P3-P4), *Participating Style* (Gaya Partisipasi) (P5-P6), *Delegating Style* (Gaya Pendelegasian) (P7-P8).

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban					
		1	2	3	4	5	6
1.	Pimpinan saya sebelum memberikan kegiatan kerja, menginstruksikan secara spesifik cara-cara kerja kepada karyawan.	1	2	3	4	5	6
2.	Pimpinan saya sebelum memberikan kegiatan kerja mengarahkan apa yang harus dilakukan kepada karyawan terlebih dahulu.	1	2	3	4	5	6
3.	Pimpinan saya sebelum menyerahkan pekerjaan kepada karyawan terlebih dahulu menawarkan yang akan dikerjakan.	1	2	3	4	5	6
4.	Pimpinan saya selalu memberikan support dalam melaksanakan kerja.	1	2	3	4	5	6
5.	Pimpinan saya biasanya mengikutsertakan karyawan dalam suatu pekerjaan atau <i>project</i> tertentu.	1	2	3	4	5	6
6.	Pimpinan saya biasanya melakukan voting untuk mengambil keputusan tertentu.	1	2	3	4	5	6
7.	Pimpinan saya dalam pengambilan keputusan selalu menyerahkan kepada karyawan untuk memutuskan.	1	2	3	4	5	6
8.	Pimpinan saya mendelegasikan wewenang kepada pegawai.	1	2	3	4	5	6

D. Budaya Organisasi (X2)

Budaya Organisasi adalah suatu nilai, keyakinan dan sistem yang dianut dan dipercayai bersama oleh sebuah kelompok atau organisasi. Dalam penelitian ini variabel Budaya Organisasi diukur dengan 5 indikator, yaitu Kesadaran Diri (P1-P2), Keagresifan (P3-P4), Kepribadian (P5-P6), Performa (P7-P8), dan Orientasi Tim (P9-P10) (Anggraini, 2022).

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban					
1.	Saya memiliki kesadaran untuk mengembangkan diri supaya mendapatkan hasil yang optimal.	1	2	3	4	5	6
2.	Saya memiliki inisiatif ketika mengerjakan tugas.	1	2	3	4	5	6
3.	Saya dituntut untuk bekerja dengan giat ketika diberikan tugas atau pekerjaan.	1	2	3	4	5	6
4.	Saya selalu bekerja aktif tanpa harus diperintah terlebih dahulu.	1	2	3	4	5	6
5.	Saya dituntut untuk harus mengedepankan visi dan misi perusahaan dibandingkan kepentingan pribadi.	1	2	3	4	5	6
6.	Saya selalu menyampaikan saran yang jelas dan terbuka bagi organisasi.	1	2	3	4	5	6
7.	Pimpinan saya selalu mendorong pegawai untuk meningkatkan kreativitas.	1	2	3	4	5	6
8.	Saya bekerja dengan menekankan pada hasil yang optimal.	1	2	3	4	5	6
9.	Saya menjalin kerja sama dengan anggota bidang kerja lainnya untuk meningkatkan hasil yang terbaik bagi perusahaan.	1	2	3	4	5	6
10.	Saya melakukan koordinasi baik dengan pimpinan dan sesama rekan kerja.	1	2	3	4	5	6

E. Kepuasan Kerja (X3)

Kepuasan Kerja merupakan keadaan emosional atau perasaan positif dari penilaian seseorang terhadap kondisi kerja dan pengalaman kerja yang mereka rasakan. Dalam penelitian ini variabel Kepuasan Kerja diukur dengan 5 Indikator, kepuasan terhadap gaji (P1-P2), kepuasan terhadap promosi (P3-P4), kepuasan terhadap supervisi (P5-P6), kepuasan terhadap keuntungan (P7-P8), dan kepuasan terhadap apresiasi (P9-P10) (Ngurah et al., 2022).

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban					
1.	Saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji karyawan sesuai dengan standart yang berlaku.	1	2	3	4	5	6
2.	Saya menerima gaji yang cukup dan sesuai, berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan pada saya.	1	2	3	4	5	6
3.	Saya mendapat kesempatan untuk memperoleh kenaikan gaji.	1	2	3	4	5	6
4.	Saya senang dengan dasar yang digunakan untuk promosi (kenaikan jabatan) dalam perusahaan.	1	2	3	4	5	6
5.	Saya merasa senang karena ada kesempatan terbuka untuk dipromosikan.	1	2	3	4	5	6
6.	Saya senang dengan atasan saya karena dapat memberikan dukungan kepada karyawan bawahannya.	1	2	3	4	5	6
7.	Saya merasa atasan saya juga telah membantu memberikan solusi jika karyawan sedang ada permasalahan kerja.	1	2	3	4	5	6
8.	Saya menerima tunjangan hari raya sesuai waktu yang telah ditentukan.	1	2	3	4	5	6
9.	Saya mendapatkan tunjangan / asuransi (termasuk BPJS) / keuntungan lainnya selain gaji dari perusahaan.	1	2	3	4	5	6
10.	Saya mendapatkan penghargaan atas prestasi tertentu yang sudah saya raih diperusahaan.	1	2	3	4	5	6

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Identitas Pribadi

Nama : Xena Monica Susanto
NIM : 20222102002
Jurusan : Magister Manajemen
Alamat : Jl. Gama 4 No. 26, Cimone Permai, Tangerang
Nomor Telepon : 0813-1091-0615

Riwayat Pendidikan

SD : SD Citra Kasih (2005 – 2011)
SMP : SMP Citra Kasih (2011 – 2014)
SMA : SMA Strada St. Thomas Aquino (2014 – 2017)
Perguruan Tinggi : Universitas Buddhi Dharma Tangerang (2017 – 2021)

Riwayat Pekerjaan

1. PT. New Hope Poultry Business Indonesia sebagai Finance (2018 – 2020)
2. PT. Centa Brasindo Abadi Chemical Industry (2020 – 2024)
3. Pratama Tax Consultant (2024 – Sekarang)

Tangerang, 27 Desember 2024

Xena Monica Susanto