

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

**PENGARUH BUDAYA KERJA DAN PERENCANAAN KARIR
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI OLEH
LOYALITAS KERJA PENERBIT GRAFINDO
MEDIA PRATAMA KAH LUBUKLINGGAU**



SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Syarat Untuk Menyelesaikan Pendidikan
Program Sarjana (S-1)
Pada Program Studi Manajemen**

**Oleh:
UKHWATUN HASANA
NIM. 2101010126**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU EKONOMI DAN SOSIAL HUMANIORA
UNIVERSITAS BINA INSAN
2025**

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH BUDAYA DAN PERENCANAAN KARIR
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI OLEH
LOYALITAS KEORGANISASIAN
MEDI PRATAMA WILAYAH LUBUKLINGGAU**



Oleh:

UKHWATUN HASANA

NIM : 2101010126

Pembimbing I

Lubuklinggau, Desember 2024

Pembimbing II

Dr. Herman Paleni, S.Hi,S.E.,MSi

Indrawati Mara Kesuma, SE, M.Si

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora

Universitas Bina Insan

Assof Prof. Dr. Dheo Rimbano, S.E., M.Si

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

HALAMAN PERSETUJUAN



Pada hari ini jumat tanggal 20 Januari tahun 2025 telah dilaksanaannya sidang Skripsi oleh Program Studi Manajemen Universitas Bina Insan.

Nama : Ukhwatun Hasana

NIM : 2101010126

Judul : Pengaruh Budaya Kerja dan Perencanaan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi oleh Loyalitas Kerja di PT Grafindo Media Pratama Wilayah Lubuklinggau.

Komisi Penguji

1. Ketua : **Dr. Herman Paleni, S.HI.,S.E., M.SI** (.....)
2. Sekretaris : **Indrawati Mara Kesuma, SE, M.Si** (.....)
3. Anggota : **Supriyanto, S.P., S.E., M.SI** (.....)

**Mengetahui,
Kepala Program Studi Manajemen
Universias Bina Insan**

Surajiyo,S.E., M.M

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN



MOTTO

- ❖ Allah akan memberi pada waktunya, saat kita benar-benar layak mendapatkannya, sabar semua hanya perihal waktu (QS Fatir :13)
1. Kedua orang tuaku ayahanda SARMNAKHYAR DAN Ibunda DAERAH terimakasih banyak atas beribu tetes keringat dan perjuangan kalian untukku, tanpa kalian mungkin aku tak akan mampu berada pada titik ini, gelar ini adalah bukti perjuangan kalian, kalian tidak berpendidikan tinggi, tapi kalian mampu untuk mengantarkan ku pada gelar ini, bahkan aku beri dunia ini masih takkan mampu membalas semua pengorbanan kalian untukku mak,yah terimakasih banyak ,atas segala upaya kalian lakukan untukku,tetap beriringan di setiap langkah kecilku ini hidup lebih lama temani di setiap prosesku, banyak mimpiku yang akan aku berikan untuk kalian.
 2. Ketiga kakak kandungku BEN DEMSAS, BIPA AGSA PUTRA DAN KUSUMA WJAYA Terimakasih atas support dan dukungan kalian hingga aku mampu berjuang sampai detik ini, kasih dan sayang kalian mungkin tak terlihat di mataku secara langsung tapi aku yakin rasa sayang itu besar dan luas untukku, kalian garda terdepan untukku, kalian penyelamat dalam segala situasi dan kondisi , terimakasih tak terhitung aku ucapkan untuk kalian,tetap beriringan di setiap langkah adik kecilmu ini ,ada mimpi yang ingin aku berikan, entah esok,lusa ataupun tak terhitung hari, tapi aku ingin memberi mimpi untuk kalian , setelah ayah dan umak kalian juga alasanku untuk bertahan, alasanku untuk tetap melangkah menuju jalan panjang ini dan ternyata aku berhasil melewati
 3. Orang terkasih pelengkap perjalanan kakanda Neka Pratama, Skom terimakasih atas support baik dari segi waktu, tenaga dan pikiran selama perkuliahan terimakasih telah memberi energi positif, semoga hal baik selalu Allah permudah
 4. Organisasi tercinta Himpunan mahasiswa Islam (HMI) dalam perjalanan ini suatu kebanggaan bisa bernaung dan mencari ilmu di wadah yang penuh kehangatan nan penuh canda tawa bahagia

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

5. Teman terdekat maupun teman seangkatan terimakasih telah mengukir cita-cita bersama
6. Ibu dan bapak dosen serta al... tercinta, terimakasih banyak atas segalanya yang tidak bisa saya tuliskan tapi sa... bisa mencari ilmu di Universitas Bina Insan



Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
HALAMAN PERNYATAAN



Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Ukhwatun Hasana

NIM : 2101010126

Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa penelitian dan penulisan Skripsi yang saya susun sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana (S-1) Universitas Bina Insan, Merupakan hasil kerja saya sendiri dan tidak menyuruh orang lain yang mengerjakannya. Ada bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain dan telah saya tuliskan sumbernya secara jelas dengan nama, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Jika dikemudian hariternyata terbukti bahwa penelitian dan tugas akhir ini bukan hasil kerja saya sendiri atau plagiat dalam bagian-bagian tertentu, maka saya bersedia dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Lubuklinggau, Januari 2025
Penulis,

Ukhwatun Hasana
NIM. 2101010126

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Biodata

Nama : Ukhwatun Hasana
Tempat/Tanggal Lahir : Srijaya Makmur, 27 November 2003
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Alamat : Desa Srijaya Makmur, Kabupaten Muratara

Pendidikan

SD : SD Negeri 1 Srijaya Makmur
SMP/MTS : SMP Negeri Srijaya Makmur
SMA/MAN/SMK : SMK Negeri 1 Lubuklinggau

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

ABSTRACT



This research aims to analyze the influence of work culture and career planning on employee performance with work loyalty as a mediating variable. The research was conducted at PT Publisher Grafindo Media Pratama, Lubuklinggau Region, involving 32 respondents taken using the census method. Data was collected through a questionnaire containing the variables work culture, career planning, work loyalty and employee performance, which were analyzed using multiple linear regression methods and path analysis. The research results show that work culture and career planning have a positive and significant effect on work loyalty, which in turn mediates the relationship between work culture, career planning and employee performance. Work loyalty was found to be a full mediator in this relationship, confirming the important role of loyalty in improving employee performance. Apart from that, work culture and career planning also directly have a significant influence on employee performance. The implications of this research emphasize the importance of strengthening work culture and career planning to increase employee loyalty and performance in the company. Managers are expected to prioritize developing a supportive work environment and providing a clear career path to increase employee motivation and loyalty.

Keywords: *Work Culture, Career Planning, Work Loyalty, Employee Performance*

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

ABSTRAK



Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya kerja dan perencanaan karir terhadap kinerja karyawan dengan loyalitas kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian dilakukan pada PT Penerbit Grafindo Media Pratama Wilayah Lubuklinggau, melibatkan 32 responden yang diambil menggunakan metode sensus. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang memuat variabel budaya kerja, perencanaan karir, loyalitas kerja, dan kinerja karyawan, yang dianalisis menggunakan metode regresi linier berganda dan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja dan perencanaan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja, yang pada gilirannya memediasi hubungan antara budaya kerja, perencanaan karir, dan kinerja karyawan. Loyalitas kerja ditemukan sebagai mediator penuh dalam hubungan tersebut, menegaskan pentingnya peran loyalitas dalam meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, budaya kerja dan perencanaan karir secara langsung juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Implikasi dari penelitian ini menekankan pentingnya penguatan budaya kerja dan perencanaan karir untuk meningkatkan loyalitas serta kinerja karyawan di perusahaan. Manajer diharapkan dapat memprioritaskan pengembangan lingkungan kerja yang mendukung dan menyediakan jalur karir yang jelas untuk meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan.

Kata Kunci: Budaya Kerja, Perencanaan Karir, Loyalitas Kerja, Kinerja Karyawan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah *Subhanahu Wa Ta'ala* atas segala rahmat dan Karunia-Nya yang telah memberikan kekuatan serta kesempatan, sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi ini dengan baik untuk diajukan sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1) pada Program Studi Manajemen Universitas Bina Insan Lubuklinggau. Selanjutnya, sholawat dan salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad *Shallallahu Alaihi Wassallam*, beserta keluarga, sahabat, serta umatnya hingga akhir zaman.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis telah berupaya menyajikannya sebaik mungkin, baik dari segi isi maupun desain. Namun, penulis juga menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna karena keterbatasan pengetahuan yang dimiliki. Oleh sebab itu, saran dan kritik yang membangun sangat diharapkan untuk melengkapi kesempurnaan penulisan skripsi ini.

Penulis juga mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini, yaitu:

1. Kedua orang tuaku yang selalu memberikan dukungan dan doa dalam penelitian ini.
2. Bapak Dr. H. Sardiyo, MM Rektor Universitas Bina Insan LubukLinggau
3. Bapak Muhammad Akbar, M.IT Wakil Rektor 1 Universitas Bina Insan
4. Bapak Wakhid Nur Mukhlis, M.Pd Wakil Rektor 2 Universitas Bina Insan
5. Bapak Dr. Dheo Rimbano, SE., M.Si Dekan Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora Universitas Bina Insan
6. Bapak Surajiyo.,SE.,MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Bina Insan
7. Bapak Dr. Herman Paleni, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing 1 yang telah banyak memberikan bimbingan dan arahan dalam penulisan skripsi ini.
8. Ibu Indrawati Mara K, SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing 2 yang telah banyak memberikan bimbingan dan arahan dalam penulisan skripsi ini.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

9. Bapak Yas Budaya, selaku Branch Manager PT. Penerbit Grafindo Media Pratama Wilayah Lubuklinggau yang telah memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian.

Akhir kata dari kata pengantar skripsi ini semoga dapat bermanfaat bagi penulis pribadi dan bagi pembaca umumnya, terima kasih.

Lubuklinggau, Januari 2025

Ukhwatun Hasana

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSYARIFAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN	vi
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	vii
ABSTRACT	viii
ABSTRAK	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi Masalah	4
1.3 Rumusan Masalah	5
1.4 Batasan Masalah	5
1.5 Tujuan Penelitian	6
1.6 Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Kajian Literatur	8
2.2 Penelitian yang Terdahulu Relevan	23
2.3 Kerangka Berpikir	25
2.4 Hipotesis	28
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	30
3.1 Desain Penelitian	30
3.2 Definisi Variabel Penelitian dan Operasional Variabel	32
3.3 Populasi dan Sampel	33
3.4 Sumber Data	34
3.5 Metode Pengumpulan Data	35
3.6 Instrumen Penelitian	36
3.7 Uji Instrumen Penelitian	37
3.8 Uji Asumsi Klasik	39
3.9 Metode Analisis Data	40
3.10 Tempat dan Waktu Penelitian	49
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	51
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	51
4.2 Hasil Analisis Data	55
4.3 Pembahasan	88
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	100
5.1 Kesimpulan	100
5.2 Saran	101
DAFTAR PUSTAKA	102
LAMPIRAN	105

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

DAFTAR TABEL



Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu yang Relevan	23
Tabel 3.1	Definisi Operasional variabel	32
Tabel 3.2	Instrumen Penelitian	35
Tabel 3.3	Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi	42
Tabel 3.4	Jadwal Kegiatan	49
Tabel 4.1	Hasil Uji Validitas 15 Pernyataan 25 Responden	51
Tabel 4.2	Hasil Uji Validitas 12 Pernyataan 25 Responden	53
Tabel 4.3	Hasil Uji Validitas 15 Pernyataan 25 Responden	54
Tabel 4.4	Hasil Uji Validitas 9 Pernyataan 25 Responden	56
Tabel 4.5	Hasil Uji Reliabilitas	57
Tabel 4.6	Distribusi Responden berdasarkan Jenis Kelamin	58
Tabel 4.7	Distribusi Responden berdasarkan Umur	59
Tabel 4.8	Distribusi Responden berdasarkan Pendidikan	59
Tabel 4.9	Hasil Uji Normalitas	60
Tabel 4.10	Hasil Uji Linearitas antara Budaya Kerja dan Kinerja Karyawan	61
Tabel 4.11	Hasil Uji Linearitas antara Perencanaan Karir dan Kinerja Karyawan	62
Tabel 4.12	Hasil Uji Linearitas antara Loyalitas Kerja dan Kinerja Karyawan	62
Tabel 4.13	Hasil Uji Linear Sederhana Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan	63
Tabel 4.14	Hasil Uji Linear Sederhana Perencanaan Karir terhadap Kinerja Karyawan	64
Tabel 4.15	Hasil Uji Linear Sederhana Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan	66
Tabel 4.16	Hasil Uji Linear Sederhana Budaya Kerja terhadap Loyalitas Kerja	67
Tabel 4.17	Hasil Uji Linear Sederhana Perencanaan Karir terhadap Loyalitas Kerja	68
Tabel 4.18	Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi (R) Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan	69
Tabel 4.19	Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi (R) Perencanaan Karir terhadap Kinerja Karyawan	69
Tabel 4.20	Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi (R) Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan	70
Tabel 4.21	Hasil Perhitungan Koefisien Budaya Kerja terhadap Loyalitas Kerja	71
Tabel 4.22	Hasil Perhitungan Koefisien Perencanaan Karir terhadap Loyalitas Kerja	71
Tabel 4.23	Hasil Uji Parsial Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan	71
Tabel 4.24	Hasil Uji Parsial Perencanaan Karir terhadap Kinerja Karyawan	71

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

	Karyawan	72
Tabel 4.25	Hasil Uji Parsial Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan ...	72
Tabel 4.26	Hasil Uji Parsial Budaya Kerja terhadap Loyalitas Kerja	73
Tabel 4.27	Hasil Uji Parsial Perencanaan Karir terhadap Loyalitas Kerja...	73
Tabel 4.28	Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Budaya Kerja, Perencanaan Karir terhadap Kinerja Karyawan.....	74
Tabel 4.29	Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R^1) Variabel Budaya Kerja, Perencanaan Karir, Kinerja Karyawan, dan Loyalitas Kerja.....	76
Tabel 4.30	Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R^1) Variabel Budaya Kerja, Perencanaan Karir, dan Kinerja Karyawan.....	76
Tabel 4.31	Hasil Uji F (Simultan) Variabel Budaya Kerja, Perencanaan Karir, dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	76
Tabel 4.32	Hasil Uji F (Simultan) Variabel Budaya Kerja, dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan	76
Tabel 4.33	Hasil Uji F (Simultan) Variabel Perencanaan Karir, dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan	77
Tabel 4.34	<i>Model Summary</i> Budaya Kerja terhadap Loyalitas Kerja	77
Tabel 4.35	<i>Coefficients</i> Budaya Kerja terhadap Loyalitas Kerja	79
Tabel 4.36	<i>Model Summary</i> Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan dimediasi oleh Loyalitas Kerja	80
Tabel 4.37	<i>Coefficients</i> Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan dimediasi oleh Loyalitas Kerja.....	81
Tabel 4.38	<i>Model Summary</i> Perencanaan Karir terhadap Loyalitas Kerja...	82
Tabel 4.39	<i>Coefficients</i> Perencanaan Karir terhadap Loyalitas Kerja.....	83
Tabel 4.40	<i>Model Summary</i> Perencanaan Karir terhadap Kinerja Karyawan dimediasi oleh Loyalitas Kerja.....	84
Tabel 4.41	<i>Coefficients</i> Perencanaan Karir terhadap Kinerja Karyawan dimediasi oleh Loyalitas Kerja	85

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

DAFTAR GAMBAR



Gambar 2.1 Kerangka berpikir.....	27
Gambar 3.1 Rancangan Peneli.....	31

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

DAFTAR LAMPIRAN



Lampiran 1	Pengajuan Judul
Lampiran 2	Surat Permohonan Penelitian
Lampiran 3	Surat Balasan Penelitian PT Grafindo Media Pratama.....
Lampiran 4	Struktur Organisasi PT Grafindo Media Pratama
Lampiran 5	Visi Misi PT Grafindo Media Pratama.....
Lampiran 6	Daftar Karyawan PT Grafindo Media Pratama
Lampiran 7	Lembar Bimbingan Proposal Skripsi.....
Lampiran 8	SK Ujian Proposal Skripsi.....
Lampiran 9	Lembar Perbaiki Proposal Skripsi.....
Lampiran 10	Surat Izin Penelitian PT Penerbit Erlangga
Lampiran 11	Daftar Karyawann PT Penerbit Erlangga.....
Lampiran 12	Dokumentasi Penyebaran Kuesioner.....
Lampiran 13	Tabulasi Kuesioner PT Penerbit Erlangga
Lampiran 14	Tabulasi Kuesioner PT Grafindo Media Pratama
Lampiran 15	Hasil Uji Validitas Budaya Kerja
Lampiran 16	Hasil Uji Validitas Perencanaan Karir
Lampiran 17	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan.....
Lampiran 18	Hasil Uji Validitas Loyalitas Kerja
Lampiran 19	Hasil Uji Reliabilitas

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

BAB I

DAHULUAN



1.1 Latar Belakang Penelitian

Indonesia, sebagai negara berkembang, memiliki potensi bisnis yang besar. Untuk mengoptimalkan potensi ini, perusahaan sangat mengandalkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang mumpuni. Budaya kerja yang kokoh menjadi salah satu faktor utama dalam meningkatkan kinerja karyawan dan perusahaan secara keseluruhan. Nilai-nilai, pengalaman, dan filosofi yang diterapkan dalam organisasi menjadi landasan yang solid bagi kebijakan perusahaan dalam mengelola karyawan dan pelanggan. (Siregar, Harahap, dan Nur 2022)

Kinerja karyawan merupakan ukuran kemampuan dan kualitas kerja seorang karyawan dalam periode tertentu, dibandingkan dengan standar atau target yang telah ditentukan. Kinerja karyawan, sebagai hasil dari tanggung jawab individu dalam menyelesaikan tugasnya secara efektif, sangatlah penting bagi keberhasilan perusahaan. Kinerja yang buruk dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi. Lebih jauh, kinerja karyawan memiliki hubungan erat dengan penerapan manajemen pengetahuan. (Sholihin dan Arida 2021)

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu memahami faktor-faktor yang memengaruhinya, terutama kebutuhan karyawan. Salah satu faktor penting adalah budaya kerja yang kuat, yang terbentuk dari nilai-nilai, pengalaman, dan visi perusahaan yang dianut oleh seluruh anggota.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Budaya kerja yang baik menjadi landasan untuk memandu perusahaan dalam memperlakukan karyawan dan pelanggan, serta merupakan kunci keberhasilan jangka panjang perusahaan karena menyelaraskan perilaku semua anggota organisasi menuju tujuan bersama. Saat ini, karyawan cenderung lebih loyal jika perusahaan mendukung perencanaan karir mereka. Loyalitas karyawan tercermin dalam keinginan untuk terus bekerja dan memberikan yang terbaik, terutama jika didukung dengan perencanaan karir yang baik. Penelitian menunjukkan adanya hubungan erat antara loyalitas dan kinerja karyawan. (Lidwina Mulinbota Moron, Henrikus Herdi, dan Yoseph Darius Purnama Rangga 2023)

Produktivitas perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan, dan peningkatan produktivitas akan memberikan dampak positif pada keuntungan perusahaan. PT Penerbit Grafindo Media Pratama, yang berlokasi di Jl. Pasirwangi No. 1 Pasirluyu Soekarno-Hatta, Bandung, Indonesia, sejak awal berdiri sebagai perusahaan penerbitan telah memahami pentingnya publishing sebagai unit utama untuk menghasilkan buku berkualitas. Didukung oleh editor, layouter, ilustrator, dan desainer profesional, Grafindo menjunjung nilai-nilai seperti Integritas, Kepuasan Pelanggan, Keunggulan, dan Spiritualitas. PT Grafindo Media Pratama Wilayah Lubuklinggau kini telah membuka cabang baru di Bengkulu, Empat Lawang, PALI, dan Palembang. (Asyharul et al. 2023)

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan dengan loyalitas kerja sebagai variabel mediasi. Hubungan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

antara budaya kerja, loyalitas, dan kinerja karyawan akan dianalisis, termasuk pengaruh kepuasan kerja pada hubungan tersebut. Data penelitian diperoleh melalui data sekunder dan menggunakan kuesioner yang berisi pernyataan terkait variabel yang dipelajari. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja dan loyalitas secara langsung berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, sementara loyalitas kerja memediasi hubungan tersebut secara penuh (full mediation). Dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu meningkatkan loyalitas kerja.

Berdasarkan observasi awal di PT Grafindo Media Pratama Wilayah Lubuklinggau (Jl. Sultan Mahmud Badarudin II No. 19 RT 006, Kel. Tanah Periuk, Kec. Lubuklinggau Selatan II, Telp. 0733-3280214), ditemukan bahwa budaya kerja belum maksimal. Misalnya, kedisiplinan masih rendah, terlihat dari karyawan yang tidak berada di tempat saat jam kerja, serta kurangnya penghargaan atas prestasi karyawan. Selain itu, lingkungan kerja menunjukkan tingkat tanggung jawab karyawan yang rendah dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi. Motivasi kerja juga kurang, seperti yang diungkapkan oleh Rio Pamungkas (Sales Marketing), yang menyebutkan bahwa beberapa karyawan kurang semangat bekerja dan tidak disiplin. Ia juga menyatakan bahwa reward karir diberikan setiap 5 tahun, namun terkadang tidak konsisten. Loyalitas karyawan tetap ada, meskipun masih terdapat kelalaian dalam menjalankan tugas. (Sholihin dan Arida 2021)

Kinerja karyawan di PT Grafindo Media Pratama Wilayah Lubuklinggau juga menunjukkan kurangnya kerja sama antar karyawan dalam penyelesaian

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

pekerjaan serta minimnya inisiatif dari karyawan. (Novianti, Widia, dan Heryadi 2023)



Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan, penelitian ini berjudul: "Pengaruh Budaya Kerja dan Perencanaan Karir terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi oleh Loyalitas Kerja di PT Penerbit Grafindo Media Pratama Wilayah Lubuklinggau."

1.2 Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah yang ditemukan berdasarkan hasil observasi dan wawancara di lokasi penelitian adalah sebagai berikut:

1. Kinerja Karyawan

- a. Belum terjalinnya kerja sama antar karyawan dalam penyelesaian pekerjaan.
- b. Belum adanya inisiatif dari karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan.

2. Budaya Kerja

- a. Kedisiplinan yang rendah, terlihat dari karyawan yang belum berada di tempat saat jam kerja.
- b. Kurangnya penghargaan yang diberikan perusahaan atas prestasi yang telah dicapai oleh karyawan.

3. Perencanaan Karir

- a. Banyak karyawan yang masih merasa ragu dalam menentukan perencanaan karir.
- b. Kurangnya bimbingan kepada karyawan terkait perencanaan karir di perusahaan.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

4. Loyalitas Kerja

- a. Rendahnya tingkat tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi.
- b. Karyawan kurang memiliki motivasi kerja untuk meningkatkan loyalitasnya.



1.3 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah perencanaan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah loyalitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap loyalitas kerja?
5. Apakah perencanaan karir berpengaruh terhadap loyalitas kerja?
6. Apakah loyalitas memediasi pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan?
7. Apakah loyalitas memediasi pengaruh perencanaan karir terhadap kinerja karyawan?

1.4 Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terarah dan tidak menyimpang dari permasalahan yang akan diteliti, peneliti membatasi penelitian ini hanya pada aspek yang berkaitan dengan Budaya Kerja, Perencanaan Karir, Kinerja Karyawan, dan Loyalitas Kerja di PT. Penerbit Grafindo Media Pratama Wilayah Lubuklinggau.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan-tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut:



1. Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh perencanaan karir terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap loyalitas kerja.
5. Untuk mengetahui pengaruh perencanaan karir terhadap loyalitas kerja.
6. Untuk mengetahui peran loyalitas kerja dalam memediasi pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan.
7. Untuk mengetahui peran loyalitas kerja dalam memediasi pengaruh perencanaan karir terhadap kinerja karyawan.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat-manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Objek Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada PT. Penerbit Grafindo Media Pratama Wilayah Lubuklinggau dalam upaya mengoptimalkan dan meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan aspek budaya kerja, perencanaan karir, dan loyalitas kerja.

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



2. Bagi Peneliti Sendiri

Penelitian ini bertujuan untuk menambah dan meningkatkan pengalaman, wawasan, dan pengetahuan peneliti terkait permasalahan kinerja karyawan di PT. Penerbit Grafindo Media Pratama Wilayah Lubuklinggau dengan melihat faktor-faktor budaya kerja, perencanaan karir, dan loyalitas kerja.

3. Bagi Perkembangan Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini akan menjadi bahan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya. Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat meningkatkan dan mengembangkan khasanah keilmuan dalam pendidikan serta menjadi bahan referensi bagi penelitian berikutnya. Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi sumber informasi bagi pihak-pihak yang ingin mempelajari manajemen, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia terkait budaya kerja, perencanaan karir, kinerja karyawan, dan loyalitas kerja.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA



2.1 Kajian Literatur

2.1.1 Tinjauan Teori tentang Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan kontribusi karyawan terhadap perusahaan dalam rangka mencapai produktivitas yang lebih tinggi. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas, yang dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti hasil kerja standar (Christanto & Kadarusman, 2021).

Kinerja dapat dilihat dari dua aspek, yaitu kinerja karyawan (per individu) dan kinerja organisasi. Tingkat keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugas disebut sebagai kinerja. Kinerja adalah suatu tindakan yang terdiri atas beberapa unsur dan bukan hasil yang dicapai dalam sekejap. Kinerja dipandang sebagai suatu proses yang berkelanjutan. Keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawan, dan peningkatan kinerja karyawan dapat berimbas pada peningkatan kinerja perusahaan (W Enny, 2019).

Kinerja karyawan adalah hasil akumulatif dari pekerjaan yang dilakukan seseorang dalam kurun waktu tertentu untuk memenuhi target sasaran kerja yang telah disepakati bersama (Nurcahyo & Tri Wikaningrum, 2020). Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, kinerja

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
 karyawan dapat disimpulkan sebagai prestasi kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan.



b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Peran karyawan sangat penting terhadap keberhasilan atau kegagalan perusahaan dalam mencapai tujuan. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain (Adhari, 2021):

1) Koemampuan Karyawan

Kemampuan yang diperoleh secara formal, misalnya pendidikan di sekolah atau perguruan tinggi, dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

2) Motivasi

Motivasi (material dan non-material) yang diberikan secara langsung kepada karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan mereka.

3) Dukungan yang Diterima

Fasilitas yang mendukung pelaksanaan pekerjaan akan mempengaruhi kinerja karyawan, karena fasilitas yang memadai dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efektif.

4) Keberadaan Pekerjaan

Keberadaan pekerjaan yang diberikan perusahaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena karyawan yang merasa puas dan mencintai pekerjaannya cenderung bekerja lebih baik.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

5) Hubungan dengan Organisasi

Hubungan yang terjalin antara karyawan dan organisasi tempat mereka bekerja juga akan mempengaruhi kinerja, karena lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kinerja karyawan.

c. Fungsi dan Tujuan Kinerja Karyawan

1) Fungsi Kinerja Karyawan

- a) Fungsi kinerja yang baik akan memberikan manfaat bagi perusahaan, di antaranya:
 - b) Kapasitas untuk melakukan: Hubungan antara tugas dengan kemampuan, keahlian, pengalaman, dan pengetahuan karyawan.
 - c) Kesempatan untuk melakukan: Ketersediaan peralatan dan teknologi yang mendukung pekerjaan.
 - d) Kerelaan untuk melakukan: Kerelaan dan hasrat karyawan untuk berusaha mencapai kinerja yang optimal (Latifah, Agung, & Rinda, 2020).

2) Tujuan Kinerja Karyawan

- a) Sebagai dasar pengambilan keputusan terkait prestasi, pemberhentian, dan balas jasa.
- b) Untuk mengukur sejauh mana karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.
- c) Sebagai landasan efektifitas kegiatan organisasi.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

d) Sebagai dasar untuk program pelatihan, struktur organisasi, dan pengawasan.



e) Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi karyawan (Basyid, 2024).

d. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja berperan penting dalam menentukan kuantitas dan kualitas kinerja karyawan. Beberapa indikator kinerja antara lain (Hawa & Nurtjahjanti, 2020):

1) Kualitas Kerja

Kesempurnaan tugas yang dilakukan oleh karyawan, dilihat dari keterampilan dan kemampuan yang dimiliki serta persepsi karyawan terhadap hasil kerjanya.

2) Kuantitas Kerja

Jumlah pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan dalam periode waktu tertentu.

3) Ketepatan Waktu

Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas tepat waktu dan memaksimalkan waktu yang tersedia.

4) Efektivitas

Peningkatan hasil setiap unit dalam penggunaan sumber daya yang ada dengan memaksimalkan pemanfaatan tenaga, uang, bahan baku, dan sumber daya lainnya.

5) Komitmen

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tingkat kedisiplinan dan tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan harapan perusahaan.

e. Keterkaitan sub-Label Kinerja

Keterkaitan budaya kerja dan kinerja karyawan menunjukkan bahwa kinerja yang baik dapat dicapai jika karyawan bekerja dalam budaya yang kuat dan diterapkan dengan baik, yang pada gilirannya akan meningkatkan loyalitas kerja. Budaya kerja dan perencanaan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan tingkat loyalitas karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja mereka, yang akan mempermudah kerjasama dengan perusahaan (Meda, John E.H.J. FoEh, & Simon Sia Niha, 2022).

Perencanaan karir yang baik juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Semakin baik perencanaan karir yang dimiliki karyawan, semakin tinggi pula kinerja yang dicapai. Keterkaitan antara kinerja dan loyalitas menunjukkan bahwa karyawan yang loyal cenderung lebih produktif dalam pekerjaan mereka (Siregar, Harahap, & Nur, 2022).

2.1.2 Tinjauan Teori tentang Budaya Kerja

a. Pengertian Budaya Kerja

Budaya perusahaan mencerminkan nilai-nilai yang dimiliki oleh karyawan. Setiap perusahaan memiliki budaya yang unik, yang terbentuk melalui kebiasaan, tradisi, dan cara-cara tertentu. Budaya kerja dapat dijelaskan sebagai seperangkat nilai primer yang terdiri dari delapan asas,

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
 yakni tujuan, konsensus, keunggulan, prestasi, empirisme, kesatuan, keakraban, dan integritas yang menjadi norma dan pedoman bagi anggota perusahaan berperilaku dan memecahkan masalah perusahaan (Ridwan, Ridwan, & Mursalim, 2023).

Budaya kerja merupakan rangkaian nilai-nilai, penafsiran, dan pola pikir yang dimiliki oleh seluruh karyawan dan ditularkan kepada karyawan baru. Ini adalah bentuk pemahaman bersama tentang bagaimana cara mereka bekerja dalam melaksanakan tugas. Berdasarkan pendapat tersebut, budaya kerja adalah suatu komitmen yang luas, kebiasaan berulang-ulang, serta nilai dan cara belajar dari pengalaman yang dibangun sepanjang sejarah organisasi untuk meningkatkan efisiensi kerja (Simbolon & Vicario, 2023).

b. Fungsi Budaya Kerja

Fungsi budaya kerja umumnya sulit dibedakan dari fungsi budaya kelompok karena keduanya merupakan gejala sosial. Fungsi budaya kerja meliputi (Firjatullah, Wolor, & Marsofiyati, 2023):

1) Pengikat Kerja

Budaya kerja menjadi pengikat seluruh anggota perusahaan, terutama ketika kinerja karyawan menghadapi guncangan dari lingkungan internal atau eksternal yang diakibatkan oleh perubahan.

2) Pemersatu Kerja

Budaya kerja digunakan untuk menyatukan beragam sifat, karakter, bakat, keterampilan, dan kompetensi yang ada dalam perusahaan.

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



3) Identitas

Budaya kerja menciptakan ciri khas yang membedakan perusahaan dari perusahaan lain, bahkan dalam jenis perusahaan yang sama.

4) Motivator

Budaya kerja yang kuat dapat membangkitkan semangat anggota untuk bekerja lebih optimal dan berkomitmen terhadap pekerjaan dan perusahaan.

5) Pedoman Kepemimpinan

Budaya kerja yang kuat menjadi pedoman bagi pemimpin pada setiap level dalam mengambil keputusan, dengan mengacu pada sistem yang sudah berjalan.

6) Nilai Tambah Kerja

Budaya kerja yang kuat memberi kebanggaan dan nilai tambah bagi seluruh stakeholder, meningkatkan kepercayaan terhadap kinerja, dan membantu pengambilan keputusan perusahaan.

7) Memantapkan Keyakinan Anggota

Budaya kerja yang kuat menumbuhkan rasa memiliki (sense of belonging) anggota terhadap kinerja, sehingga memperkuat kontrol sosial dalam perilaku anggota perusahaan.

c. Unsur Budaya Kerja

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Pembentukan budaya kerja dalam perusahaan dipengaruhi oleh tiga unsur (Firjatullah, W. dan Arsofiyati, 2023):



1) *Artifacts* (Artefak)

Artefak adalah hal-hal yang dimodifikasi oleh anggota untuk mencapai tujuan tertentu, seperti lingkungan kerja (fisik atau non-fisik), simbol, atau peralatan yang digunakan.

2) *Espoused Values* (Nilai-nilai yang Dianut)

Nilai-nilai yang diinginkan perusahaan dan tampak setelah berada cukup lama di organisasi, seperti visi, misi, tujuan, dan strategi perusahaan.

3) *Shared Tacit Assumptions* (Asumsi Diam-diam Bersama)

Asumsi-asumsi yang dipegang bersama dan menjadi dasar pijakan bagi seluruh anggota organisasi, yang mencerminkan ide atau konsep dari para pendiri organisasi.

d. Indikator Budaya Kerja

Indikator budaya kerja sangat penting dalam menunjang kinerja, di antaranya (Kaesang et al., 2021):

1) Kesadaran Diri

Anggota bekerja untuk memperoleh kepuasan, mengembangkan diri, mematuhi aturan, serta memberikan layanan yang tinggi.

2) Keagresifan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Anggota menetapkan tujuan yang menantang namun realistis, serta merencanakan dan menentukan strategi untuk mencapainya.



3) Kepribadian

Anggota saling menghormati, ramah, terbuka, dan peka terhadap kepuasan kelompok.

4) Performa

Anggota menunjukkan kreativitas dan memenuhi kuantitas dan kualitas pekerjaan secara efisien.

5) Orientasi Tim

Anggota bekerja sama dengan baik, berkomunikasi dan berkoordinasi secara efektif, yang pada gilirannya menghasilkan kepuasan dan komitmen tim.

e. Keterkaitan sub-sub variabel Budaya Kerja

Keterkaitan antara budaya kerja dan perencanaan karir menunjukkan bahwa budaya kerja yang kuat akan membuat karyawan merasa memiliki identitas yang jelas, serta meningkatkan kesadaran untuk mengoptimalkan kinerja. Semakin tinggi budaya organisasi, semakin tinggi pula loyalitas karyawan. Sebaliknya, budaya kerja yang rendah akan menurunkan loyalitas karyawan (Sembiring, Winarto, & Sianipar, 2020).

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Keterkaitan budaya kerja dengan kinerja karyawan adalah jika budaya yang kuat ditunjukkan dengan baik, maka karyawan akan lebih loyal dan komitmen, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka. Penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (Rahman & Nugraha, 2020)

1. Tinjauan Teori tentang variabel Perencanaan Karir

a. Pengertian Perencanaan Karir

Perencanaan karir adalah proses yang memungkinkan individu untuk mengidentifikasi tujuan karir dan menyusun langkah-langkah untuk mencapainya. Proses ini melibatkan penetapan tujuan karir dan penyusunan rencana yang konkret untuk mencapainya (Vestalia & Wibowo, 2021).

b. Syarat-syarat utama dalam Perencanaan Karir

Perencanaan karir yang efektif memerlukan syarat-syarat tertentu untuk berjalan dengan baik, di antaranya (Vestalia & Wibowo, 2021):

1) Bimbingan

Perusahaan harus memberikan bimbingan kepada karyawan agar mereka dapat meniti karir dengan baik, karena tidak semua karyawan memahami jalur karir yang tersedia.

2) Keterlibatan Individual

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Perusahaan perlu melibatkan karyawan dalam proses perencanaan karir, memberikan kesempatan untuk berbicara dan memberi masukan.



3) Umpan Balik

Proses perencanaan karir yang efektif memerlukan pemberian umpan balik yang terjadi melalui dialog.

4) Mekanisme Perencanaan Karir

Proses ini mencakup prosedur atau cara-cara yang ditetapkan agar perencanaan karir dapat dilaksanakan dengan baik.

c. Tahap Perkembangan Karir dalam Kinerja

Secara umum, ada tiga tahap perkembangan karir yang dialami individu dalam organisasi kerja formal (Pio, 2021):

1) Karir Awal

Pada tahap ini, karyawan baru dilibatkan dalam eksplorasi karir dan menyusun karir mereka. Orientasi dan mentoring yang efektif memberi tantangan pekerjaan dan tanggung jawab, serta umpan balik yang konstruktif.

2) Karir Pertengahan

Pada tahap ini, individu sering mengalami perubahan besar dalam karir mereka, yang bisa berujung pada krisis pertengahan karir. Mereka mengkaji ulang pencapaian karir mereka dan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

mempertimbangkan keputusan seperti keamanan finansial, melanjutkan pendidikan atau pensiun dini. Namun, faktor-faktor negatif seperti kejelekan atau konflik pekerjaan bisa muncul.



3) Karir Akhir

Pada tahap ini, individu mulai mengurangi beban kerja dan mempersiapkan diri untuk pensiun. Pemberian pelatihan kepada penerus dan pengurangan tanggung jawab utama adalah penting untuk menjaga produktivitas. Selain itu, perencanaan finansial dan waktu bersenang-senang dengan pasangan menjadi prioritas (Vestalia & Wibowo, 2021).

d. Indikator Perencanaan Karir

Perencanaan karir melibatkan pertimbangan terhadap kemampuan, minat, motivasi, dan peluang untuk mencapai tujuan karir. Beberapa indikator perencanaan karir adalah (Vestalia & Wibowo, 2021):

1) Kemampuan Diri

Karyawan mengetahui dan memahami potensi diri mereka, termasuk sifat, watak, emosi, dan cara beradaptasi.

2) Minat

Ketertarikan karyawan terhadap bidang tertentu yang memotivasi mereka untuk mengembangkan karir.

3) Motivasi

Dorongan untuk mencapai kesuksesan karir yang menjadi alasan karyawan terus berusaha dan termotivasi.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

4) Peluang

Informasi mengenai peluang karir yang tersedia di perusahaan dan dapat dimanfaatkan karyawan.



e. Keterkaitan sub-sub variabel Perencanaan Karir

Keterkaitan antara perencanaan karir dan kinerja menunjukkan bahwa perencanaan karir yang kuat dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan perencanaan karir memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik perencanaan karir, semakin tinggi kinerja karyawan (Pio, 2017). Perencanaan karir yang baik juga dapat meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan, yang berujung pada kerjasama yang lebih baik dan kinerja yang lebih sesuai dengan peraturan perusahaan.

2.1.3 Tinjauan Teori tentang Variabel Loyalitas

a. Pengertian Loyalitas

Perusahaan profesional mengembangkan loyalitas karyawan melalui perencanaan karir yang agresif, yang memungkinkan karyawan merasakan kompetisi dan mengembangkan kesiapan untuk bertindak sesuai harapan manajemen. Loyalitas sendiri mencerminkan kesetiaan karyawan dalam menjaga dan membela organisasi, baik di dalam maupun di luar pekerjaan (Sholihin & Arida, 2021).

Loyalitas karyawan menjadi salah satu elemen dalam evaluasi pekerjaan, jabatan, dan organisasi. Loyalitas tercermin dalam

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

kemampuan karyawan untuk melindungi organisasi dan tanggung jawabnya. Faktor yang mempengaruhi loyalitas termasuk ketaatan, tanggung jawab, kejujuran, dan kejujuran. Jika perusahaan menyediakan fasilitas yang memadai dan diterima dengan baik oleh karyawan, loyalitas mereka akan meningkat, mendorong mereka untuk bekerja lebih keras (Meda et al., 2022).

Loyalitas lebih dari sekadar kepuasan terhadap pekerjaan; itu adalah komitmen untuk tetap setia kepada perusahaan. Perusahaan yang menyadari pentingnya loyalitas akan menghindari pergantian karyawan yang terlalu sering, yang dapat berdampak pada kinerja. Oleh karena itu, perusahaan memerlukan karyawan yang memiliki komitmen dan loyalitas tinggi (Sholihin & Arida, 2021).

b. Faktor Loyalitas

Karyawan yang loyal merupakan aset yang sangat penting untuk dipertahankan. Berikut adalah tiga faktor yang memengaruhi loyalitas karyawan (Asyharul et al., 2023):

1) Faktor Rasional

Meliputi aspek yang dapat dijelaskan secara logis, seperti gaji, bonus, jenjang karir, dan fasilitas perusahaan.

2) Faktor Emosional

Terkait dengan perasaan atau ekspresi diri, seperti pekerjaan yang menantang, lingkungan kerja yang mendukung, dan perasaan aman karena perusahaan adalah tempat bekerja jangka panjang.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

3) Faktor Spiritual

Berhubungan dengan ketuhanan rohani, seperti kepuasan rohani, pekerjaan yang bernilai spiritual, sikap perusahaan terhadap misi rohani, dan kesempatan untuk melakukan kegiatan rohani.

c. Indikator Loyalitas

Loyalitas karyawan dapat terlihat dari sikap dan perilaku mereka dalam bekerja. Beberapa indikator loyalitas karyawan adalah (Hawa & Nurtjahjanti, 2020):

1) Kepatuhan

Kemampuan karyawan untuk menaati peraturan dan melaksanakan tugas yang diberikan tanpa melanggar larangan yang ada (Christanto & Kadarusman, 2021).

2) Tanggung Jawab

Kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan berani menanggung konsekuensi dari keputusan atau tindakan yang diambil.

3) Dedikasi

Kontribusi ide dan tenaga yang diberikan dengan tulus kepada perusahaan.

4) Integritas

Kemampuan karyawan untuk berbicara dan memberikan informasi yang benar sesuai dengan realita dan kebenaran.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
 d. Keterkaitan sub-sub variabel Loyalitas

Loyalitas yang tinggi mendukung terciptanya budaya organisasi yang sehat, dimana karyawan mendedikasikan dirinya untuk kemajuan perusahaan. Selain itu, loyalitas juga berhubungan erat dengan kinerja karyawan. Dengan loyalitas yang tinggi, karyawan lebih terdorong untuk mengembangkan karir mereka, yang pada gilirannya mendukung pertumbuhan organisasi (Meda et al., 2022). Loyalitas yang kuat juga mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras, memberikan kontribusi lebih, dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja, sehingga mereka dapat beradaptasi dengan peraturan perusahaan dan mendukung kemajuan perusahaan.

2.2 Penelitian yang Terdahulu Relevan

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu yang Relevan

No	Judul	Peneliti	Tahun	Hasil
1.	Pengaruh Knowledge Management terhadap Pengebangan SDM dan Kinerja Karyawan Perhotelan di Sulawesi Selatan	Christanto and Kadarusman	2021	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: Knowledge management berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan melalui pengembangan SDM
2	Budaya kerja Knowledge Management Terhadap Kinerja Dengan Loyalitas	Christanto and Kadarusman	2021	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: Pengaruh budaya kerja dan knowledge management terhadap

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

	Kerja Mediasi	Sebagai			kinerja tetapi secara langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja.
3.	Pengaruh kerja dan kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja	Budaya dan Komitmen Terhadap Kinerja	Et al	2021	menyimpulkan bahwa komitmen kinerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan budaya organisasi juga mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. (Meda, John E.H.J. FoEh, and Simon Sia Niha 2022)
4.	<i>Employee Placement Effect, Knowledge Management, and Organizational Culture on Employee Performance With Motivation As Intervening Variabel</i>		Efendi & Dwijayanda	2021	<i>the following with research result this research aims to analyze the effect of Employee Placement, Knowledge Management, Organizational Culture on employee performance with motivation as an intervening variable at the Jabodetabek Transportation Management Agency of the Ministry of Transportation.</i>
5.	<i>knowledge management, kinerja karyawan dan kinerja perusahaan di PT. Semen Indonesia</i>		(Hawa and Nurtjahjanti)	2020	<i>Berdasarkan hasil analisis path yang dilakukan, didapatkan bahwa variabel knowledge management</i>

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Persero Tbk



berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai thitung sebesar 8,669 dan probabilitas sebesar 0,000 ($P < 0,05$), knowledge management berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan.

2.3 Kerangka Berpikir

2.3.1 Hubungan Budaya Kerja dan Kinerja Karyawan

Penelitian oleh Warassari (2021) menunjukkan bahwa ada hubungan signifikan antara budaya kerja dan kinerja karyawan. Budaya organisasi yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya, budaya kerja yang buruk dapat menurunkan efisiensi dan efektivitas perusahaan. Rahman & Nugraha (2020) juga memperkuat temuan ini dengan menjelaskan bahwa budaya kerja memengaruhi cara karyawan bekerja, sehingga berdampak pada efisiensi dan efektivitas organisasi.

2.3.2 Hubungan Perencanaan Karir dan Kinerja Karyawan

Ferdian & Devita (2020) menjelaskan bahwa perencanaan karir yang baik berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di tengah persaingan global. Hal ini sejalan dengan penelitian Christanto & Kadarusman (2021), yang menegaskan bahwa perencanaan karir memiliki

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

hubungan langsung dengan kinerja karyawan, dengan tujuan meningkatkan potensi dan produktivitas karyawan dalam organisasi.

2.3.3 Hubungan Loyalitas dan Kinerja Karyawan

Menurut Maulida & Askiah (2020), loyalitas kerja yang tinggi berhubungan signifikan dengan peningkatan kinerja karyawan. Karyawan yang loyal cenderung lebih giat dan bersemangat dalam mencapai hasil kerja yang maksimal, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kinerja perusahaan.

2.3.4 Hubungan Budaya Kerja dan Perencanaan Karir Terhadap Loyalitas Kerja

Christanto & Kadarusman (2021) menyatakan bahwa budaya kerja dan perencanaan karir yang baik dapat meningkatkan loyalitas kerja. Hal ini diperkuat oleh penelitian Kumalasari & Yoga (2022), yang menyebutkan bahwa perusahaan yang menerapkan budaya kerja sehat dan perencanaan karir yang terstruktur akan meningkatkan loyalitas karyawan terhadap organisasi.

2.3.5 Hubungan Loyalitas Kerja Memediasi Budaya Kerja dan Perencanaan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Sholihin & Arida (2021) mengungkapkan bahwa loyalitas kerja memiliki peran mediasi yang penting dalam hubungan antara budaya kerja, perencanaan karir, dan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi cenderung lebih produktif dan berkomitmen terhadap kesuksesan organisasi.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

2.3.6 Hubungan Budaya Kerja dan Perencanaan Karir Terhadap Kinerja

Karyawan



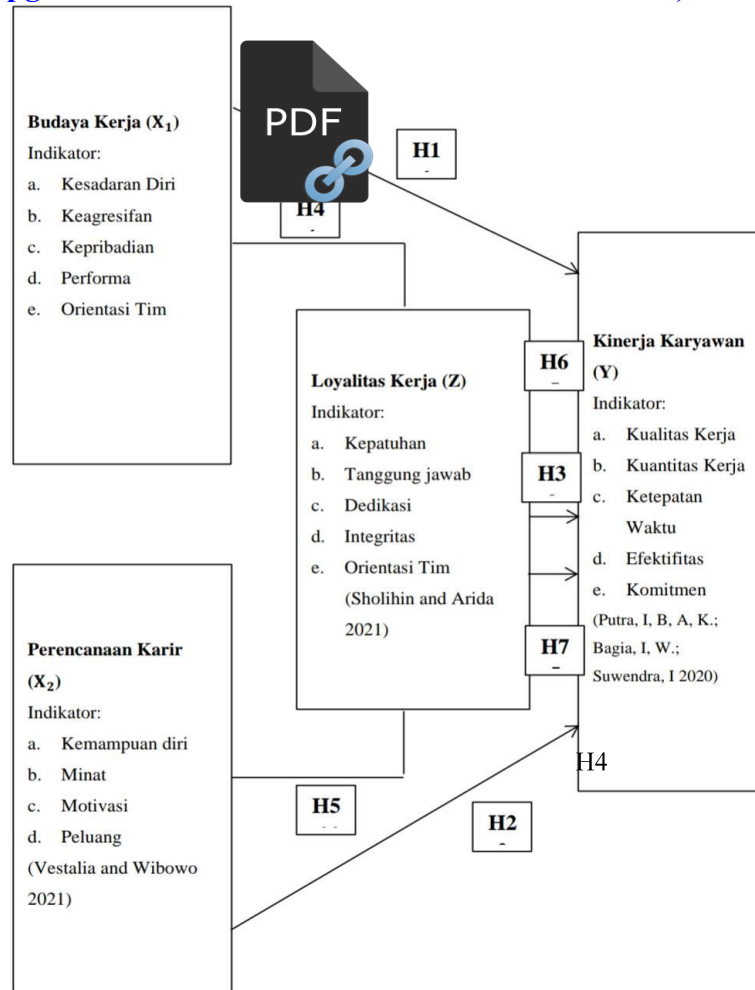
Penelitian oleh Warassari (2021) menunjukkan bahwa budaya kerja dan perencanaan karir memiliki hubungan signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya yang baik dan perencanaan karir yang jelas meningkatkan motivasi dan performa karyawan dalam bekerja.

2.3.7 Hubungan Loyalitas Kerja Memediasi Perencanaan Karir Terhadap

Kinerja Karyawan

Warassari (2021) juga mengungkapkan bahwa loyalitas kerja berperan sebagai mediator yang memperkuat hubungan antara perencanaan karir dan kinerja karyawan. Karyawan yang loyal terhadap perusahaan cenderung lebih bersemangat dalam mengembangkan karir dan berkontribusi lebih maksimal terhadap kinerja perusahaan.

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

2.4 Hipotesis


Adapun hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H1 Terdapat pengaruh budaya kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Penerbit Grafindo Media Pratama Wilayah Lubuklinggau.

H2 Terdapat pengaruh perencanaan karir secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Penerbit Grafindo Media Pratama Wilayah Lubuklinggau.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- H3 Terdapat pengaruh loyalitas kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.  Grafindo Media Pratama Wilayah Lubuklinggau.
- H4 Terdapat pengaruh budaya kerja dan perencanaan karir secara signifikan terhadap loyalitas kerja di PT. Penerbit Grafindo Media Pratama Wilayah Lubuklinggau.
- H5 Terdapat pengaruh loyalitas kerja memediasi budaya kerja dan perencanaan karir secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Penerbit Grafindo Media Pratama Wilayah Lubuklinggau.
- H6 Terdapat pengaruh budaya kerja dan perencanaan karir secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Penerbit Grafindo Media Pratama Wilayah Lubuklinggau.
- H7 Terdapat pengaruh loyalitas memediasi perencanaan karir terhadap kinerja karyawan di PT. Penerbit Grafindo Media Pratama Wilayah Lubuklinggau.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN



3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian adalah pedoman dan teknik dalam rencana penelitian yang berguna sebagai pedoman untuk membangun strategi yang menghasilkan model penelitian. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk menentukan antara dua variabel atau lebih. Desain dalam penelitian ini yaitu, desain penelitian asosiatif yaitu penelitian dilakukan untuk mengetahui pengaruh, hubungan, dan untuk menguji hipotesis. (Anjani 2022)

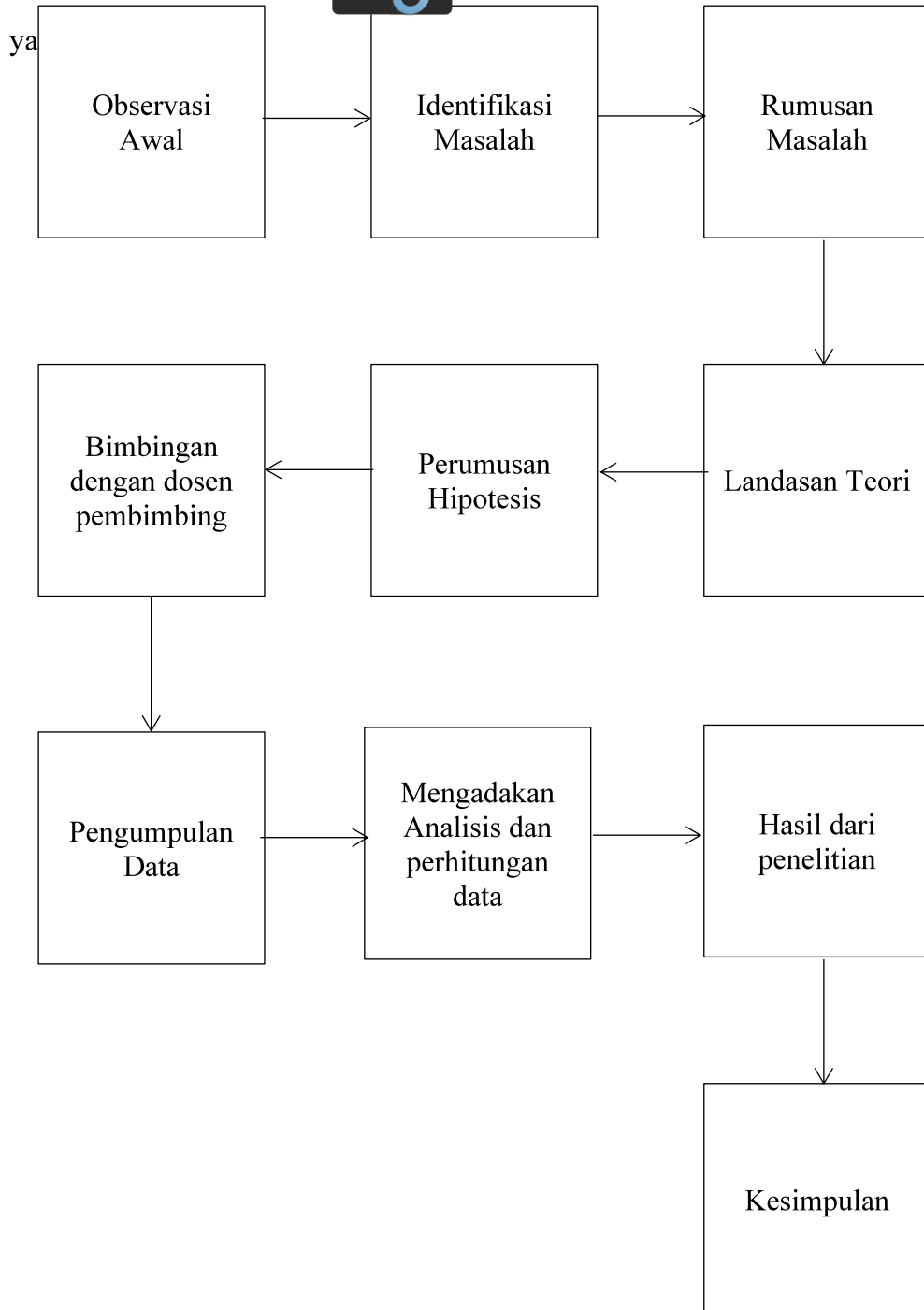
Tahapan pertama yang dilakukan oleh peneliti yaitu observasi awal di PT. Penerbit Grafindo Media Pratama Wilayah Lubuklinggau untuk mengamati fenomena-fenomena masalah yang ada. Setelah melakukan observasi awal, peneliti mengidentifikasi masalah yang ada dari hasil observasi dan membatasi masalah penelitian agar tidak meluas dari masalah yang akan diteliti. Setelah itu, peneliti membuat rumusan masalah berdasarkan hasil observasi dan pengamatan, kemudian membuat landasan teori yang akan memperkuat penelitian.

Tahapan selanjutnya merumuskan hipotesis hasil sementara untuk menjawab rumusan masalah yang telah dibuat. Berikutnya, peneliti melakukan bimbingan dengan dosen pembimbing untuk mendapatkan arahan dan petunjuk agar dapat terlaksana sesuai rencana yang kemudian disetujui untuk ujian seminar proposal skripsi. Selanjutnya melakukan kunjungan ke

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

tempat penelitian untuk mengumpulkan data-data yang diperlukan, kemudian melakukan analisis data menggunakan SPSS 22 dan melakukan perhitungan, kemudian mendapatkan hasil pembahasan dan kesimpulan dari penelitian



Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Gambar 3.1 Rancangan Penelitian

3.2 Definisi Variabel Penelitian dan Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat seseorang, objek, organisasi, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Pada penelitian ini telah ditetapkan empat variabel, yaitu variabel bebas atau variabel independen (X), variabel terikat atau dependen (Y), dan variabel perantara atau intervening (Z) (Putra, I, B, A, K.; Bagia, I, W.; Suwendra, I 2020).

Adapun variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Variabel Dependent adalah Kinerja Karyawan (Y).
2. Variabel Independent adalah Budaya Kerja (X1).
3. Variabel Independent adalah Perencanaan Karir (X2).
4. Variabel Intervening adalah Loyalitas Kerja (Z).

Definisi variabel operasional penelitian adalah suatu atribut, sifat, atau nilai dari suatu objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Vestalia and Wibowo 2021).

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Operasionalisasi	Indikator	Skala
1.	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan	a. Kualitas Kerja b. Kuantitas Kerja c. Ketepatan Waktu	Likert

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

		berbagai kemungkinan, seperti hasil kerja standar	d. Efektifitas e. Komitmen	
2.	Budaya Kerja (X ₁)	Budaya kerja merupakan nilai-nilai pokok, taksiran, penafsiran, dan pola pikir yang dimiliki oleh seluruh karyawan perusahaan dan hal itu juga ditularkan kepada karyawan baru perusahaan	a. Kesadaran Diri b. Keagresifan c. Kepribadian d. Performa e. Orientasi Tim	Likert
3.	Perencanaan Karir (X ₂)	Perencanaan karir adalah suatu proses saat individu dapat mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan-tujuan karirnya.	a. Kemampuan diri b. Minat c. Motivasi d. Peluang	Likert
4.	Loyalitas Kerja (Z)	Loyalitas adalah kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.	a. Kepatuhan b. Tanggung jawab c. Dedikasi Integritas	Likert

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah generalisasi wilayah yang terdiri dari objek/subjek yang memiliki jumlah dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi bukan hanya sekedar jumlah objek/subjek yang diteliti, tetapi mencakup semua

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

ciri yang dimiliki oleh subjek atau objek tersebut. Dalam penelitian ini, jumlah populasi di Pesisir Bit Grafindo Media Pratama Wilayah Lubuklinggau adalah 32 responden (Novianti, Widia, and Heryadi 2023)



3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Jika populasinya besar, dan peneliti tidak dapat mempelajari semua yang ada dalam populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Apa yang dipelajari dari sampel, kesimpulannya akan diterapkan pada populasi.

Sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel. Hal ini sering dilakukan ketika populasi relatif kecil, kurang dari 32 orang, atau penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus, di mana semua anggota populasi dijadikan sampel. Oleh karena itu, sampel penelitian berjumlah 32 responden (Christanto and Kadarusman 2021).

3.4 Sumber Data

Jika dilihat dari sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sumber sekunder (Siregar, Harahap, and Nur 2022):

3.4.1 Sumber Data Primer

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui kuesioner, hasil wawancara, dan data lainnya. Dalam penelitian, data yang diperoleh dari sumber data primer adalah kuesioner dan wawancara (Sugiyono, 2018).

3.4.2 Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber yang tidak secara langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain, seperti daftar karyawan, foto, dan berkas lainnya (Sugiyono, 2018).

3.5 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data di antaranya sebagai berikut menurut (Sholihin and Arida 2021):

3.5.1 Observasi

Observasi diartikan sebagai pengamatan terhadap pola perilaku manusia dalam situasi tertentu untuk memperoleh informasi tentang fenomena yang diinginkan. Dalam hal ini, peneliti melakukan observasi pengamatan awal dan wawancara dengan karyawan di PT. Penerbit Grafindo Media Pratama Wilayah Lubuklinggau.

3.5.2 Kuesioner

Kuesioner adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pernyataan atau pertanyaan kepada responden untuk menjawabnya. Kuesioner dapat berupa pertanyaan/pernyataan tertutup atau terbuka dan diberikan kepada responden. Maka dengan itu, peneliti

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

akan menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT. Penerbit Grafindo Media Pratama Wilayah Lubuklinggau.



3.5.3 Dokumentasi

Dokumen adalah catatan peristiwa yang telah berlalu. Dokumen dapat berupa tulisan, gambar, atau karya monumental seseorang. Melalui penelitian ini, peneliti melakukan dokumentasi pada PT. Penerbit Grafindo Media Pratama Wilayah Lubuklinggau.

3.6 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam dan sosial yang diamati. Secara khusus, semua fenomena ini disebut variabel penelitian. Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel dalam ilmu pengetahuan alam tersedia secara luas dan telah diuji validitas dan reliabilitasnya (Sholihin and Arida 2021).

Peneliti menggunakan penelitian jenis kuantitatif, di mana peneliti akan menggunakan instrumen untuk mengumpulkan data. Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti. Instrumen yang akan digunakan adalah pertanyaan atau pernyataan yang berkaitan dengan indikator, yang mana akan digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini untuk memperoleh hasil yang ingin dicapai (Meda, John E.H.J. FoEh, and Simon Sia Niha 2022).

Tabel 3.2 Instrumen Penelitian

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

No	Variabel	Keterangan Variabel	Indikator	Jumlah Pertanyaan
1.	Y	Kinerja Karyawan	a. Kualitas Kerja	3
			b. Kuantitas Kerja	3
			c. Ketepatan Waktu	3
			d. Efektifitas	3
			e. Komitmen	3
2.	X ₁	Budaya Kerja	a. Kesadaran Diri	3
			b. Keagresifan	3
			c. Kepribadian	3
			d. Performa	3
			e. Orientasi Tim	3
	Jumlah		15	
3.	X ₂	Perencanaan Karir	a. Kemampuan diri	3
			b. Minat	3
			c. Motivasi	3
			d. Peluang	3
	Jumlah		12	
	Jumlah		15	
4.	Z	Loyalitas Kerja	a. Kepatuhan	3
			b. Tanggung Jawab	3
			c. Dedikasi	3
			d. Integritas	3
	Jumlah		12	
	Total		54	

3.7 Uji Instrumen Penelitian

3.7.1 Uji Validitas

Validitas adalah kesahihan yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang diukur. Pada uji validitas ini akan dilakukan pada 32 responden di PT. Penerbit Grafindo Media Pratama Wilayah Lubuklinggau dan 25 responden di PT. Penerbit Erlangga Cabang Lubuklinggau.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Adapun rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 (\sum Y^2) - (\sum X)^2 (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

- r : Koefisien korelasi
- n : Jumlah responden
- X : Skor variabel (jawaban responden)
- Y : Skor total dari variabel untuk responden ke-n

Kriteria untuk Menafsirkan Hasil Uji Validitas:

- a. Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item angket dinyatakan valid dan dapat dipergunakan.
- b. Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka item angket dinyatakan tidak valid dan tidak dapat dipergunakan.
- c. Nilai tabel r dapat dilihat pada tingkat signifikan (α) = 5% dan derajat bebas (db) = n-2.

3.7.2 Uji Reabilitas

Uji Reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula.

Uji reliabilitas ini dilakukan dengan menggunakan rumus, yaitu :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Keterangan :

r_{11} = Koefisien reliabilitas instrument

k = Jumlah butir pada instrument

σ_t^2 = Varian total

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varian butir

Untuk menafsirkan hasil uji reliabilitas, kriteria yang digunakan yaitu sebagai berikut :

1. Jika, nilai r_{hitung} lebih besar ($>$) dari nilai r_{tabel} , maka item angket dinyatakan valid dan dapat dipergunakan.
2. Jika, nilai r_{hitung} lebih kecil ($<$) dari nilai r_{tabel} , maka item angket dinyatakan tidak valid dan tidak dapat dipergunakan.
3. Nilai tabel r dapat dilihat pada signifikan (α) = 5% dan derajat bebas (db) = $n-2$

3.8 Uji Asumsi Klasik

Adapun uji asumsi klasik yang akan dilakukan yaitu uji normalitas dan uji linearitas dengan penjelasannya sebagai berikut (Vestalia and Wibowo 2021) :

3.8.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan uji normalitas "Kolmogorov Smirnov" menggunakan program SPSS dilakukan melalui prosedur : *Analyze* -> *Nonparametric Test* -> *Legacy Dialogs* -> *1-Sample K-S*, masukan total variabel *dependen* dan variabel *independen* ke kotak *Test Variabel List* ->

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Klik *Options* -> beri tanda centang pada pilihan *Descriptive* -> *Continue* ->

OK.



Pada *output*, jika nilai “*g. (2-tailed)*” baris paling bawah bila signifikan tiap variabel lebih besar dari 0,05, maka uji normalitasnya terpenuhi.

3.8.2 Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah antara variable tidak bebas (Y) dan variabel bebas (X) mempunyai hubungan linear (Syofian, 2013). Penguji linearitas menggunakan program SPSS dilakukan melalui Prosedur : *Analyze* -> *Compre Means* -> *Means*, masukan variable *dependen* ke kotak *dependen list* dan beberapa variabel *indenpenden* ke kotak *indenpenden list* -> *Klik Options* -> beri tanda centang pada pilihan *Test For Linearity* -> *Continue* -> *OK*.

Pada *output*, jika nilai signifikan *Deviation From Linearity* pada *ANOVA Table* lebih besar dari 0,05, maka hubungan *independent* dan *dependent* bersifat linear dan uji linearitasnya terpenuhi.

3.9 Metode Analisis Data

Kegiatan analisis data meliputi pengolahan data dan penyajian data, melakukan perhitungan untuk mendeskripsikan data dan melakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Adapun uji statistik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji regresi linear sederhana, uji koefisien determinasi, uji t, uji regresi linear berganda, uji koefisien determinasi dan Uji Analisis Jalur dengan penjelasan sebagai berikut :

3.9.1 Regresi Linear Sederhana

Regresi linear sederhana digunakan menganalisa hanya untuk satu variabel bebas dan satu variabel terikat (Syofian, 2013). Untuk mencari regresi linear sederhana menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X = Budaya Kerja dan Loyalitas

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

3.9.2 Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan dan arah hubungan antara dua variabel (Syofian, 2013). Untuk mencari koefisien korelasi digunakan dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n(XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\}\{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

n = Jumlah Data (responden)

X = Budaya kerja dan I

Y = Kinerja Karyawan



Untuk membantu mengetahui seberapa besar hubungan yang diperoleh, maka peneliti menggunakan pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi (Sugiyono, 2018) yaitu pada tabel 4 berikut:

Tabel 3.3 Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

(r)

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

3.9.3 Uji T (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui kebenaran pernyataan atau dugaan yang dihipotesiskan. Adapun rumus yang digunakan sebagai berikut :

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Keterangan :

r = Nilai korelasi



n = Jumlah Sampel

Uji T pada tingkat kepercayaan atau kebenaran 95% atau signifikan 0,05 dengan ketentuan sebagai berikut :

$H_0 = 0$, menunjukkan Budaya Kerja, perencanaan karir dan loyalitas kerja tidak memiliki pengaruh secara parsial (satu persatu) terhadap kinerja karyawan di PT. Penerbit Grafindo Media Pratama Wilayah Lubuklinggau.

$H_a \neq 0$, menunjukkan menunjukkan Budaya Kerja, perencanaan karir dan loyalitas kerja memiliki pengaruh secara parsial (satu persatu) terhadap kinerja karyawan di PT. Penerbit Grafindo Media Pratama Wilayah Lubuklinggau.

Besarnya nilai dikatakan signifikan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima dan sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, berarti H_a ditolak.

3.9.4 Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk menganalisa satu variable terikat dan dua atau lebih variabel bebas. Untuk mencari regresi linear berganda dalam penelitian ini menggunakan rumus persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Protected by PDF Anti-Copy Free
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Keterangan :

Y	=Kinerja Ka
X₁	=Budaya Kerja
X₂	=Loyalitas
a	=Konstanta
b₁, b₂	=Koefisien Regresi
e	=Error



3.9.5 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk mencari koefisien determinasi menggunakan rumus sebagai berikut (Sugiyono, 2018) :

$$\mathbf{KD = (r)^2 \times 100}$$

Keterangan :

KD	=Koefisien Determinasi
r	=Koefisien Korelasi

3.9.6 Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk melihat pengaruh secara bersama-sama antara dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat, dipenelitian ini uji F

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

digunakan untuk menguji pengaruh Budaya Kerja dan loyalitas terhadap kinerja karyawan di m... oleh Loyalitas Kerja, dalam pengujian ini menggunakan rumus se... kut (Sugiyono, 2018) :



$$F_{hitung} = \frac{R_{X_1, X_2, Y}(n-m-1)}{m(1-R^2_{X_1 X_2 Y})}$$

Keterangan :

R^2 = Koefisien Determinasi

m = Jumlah Budaya Kerja, perencanaan kerja dan loyalitas kerja

n = Jumlah Responden

X_1 = Nilai budaya kerja

X_2 = Nilai Perencanaan Karir

Z = Nilai Loyalitas

Y = Nilai Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui besarnya nilai yang diperoleh, dengan ketentuan pengujian sebagai berikut :

$H_0 = 0$, Menunjukkan budaya kerja, perencanaan karir dan loyalitas kerja tidak memiliki pengaruh secara simultan terhadap pengaruh secara parsial (satu persatu) terhadap kinerja karyawan di PT. Penerbit Grafindo Media Pratama Wilayah Lubuklinggau.

$H_a \neq 0$, Menunjukkan Budaya Kerja, perencanaan karir dan loyalitas kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap pengaruh secara parsial (satu persatu) terhadap kinerja karyawan di PT. Penerbit Grafindo Media Pratama Wilayah Lubuklinggau

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Besarnya nilai dikatakan signifikan apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, hal

ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima dan sebaliknya apabila F_{hitung}

$< F_{tabel}$, ini berarti H_0 diterima dan H_a ditolak. (Vestalia and

Wibowo 2021)

3.9.7 Uji Analisis Jalur

Menguji pengaruh variabel intervening digunakan metode analisis jalur (*Path Analysis*). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda, penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (*model casual*) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Analisis jalur akan membantu dalam melihat besarnya koefisien secara langsung dan tidak langsung dari variable bebas, dengan memperhatikan besarnya koefisien maka bisa dibandingkan besarnya pengaruh secara langsung dan tidak langsung. Berdasarkan nilai koefisien tersebut, akan di ketahui variable mana yang memberikan pengaruh terbesar dan pengaruh terkecil terhadap variable terikat.

Analisis jalur digunakan untuk menganalisis seberapa besar pengaruh variabel independen yaitu Budaya Kerja (X_1) dan perencanaan karir (X_2) terhadap variabel intervening yaitu Loyalitas Kerja (Z), dan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y), pengaruh variabel intervening yaitu Loyalitas Kerja (Z) terhadap variable dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y), dan pengaruh variabel independen yaitu Budaya

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Kerja (X_1) dan Perencanaan Karir (X_2) melalui variabel Loyalitas kerja (Z) terhadap Kinerja Karir (Y).

Analisis jalur digunakan untuk menguji seberapa besar kontribusi yang ditunjukkan oleh koefisien jalur (koefisien regresi standar atau disebut "beta") Langkah-langkah menguji analisis jalur :

- Merumuskan hipotesis
- Merumuskan persamaan structural

$$Y = \rho_{yx1} X_1 + \rho_{yx2} X_2 + \rho_{\epsilon 1y} \text{ dan } Z = \rho_{zx1} X_1 + \rho_{zx2} X_2 + \rho_{zy} Y + \rho_{\epsilon 1z}$$
- Perhitungan koefisien jalur yang didasarkan pada koefisien regresi.
- Menggambarkan diagram jalur lengkap, menentukan sub-sub strukturnya dan merumuskan persamaan strukturalnya yang sesuai dengan hipotesa yang diajukan
- Menghitung koefisien regresi untuk struktur yang telah dirumuskan dengan menggunakan persamaan regresi berganda.
- Menghitung koefisien jalur secara simultan, melalui menguji secara keseluruhan hipotesis statistik yang dirumuskan sebagai berikut:

$$H_0 = r_{x_1x_2} = \rho_{yx1} = \rho_{yx2} = \rho_{yx1x_2} = \rho_{zx1} = \rho_{zx2} = \rho_{zx1x_2} = \rho_{zy} = \rho_{zyx1} = \rho_{zx2} = \rho_{zyx1x_2} = 0 \text{ (Tidak ada pengaruh)}$$

$$H_1 = r_{x_1x_2} = \rho_{yx1} = \rho_{yx2} = \rho_{yx1x_2} = \rho_{zx1} = \rho_{zx2} = \rho_{zx1x_2} = \rho_{zy} = \rho_{zyx1} = \rho_{zx2} = \rho_{zyx1x_2} \neq 0 \text{ (Ada pengaruh)}$$

3.9.8 Uji Sobel

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Uji Sobel adalah sebuah teknik statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis terkait dengan perbedaan antara dua populasi yang tidak terdistribusi normal. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah ada perbedaan yang signifikan dalam suatu variabel antara dua kelompok yang tidak memenuhi asumsi normalitas. Berikut adalah langkah-langkah umum untuk melakukan uji Sobel:

- a. Model Mediasi: Misalkan kita memiliki tiga variabel: X (variabel independen), Z (variabel mediator), dan Y (variabel dependen). Langkah pertama adalah menguji hubungan langsung antara X dan Z, serta Z dan Y.
- b. Hitung Koefisien:
 - 1) a adalah koefisien dari hubungan antara X dan Z (seberapa besar pengaruh X terhadap Z).
 - 2) b adalah koefisien dari hubungan antara Z dan Y (seberapa besar pengaruh Z terhadap Y).
 - 3) c' adalah koefisien dari hubungan langsung antara X dan Y (seberapa besar pengaruh langsung X terhadap Y).
- c. Hitung Statistik Uji Sobel: Statistik uji Sobel dihitung menggunakan rumus:

$$Z = \frac{a \times b}{\sqrt{b^2 \times \text{Var}(a) + a^2 \times \text{Var}(b)}}$$

Dimana

- a adalah koefisien jalur antara X dan Z.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- b adalah koefisien jalur antara Z dan Y.
 - $\text{Var}(a)$ dan $\text{Var}(b)$ adalah varians dari estimasi koefisien a dan b .
- d. Interpretasi:
- Jika Sobel menghasilkan nilai Z yang signifikan (biasanya dibandingkan dengan nilai Z dari distribusi normal standar), ini menunjukkan bahwa efek mediasi (efek dari Z pada Y melalui X) adalah signifikan.
 - Jika nilai Z tidak signifikan, maka bisa disimpulkan bahwa tidak ada bukti yang cukup untuk mengatakan bahwa Z memediasi hubungan antara X dan Y .

3.10 Tempat dan Waktu Penelitian

3.10.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Penerbit Gramindo Media Pratama Wilayah Lubuklinggau, yang beralamat di Jl. Sultan Mahmud Badarudin II No. 19, Rt. 006, Kel. Tanah Periuk, Kec. Lubuklinggau Selatan II, Kota Lubuklinggau, Sumatera Selatan 31626.

3.10.2 Waktu Penelitian

Penelitian yang dilakukan direncanakan berlangsung selama ± 5 (lima) bulan, mulai dari bulan September 2024 hingga Januari 2025, dengan rincian sebagai berikut:

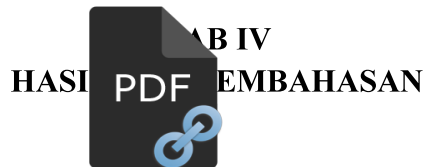
Tabel 3.4 Jadwal Kegiatan

No	Jenis Kegiatan	Waktu Pelaksanaan
----	----------------	-------------------

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

		SEP 2024	OKT 2024	NOV 2024	DES 2024	JAN 2025
1	Persiapan					
2	Pengajuan Proposal					
3	Seminar Proposal					
4	Pengajuan BAB I, II, III					
5	Pengumpulann dan pengolahan data					
6	Pengajuan BAB IV, V					
7	Perbaikan					
8	Ujian Skripsi					



4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Objek Penelitian

PT. Penerbit Grafindo Media Pratama terletak di Jalan Pasir Wangi No. 24 Soekarno-Hatta Kotamadya, Bandung. Di dirikan pada tahun 1995 yang pada mulanya percetakan ini berbekal sebuah mesin percetakan hand press dan 4 orang karyawan. Pendirian PT. Penerbit Grafindo Media Pratama berdasarkan Akta Notaris Nomor. 01.970.421.2-424.000. di Hadapan Notaris Betty Hazmiyani S.H dan di sahkan oleh Menteri Kehakiman Nomor 19 Septemper 2000. Dan SIUP Nomor 393/10- 25/PB/IX/2000 (Pt. Grafindo Media Pratama, n.d.). PT. Penerbit Grafindo Media Pratama Wilayah Lubuklinggau tepatnya di Jl. Sultan Mahmud Badarudin RT. 05 No.13 Simpang Periuk, Kec. Lubuklinggau Selatan II, Kota Lubuklinggau, Sumatera Selatan. 25 januari 2017 PT. Penerbit Grafindo Media Pratama.

4.1.2 Visi & Misi Perusahaan

1. Visi Perusahaan

Menjadi 3 (Tiga) besar *content publisher* di Indonesia

2. Misi Perusahaan

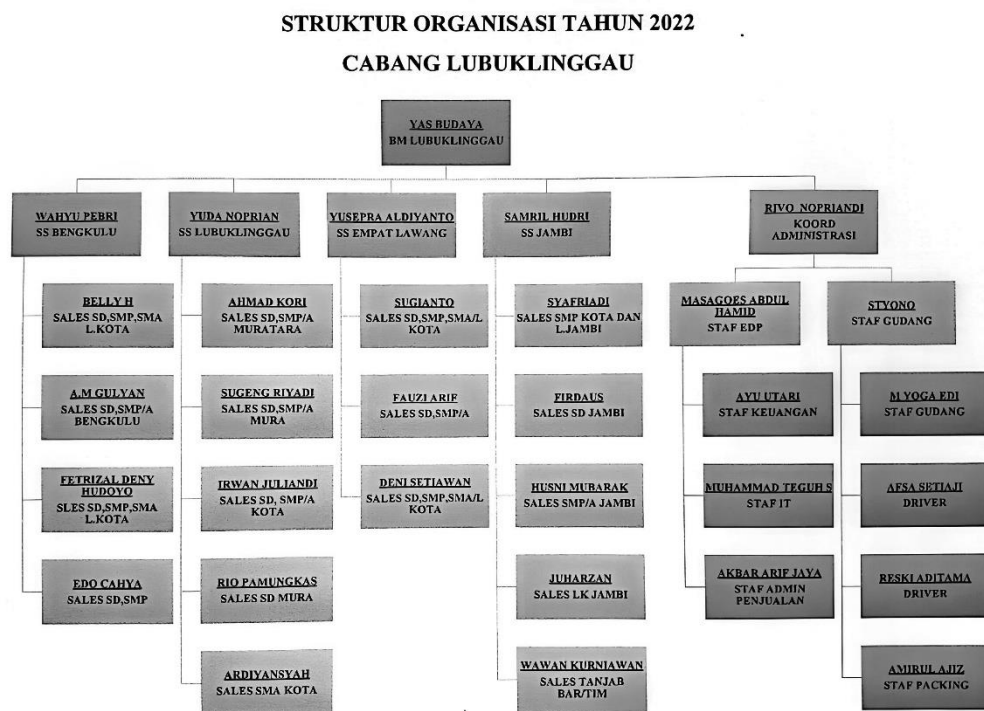
- a. Mencerdaskan dan mencerahkan kehidupan bangsa serta mengembangkan nilai-nilai kebangsaan yang luhur dengan berbasis pada manajemen pengetahuan.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- b. Memberikan benefit yang optimum bagi stakeholder.
- c. Menciptakan sumber daya manusia yang profesional, pembelajar, inovatif, dan berprestasi.

4.1.3 Struktur Organisasi dan Tugas Pokok dan Fungsi



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

Struktur organisasi di atas menunjukkan pembagian tugas dan tanggung jawab di Cabang Lubuklinggau tahun 2022. Berikut adalah penjelasan mengenai tugas pokok dan fungsi (tupoksi) masing-masing posisi dalam struktur tersebut.

1. Pimpinan Cabang

Yas Rudaya (BM Lubuklinggau)

- a. Bertanggung jawab atas keseluruhan operasional cabang.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

b. Mengawasi dan mengkoordinasikan semua divisi agar berjalan sesuai target.



c. Mengambil keputusan strategis untuk perkembangan cabang.

2. Sales Supervisor (SS)

Wahyu Pebri (SS Bengkulu), Yuida Noprian (SS Lubuklinggau), Yusepra Aldiyanto (SS Empat Lawang), Samril Hudri (SS Jambi)

a. Mengawasi dan membimbing tim sales di wilayah masing-masing.

b. Bertanggung jawab atas pencapaian target penjualan.

c. Melakukan koordinasi dan strategi pemasaran di area yang ditugaskan.

3. Koordinator Administrasi

Rivo Nopriandi

a. Mengelola administrasi perusahaan, termasuk dokumen, laporan, dan keuangan.

b. Mengkoordinasikan tugas administratif agar berjalan lancar.

c. Mendukung tim sales dan operasional dalam hal administrasi.

4. Tim Sales

a. Bertugas melakukan penjualan produk di berbagai wilayah.

b. Melakukan promosi dan menjalin hubungan dengan pelanggan.

c. Mencapai target yang telah ditetapkan oleh supervisor.

Contoh peran:

1) Belly H, Ahmad Kori, Sugianto, Syafriadi, Firdaus, Husni Mubarak, dll. bertanggung jawab pada penjualan produk ke tingkat

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

SD, SMP, SMA di area masing-masing.

- 2) Wawan Kurniawan, Arzan, dll. fokus di daerah khusus seperti
Tanjab Bartim dan



5. Staf Pendukung Operasional
- a. Masgoes Abdul Hamid (Staf EDP): Mengelola data dan sistem informasi perusahaan.
 - b. Ayu Utari (Staf Keuangan): Mengurus keuangan cabang, termasuk pencatatan transaksi dan pembayaran.
 - c. Muhammad Teguh S. (Staf IT): Bertanggung jawab atas sistem teknologi informasi.
 - d. Akbar Arif Jaya (Staf Admin Penjualan): Membantu pencatatan administrasi dan mendukung tim sales dalam proses penjualan.
6. Tim Gudang dan Logistik
- a. Styono (Staf Gudang), M. Yoga Edi (Staf Gudang): Bertanggung jawab atas penyimpanan, pengelolaan, dan distribusi barang.
 - b. Aesa Setiaji, Reski Aditama (Driver): Mengantar produk ke pelanggan dan memastikan distribusi berjalan lancar.
 - c. Amirul Ajiz (Staf Packing): Mengemas barang sebelum dikirim ke pelanggan.

Struktur ini menunjukkan pembagian tugas yang jelas antara manajemen, sales, administrasi, dan operasional. Dengan peran yang spesifik, organisasi ini berfungsi untuk mencapai target penjualan dan memberikan layanan optimal kepada pelanggan.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

4.2 Hasil Analisis Data

Data hasil uji validitas reliabilitas berasal dari uji coba kuisioner disebarikan atau dibagikan kepada populasi atau sampel penelitian yang dilakukan di PT. Penerbit Erlangga Cabang Lubuklinggau dengan responden 25 orang, dengan variabel bebas yaitu Budaya Kerja dan Perencanaan Karir, serta variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan dan variabel Intervening yaitu Loyalitas Kerja.

1. Hasil Uji Validitas

Hasil uji validitas variabel Budaya Kerja dan Perencanaan Karir terhadap Kinerja Karyawan. dimana r_{hitung} diwakili dengan nilai *corrected item-total correlation* dapat dilihat pada tabel-tabel dibawah ini :

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas dari 15 pernyataan 25 responden.

No	Pernyataan	Nilai r_{tabel} (CITC)	Nilai r_{hitung} ($\alpha = 0,05$) $n = 25$	Ket
1	Karyawan memahami peran dan tanggung jawab Karyawan di tempat kerja.	0.679	0.396	Valid
2	Karyawan selalu sadar akan dampak pekerjaan Karyawan terhadap tim.	0.763	0.396	Valid
3	Karyawan berusaha untuk terus memperbaiki diri dalam bekerja.	0.765	0.396	Valid
4	Karyawan aktif mencari solusi saat menghadapi masalah kerja.	0.566	0.396	Valid
5	Karyawan tidak ragu untuk mengambil inisiatif dalam pekerjaan.	0.852	0.396	Valid
6	Karyawan menunjukkan sikap proaktif dalam menyelesaikan tugas.	0.685	0.396	Valid
7	Karyawan memiliki sikap kerja yang positif di lingkungan kerja.	0.695	0.396	Valid
8	Karyawan mampu menjalin hubungan baik dengan rekan kerja.	0.633	0.396	Valid
9	Karyawan menjaga profesionalisme dalam bekerja.	0.788	0.396	Valid
10	Karyawan menunjukkan kinerja yang konsisten dalam bekerja.	0.928	0.396	Valid
11	Karyawan memberikan kontribusi yang berarti bagi tim kerja.	0.595	0.396	Valid

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

12	Karyawan terus berupaya meningkatkan performa Karyawan.	0.675	0.396	Valid
13	Karyawan selalu bekerja dengan baik dalam tim.	0.522	0.396	Valid
14	Karyawan mendukung tim di atas kepentingan pribadi.	0.739	0.396	Valid
15	Karyawan berkomitmen untuk tujuan bersama tim.	0.695	0.396	Valid

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS Versi 22 Tahun 2025

Tabel 4.1 diatas menunjukkan hasil uji validitas dari 15 pernyataan dari pengujian diluar sampel penelitian dengan sebanyak 25 responden. Nilai rtabel untuk jumlah sampel 25 atau (n=25) dengan signifikan 0,05 atau (5%) adalah sebesar 0,396. Untuk variabel Budaya Kerja (X1), semua pernyataan memperoleh nilai Corrected Item-Total Correlation (rhitung) > rtabel, dengan nilai terendah rhitung 0,522 dari rtabel 0,396 dan hal ini berarti semua pernyataan yang ada didalam kuesioner disampaikan dari tabel tersebut dinyatakan valid dengan dapat digunakan untuk pengumpulan data selanjutnya.

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas dari 12 pernyataan 25 responden.

No	Pernyataan	Nilai rtabel (CITC)	Nilai rhitung (a = 0,05) n = 25	Ket
1	Karyawan merasa memiliki kemampuan yang cukup untuk mengembangkan karir.	0.821	0.396	Valid
2	Karyawan percaya pada kompetensi yang Karyawan miliki untuk meraih sukses.	0.752	0.396	Valid
3	Karyawan terus belajar untuk meningkatkan keterampilan Karyawan.	0.814	0.396	Valid
4	Karyawan tertarik untuk meningkatkan karir di bidang pekerjaan Karyawan saat ini.	0.639	0.396	Valid
5	Karyawan memiliki minat yang besar dalam mencapai tujuan karir.	0.722	0.396	Valid

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

6	Karyawan termotivasi untuk berkembang sesuai bidang pekerjaan Karyawan.	0.863	0.396	Valid
7	Karyawan memiliki motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuan Karyawan.	0.436	0.396	Valid
8	Karyawan bersemangat dalam mengejar jenjang karir yang lebih tinggi.	0.568	0.396	Valid
9	Karyawan tidak mudah menyerah dalam mencapai karir yang diinginkan.	0.775	0.396	Valid
10	Karyawan melihat adanya peluang untuk berkembang di tempat kerja Karyawan.	0.721	0.396	Valid
11	Karyawan memanfaatkan setiap kesempatan untuk meningkatkan karir Karyawan.	0.811	0.396	Valid
12	Karyawan berusaha memaksimalkan peluang yang ada untuk pengembangan diri.	0.754	0.396	Valid

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS Versi 22 Tahun 2025

Tabel 4.2 diatas menunjukkan hasil uji validitas dari 12 pernyataan dari pengujian diluar sampel penelitian dengan sebanyak 25 responden. Nilai r_{tabel} untuk jumlah sampel 25 atau ($n=25$) dengan signifikan 0,05 atau (5%) adalah sebesar 0,396. Untuk variabel Perencanaan Karir (X_2), semua pernyataan memperoleh nilai *Corrected Item-Total Correlation* (r_{hitung}) $>$ r_{tabel} , dengan nilai terendah r_{hitung} 0,436 dari r_{tabel} 0,396 dan hal ini berarti semua pernyataan yang ada didalam kuesioner disampaikan dari tabel tersebut dinyatakan valid dengan dapat digunakan untuk pengumpulan data selanjutnya.

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas 15 pernyataan 25 responden.

No	Pernyataan	Nilai r_{tabel} (CITC)	Nilai r_{hitung} ($\alpha = 0,05$) $n = 25$	Ket
----	------------	-----------------------------	---	-----

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)


1	Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan.	0.519	0.396	Valid
2	Karyawan mampu bekerja dengan standar yang telah ditetapkan.	0.878	0.396	Valid
3	Hasil pekerjaan Karyawan terjaga kualitasnya.	0.658	0.396	Valid
4	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah yang ditargetkan.	0.363	0.396	Valid
5	Karyawan mampu bekerja dengan produktivitas tinggi.	0.601	0.396	Valid
6	Karyawan menyelesaikan banyak pekerjaan tanpa mengurangi kualitas.	0.647	0.396	Valid
7	Karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	0.803	0.396	Valid
8	Karyawan dapat mengelola waktu kerja dengan baik.	0.564	0.396	Valid
9	Karyawan jarang terlambat dalam menyelesaikan tugas.	0.818	0.396	Valid
10	Karyawan bekerja dengan cara yang efisien dan efektif.	0.519	0.396	Valid
11	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan penggunaan sumber daya minimal.	0.587	0.396	Valid
12	Pekerjaan Karyawan berdampak langsung pada pencapaian tujuan organisasi.	0.818	0.396	Valid
13	Karyawan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan.	0.585	0.396	Valid
14	Karyawan tetap termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan meskipun menghadapi kesulitan.	0.401	0.396	Valid
15	Karyawan selalu berusaha memberikan yang terbaik untuk pekerjaan Karyawan.	0.439	0.396	Valid

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS Versi 22 Tahun 2025

Tabel 4.3 diatas menunjukkan hasil uji validitas dari 15 pernyataan dari pengujian diluar sampel penelitian dengan sebanyak 25 responden. Nilai r_{tabel} untuk jumlah sampel 25 atau ($n=25$) dengan signifikan 0,05 atau (5%) adalah sebesar 0,396. Untuk variabel Kinerja Karyawan (Y), semua pernyataan memperoleh nilai *Corrected Item-Total Correlation* (r_{hitung}) $>$ r_{tabel} , dengan nilai terendah r_{hitung} 0,363 dari r_{tabel} 0,396 dan hal ini berarti semua

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

pernyataan yang ada didalam kuesioner disampaikan dari tabel tersebut dinyatakan valid dengan  digunakan untuk pengumpulan data selanjutnya.

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas 9 pernyataan 25 responden.

No	Pernyataan	Nilai r _{tabel} (CITC)	Nilai r _{hitung} ($\alpha = 0,05$) n = 25	Ket
1	Karyawan selalu mematuhi aturan dan kebijakan perusahaan.	0.658	0.396	Valid
2	Karyawan menjalankan tugas sesuai arahan yang diberikan.	0.628	0.396	Valid
3	Karyawan menunjukkan sikap disiplin dalam bekerja.	0.551	0.396	Valid
4	Karyawan bertanggung jawab atas hasil kerja Karyawan.	0.433	0.396	Valid
5	Karyawan selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang diberikan.	0.718	0.396	Valid
6	Karyawan mengambil inisiatif untuk memperbaiki kesalahan dalam pekerjaan.	0.645	0.396	Valid
7	Karyawan berkomitmen untuk bekerja dengan sepenuh hati.	0.408	0.396	Valid
8	Karyawan memberikan usaha terbaik untuk pekerjaan Karyawan.	0.479	0.396	Valid
9	Karyawan tetap fokus pada pekerjaan meskipun menghadapi tantangan.	0.283	0.396	Valid
10	Karyawan menjaga kejujuran dalam setiap pekerjaan Karyawan.	0.645	0.396	Valid
11	Karyawan menghargai etika kerja di tempat kerja.	0.408	0.396	Valid
12	Karyawan selalu bertindak sesuai nilai-nilai perusahaan.	0.479	0.396	Valid

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS Versi 22 Tahun 2025

Tabel 4.4 diatas menunjukkan hasil uji validitas dari 9 pernyataan dari pengujian diluar sampel penelitian dengan sebanyak 25 responden. Nilai r_{tabel} untuk jumlah sampel 25 atau ($n=25$) dengan signifikan 0,05 atau (5%) adalah sebesar 0,396. Untuk variabel Loyalitas Kerja (Z), semua

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

pernyataan memperoleh nilai *Corrected Item-Total Correlation* (r_{hitung}) > r_{tabel} , dengan nilai terendah 0,283 dari r_{tabel} 0,396 dan hal ini berarti semua pernyataan yang dalam kuesioner disampaikan dari tabel tersebut dinyatakan valid dengan dapat digunakan untuk pengumpulan data selanjutnya

2. Hasil Uji Reliabilitas

Instrumen dikatakan reliabel apabila nilai r_{hitung} positif dan lebih besar dari r_{tabel} . Dalam penelitian ini nilai r_{hitung} diwakili oleh nilai *cronbach Alpha*. Hasil uji reliabilitas variabel Budaya Kerja, Perencanaan Karir, Kinerja Karyawan dan Loyalitas Kerja hasilnya dapat dilihat di tabel 4.5 dibawah ini :

Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	$r_{tabel} n=25 (\alpha=0.05)$	Ket
1.	Budaya Kerja (X_1)	0,943	0,396	Reliabel
2.	Perencanaan Karir (X_2)	0,936	0,396	Reliabel
3.	Kinerja Karyawan (Y)	0,913	0,396	Reliabel
4	Loyalitas Kerja (Z)	0,826	0,396	Reliabel

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS Versi 22 Tahun 2025

Tabel 4.5 Berdasarkan tabel diatas uji reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* variabel Budaya Kerja (X_1) sebesar 0,943 Perencanaan Karir (X_2) sebesar 0,936 Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,913 dan Loyalitas Kerja (Z) sebesar 0,826 instrument variabel yang digunakan dalam uji coba kuesioner penelitian dapat dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk pengumpulan data selanjutnya. Berdasarkan uji validitas dan reliabilitas yang sudah dinyatakan valid

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

maka dapat dilakukan penyebaran kuisioner di PT. Penerbit Grafindo

Media Pratama Wilayah Suklinggau.

3. Karakteristik Responden



Instrumen dikatakan reliabel apabila nilai r_{hitung} positif dan lebih

besar dari

Tabel 4.6 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frequency	Percent (%)
1.	Laki-laki	31	96,9
2.	Perempuan	1	1
Total		32	100,0

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS Versi 22 Tahun 2025

Tabel 4.6 di atas terlihat bahwa dari 32 responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan dominan 31 responden laki-laki dan 1 responden perempuan.

Tabel 4.7 Distribusi Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Frequency	Percent (%)
1.	20-30 Tahun	17	53,1
2.	31-40 Tahun	13	40,6
3.	41-50 Tahun	1	3,1
4.	50-65 Tahun	1	3,1
Total		32	100,0

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS Versi 22 Tahun 2025

Tabel 4.7 di atas terlihat bahwa dari 32 responden berdasarkan umur menunjukkan dominan 17 responden 53,1% berumur 19-25 Tahun, 13 responden 40,6% berumur 26-40 Tahun selebihnya 1 responden 3,1% berumur 41-49 Tahun dan 1 responden 3,1% berumur >50 Tahun.

Tabel 4.8 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frequency	Percent (%)
1.	SMA	6	18,8

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

2.	S1	26	81,3
3.	S	0	0,0
3.	S	0	0,0
Total		32	100,00

Sumber : Hasil olah data menggunakan SPSS Versi 22 Tahun 2025

Tabel 4.8 di atas terlihat bahwa dari 32 responden berdasarkan pendidikan menunjukkan bahwa dominan 26 responden 81,3% memiliki pendidikan S1 selebihnya 6 responden 18,3% memiliki pendidikan SMA.

4. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas yang digunakan adalah uji Kolmogrov Smirnov, hasil data dikatakan normal jika nilai Asymp Sig. (2-Tailed) menunjukkan signifikansi ($>0,05$). Hasil dapat dilihat di tabel dibawah ini :

Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas

One Sampel Kolmogrov-Sumirnov Test					
		X1	X2	Z	Y
N		32	32	32	32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	66,31	51,78	54,66	64,84
	Std. Dev	7,847	6,384	5,103	8,493
Most Extreme Difference	Absolute	2,843	2,315	3,656	2,454
	Positive	1,107	1,287	1,047	1,196
	Negative	-2,843	-2,315	-3,656	-2,454
Test Statistics		2,843	2,315	3,656	2,454
Asymp Sig. (2-tailed)		.147	.131	.090	.651

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS Versi 22 Tahun 2025

Dari tabel uji normalitas Kolmogorov-Smirnov diatas dimana variabel X1 menghasilkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,147. Karena nilai ini lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

data untuk variabel X1 mengikuti distribusi normal. Hal ini menunjukkan bahwa penyebaran data X1 sesuai dengan asumsi normalitas yang diperlukan dalam analisis statistik parametrik. Pada variabel X2, nilai Asymp. Sig. (2-tailed) yang diperoleh adalah 0,132. Nilai ini juga lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data pada variabel X2 mengikuti distribusi normal. Oleh karena itu, data ini dapat digunakan dalam metode statistik yang mengasumsikan distribusi normal. Uji normalitas untuk variabel Z menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,091. Meskipun nilainya mendekati batas 0,05, hasil ini tetap lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data untuk variabel Z mengikuti distribusi normal, meskipun tingkat kesesuaiannya dengan distribusi normal sedikit lebih rendah dibandingkan variabel lainnya. Variabel Y memiliki nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,652. Nilai ini jauh lebih besar dari 0,05, yang secara jelas menunjukkan bahwa data variabel Y mengikuti distribusi normal. Hal ini mengindikasikan bahwa penyebaran data pada variabel Y sangat sesuai dengan distribusi normal, sehingga aman digunakan dalam analisis parametrik.

Berdasarkan hasil uji normalitas, semua variabel (X1, X2, Z, dan Y) memenuhi asumsi distribusi normal. Dengan demikian, data dapat digunakan dalam analisis statistik parametrik yang membutuhkan normalitas sebagai syarat.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

5. Hasil Uji Linieritas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah model yang dibuktikan merupakan model linear atau tidak. Adapun hasil uji linearitas yang diperoleh dapat dilihat di tabel-tabel dibawah ini.

Tabel 4.10 Hasil Uji Linearitas antara Budaya Kerja dan Kinerja Karyawan

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan(Y)	Between Groups	(Combined) Linearity	1069.385	17	62.905	1.007	.502
* Budaya Kerja (X1)		Linearity	488.409	1	488.409	7.816	.014
		Linearity	580.977	16	36.311	.581	.852
	Within Groups		874.833	14	62.488		
	Total		1944.219	31			

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS Versi 22 Tahun 2025

Tabel 4.10 diatas menunjukkan hasil uji antara Budaya Kerja dengan kinerja karyawan nilai signifikan *Deviation from Linearity* sebesar $0,852 > 0,05$ dan nilai signifikan *Linearity* adalah $0,000 < 0,05$. Hasil uji linearitas diatas membuktikan bahwa hubungan yang terjadi antara variabel bebasnya dengan variabel terikatnya bersifat linear.

Tabel 4.11 Hasil Uji Linearitas antara Perencanaan Karir dan Kinerja Karyawan

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan(Y)	Between Groups	(Combined) Linearity	1516.602	13	116.662	4.911	.001
Perencanaan Karir(X2)		Linearity	1261.783	1	1261.783	53.113	.000
		Linearity	254.819	12	21.235	.894	.569
	Within Groups		427.617	18	23.756		
	Total		1944.219	31			

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS Versi 22 Tahun 2025

Tabel 4.11 menunjukkan hasil uji antara Perencanaan Karir dengan kinerja karyawan nilai signifikan *Deviation from Linearity* sebesar $0,569 > 0,05$ dan nilai signifikan *Linearity* adalah $0,000 < 0,05$. Hasil uji linearitas diatas membuktikan bahwa hubungan yang terjadi antara variabel bebasnya dengan variabel terikatnya bersifat linear.

Tabel 4.12 Hasil Uji Linearitas antara Loyalitas Kerja dan Kinerja Karyawan

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
KINERJA	Between (Combined)	870.290	9	96.699	1,981	.092	
S u m b e r :	KARYAWAN(Y) Groups	Linearity	664.764	1	664.764	13.618	.001
	LOYALITAS KERJA (Z)	Linearity	205.527	8	25.691	0,526	.824
	Within Groups	1073.929	22	48.815			
	Total	1944.219	31				

Hasil olah data dengan menggunakan SPSS Versi 22 Tahun 2025

Tabel 4.12 diatas menunjukkan hasil uji antara Budaya Kerja dengan kinerja karyawan nilai signifikan *Deviation from Linearity* sebesar $0,824 > 0,05$ dan nilai signifikan *Linearity* adalah $0,001 < 0,05$. Hasil uji linearitas diatas membuktikan bahwa hubungan yang terjadi antara variabel bebasnya dengan variabel terikatnya bersifat linear

6. Hasil Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linier Sederhana

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

1) Regresi Linear Sederhana Budaya Kerja (X₁) Terhadap

Kinerja Karyawan

Uji regresi linear sederhana yang diuji berasal dari 1 variabel bebas dan 1 variabel terikat yaitu Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Penerbit Grafindo Media Pratama Wilayah Lubuklinggau. Hasil uji regresi linear sederhana dapat dilihat di tabel 4.13 dibawah ini :

Tabel 4.13 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan

<i>Model</i>	<i>Unstandarized Coefficient</i>		<i>Standarized Coefficient</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>
1 (Constant)	27,301	10,644	
Budaya Kerja (X1)	506	.159	.501

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS Versi 22 Tahun 2025

Tabel 4.13 hasil regresi linear sederhana di atas menunjukkan persamaan regresi yaitu $Y = 27,301 + 0,506 X_1$. Dari persamaan nilai regresi terlihat bahwa nilai konstanta yang diperoleh adalah $a = 27,301$ satuan. Hal ini menunjukkan tanpa dipengaruhi variabel bebas Budaya Kerja (X_1), nilai Kinerja Karyawan (Y) adalah 27,301 satuan.

Nilai koefisien regresi variabel Budaya Kerja yang diperoleh adalah $b = 0,506$ satuan, menunjukkan bahwa setiap perubahan nilai kinerja karyawan, maka nilai kinerja karyawan akan berubah berbanding lurus, sebesar 0,506 satuan.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

2) Regresi Linear Sederhana Perencanaan Karir (X₂) Terhadap

Kinerja Karyawan

Uji regresi linear sederhana yang diuji berasal dari 1 variabel bebas dan 1 variabel terikat yaitu Perencanaan Karir terhadap Kinerja Karyawan di PT. Penerbit Grafindo Media Pratama Wilayah Lubuklinggau. Hasil uji regresi linear sederhana dapat dilihat di tabel 4.14 dibawah ini.

Tabel 4.14 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Perencanaan Karir terhadap Kinerja Karyawan.

Model	Unstandarized Coefficient		Standarized Coefficient
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	9,673	6,922	
Perencanaan Karir (X ₂)	.985	.132	.806

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS Versi 22 Tahun 2025

Tabel 4.14 hasil regresi linear sederhana di atas menunjukkan persamaan regresi yaitu $Y = 13,087 + 0,915 X_2$. Dari persamaan nilai regresi terlihat bahwa nilai konstanta yang diperoleh adalah $a = 13,087$ satuan. Hal ini menunjukkan tanpa dipengaruhi variabel bebas Perencanaan Karir (X_2), nilai Kinerja Karyawan (Y) adalah 13,087 satuan.

Nilai koefisien regresi variabel Perencanaan Karir yang diperoleh adalah $b = 0,915$ satuan, menunjukkan bahwa setiap perubahan nilai kinerja karyawan, maka nilai kinerja karyawan akan berubah berbanding lurus, sebesar 0,915 satuan.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

3) Regresi Linear Sederhana Loyalitas Kerja (Z) Terhadap

Kinerja Karyawan

Uji regresi linear sederhana yang diuji berasal dari 1

variabel bebas dan 1 variabel terikat yaitu Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Penerbit Grafindo Media Pratama Wilayah Lubuklinggau. Hasil uji regresi linear sederhana dapat dilihat di tabel 4.15 dibawah ini:

Tabel 4.15 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Model	Unstandarized Coefficient		Standarized Coefficient
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	2,279	14,879	
Loyalitas Kerja (Z)	1,596	.404	.585

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS Versi 22 Tahun 2025

Tabel 4.15 hasil regresi linear sederhana di atas menunjukkan persamaan regresi yaitu $Y = 2.279 + 1.596 Z$. Dari persamaan nilai regresi terlihat bahwa nilai konstanta yang diperoleh adalah $a = 2.279$ satuan. Hal ini menunjukkan tanpa dipengaruhi variabel bebas Loyalitas Kerja (Z), nilai Kinerja Karyawan (Y) adalah 2.279 satuan.

Nilai koefisien regresi variabel Loyalitas Kerja yang diperoleh adalah $b = 1,596$ satuan, menunjukkan bahwa setiap perubahan nilai kinerja karyawan, maka nilai kinerja karyawan akan berubah berbanding lurus, sebesar 1,596 satuan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

4) Regresi Linear Sederhana Budaya Kerja (X₁) Terhadap

Loyalitas Kerja

Uji regresi linear sederhana yang diuji berasal dari 1

variabel bebas dan 1 variabel intervening yaitu Budaya Kerja (X₁)

terhadap Loyalitas Kerja (Z) di PT. Penerbit Grafindo Media

Pratama Wilayah Lubuklinggau. Hasil uji regresi linear sederhana

dapat dilihat di tabel 4.16 dibawah ini:

Tabel 4.16 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Budaya Kerja terhadap Loyalitas Kerja.

Model	Unstandarized Coefficient		Standarized Coefficient
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	21,711	3,567	
Budaya Kerja (X ₁)	.226	.053	.611

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS Versi 22 Tahun 2025

Tabel 4.16 hasil regresi linear sederhana di atas menunjukkan persamaan regresi yaitu $Y = 22,711 + 0,226 X$. Dari persamaan nilai regresi terlihat bahwa nilai konstanta yang diperoleh adalah $a = 22,711$ satuan. Hal ini menunjukkan tanpa dipengaruhi variabel bebas Budaya Kerja (X₁) terhadap Loyalitas Kerja (Z) adalah $= 22,711$ satuan.

Nilai koefisien regresi variabel Budaya Kerja yang diperoleh adalah $b = 0,226$ satuan, menunjukkan bahwa setiap perubahan nilai Loyalitas Kerja, maka nilai Loyalitas Kerja akan berubah berbanding lurus, sebesar 0,226 satuan.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

5) Regresi Linear Sederhana Perencanaan Karir (X₂) Terhadap

Loyalitas Kerja

Uji regresi linear sederhana yang diuji berasal dari 1 variabel bebas dan 1 variabel intervening yaitu Perencanaan Karir (X₂) terhadap Loyalitas Kerja (Z) di PT. Penerbit Grafindo Media Pratama Wilayah Lubuklinggau. Hasil uji regresi linear sederhana dapat dilihat di tabel 4.17 dibawah ini.

Tabel 4.17 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Perencanaan Karir terhadap Loyalitas Kerja.

Model	Unstandarized Coefficient		Standarized Coefficient
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	22,328	3,368	
Perencanaan Karir (X ₂)	.276	.064	.617

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS Versi 22 Tahun 2025

Tabel 4.17 hasil regresi linear sederhana di atas menunjukkan persamaan regresi yaitu $Y = 22,328 + 0,276 X$. Dari persamaan nilai regresi terlihat bahwa nilai konstanta yang diperoleh adalah $a = 22,328$ satuan. Hal ini menunjukkan tanpa dipengaruhi variabel bebas Perencanaan Karir (X₂) terhadap Loyalitas Kerja (Z) adalah 22,328 satuan.

Nilai koefisien regresi variabel Perencanaan Karir (X₂) yang diperoleh adalah $b = 0,276$ satuan, menunjukkan bahwa setiap perubahan nilai Loyalitas Kerja, maka nilai Loyalitas Kerja akan berubah berbanding lurus, sebesar 0,276 satuan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark) b. Hasil Uji Koefisien Korelasi

Hasil uji koefisien korelasi antara variabel bebas, variabel terikat dan variabel intervensi secara parsial, hasilnya dapat dilihat di tabel 4.18 dibawah ini :

Tabel 4.18 Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi (r) Budaya Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.501 ^a	.251	.226	6.966

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS Versi 22 Tahun 2025

Tabel 4.18 di atas menunjukkan hasil uji koefisien korelasi (r) variabel bebas Budaya Kerja (X₁) yang diperoleh adalah 0,501. Hal ini diartikan bahwa hubungan antara variabel bebas Budaya Kerja (X₁) dan variabel terkait Kinerja Karyawan (Y) secara parsial dapat dikatakan sedang yaitu sebesar 0,501 karena nilai berada di interval koefisien 0,40 – 0,599.

Tabel 4.19 Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi (r) Perencanaan Karir (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.806 ^a	.649	.637	4.769

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS Versi 22 Tahun 2025

Tabel 4.71 di atas menunjukkan hasil uji koefisien korelasi (r) variabel bebas Budaya Kerja (X₁) yang diperoleh adalah 0,806. Hal ini

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

diartikan bahwa hubungan antara variabel bebas Perencanaan Karir

(X_2) dan variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) secara parsial dapat

dikatakan Sangat Kuat sebesar 0,806 karena nilai berada di

interval koefisien 0,80 – 1,000.

Tabel 4.20 Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi (r) Loyalitas Kerja (Z) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.585 ^a	.342	.320	6.531

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS Versi 22 Tahun 2025

Tabel 4.20 di atas menunjukkan hasil uji koefisien korelasi (r) variabel bebas Loyalitas Kerja (Z) yang diperoleh adalah 0,585. Hal ini diartikan bahwa hubungan antara variabel bebas Loyalitas Kerja (Z) dan variabel terkait Kinerja Karyawan (Y) secara parsial dapat dikatakan sedang yaitu sebesar 0,585 karena nilai berada di interval koefisien 0,40 – 0,599.

Tabel 4.21 Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi (r) Budaya Kerja (X_1) Terhadap Loyalitas Kerja (Z)

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.612a	.375	.332	6.473

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS Versi 22 Tahun 2025

Tabel 4.21 di atas menunjukkan hasil uji koefisien korelasi (r) variabel bebas Budaya Kerja (X_1) yang diperoleh adalah 0,612. Hal ini diartikan bahwa hubungan antara variabel bebas Budaya Kerja (X_1)

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

dan variabel intervening Loyalitas Kerja (Z) secara parsial dapat dikatakan kuat yaitu sebesar 0,612 karena nilai berada di interval koefisien 0,60 – 0,7



Tabel 4.22 Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi (r) Perencanaan Karir (X_2) Terhadap Loyalitas Kerja (Z)

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.617a	.381	.360	2.320

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS Versi 22 Tahun 2025

Tabel 4.22 di atas menunjukkan hasil uji koefisien korelasi (r) variabel bebas Perencanaan Karir (X_2) yang diperoleh adalah 0,617. Hal ini diartikan bahwa hubungan antara variabel bebas Perencanaan Karir (X_2) dan variabel intervening Loyalitas Kerja (Z) secara parsial dapat dikatakan kuat yaitu sebesar 0,617 karena nilai berada di interval koefisien 0,60 – 0,799.

c. Hasil Uji t (parsial)

Hasil uji t secara parsial dari variabel bebas terhadap variabel terikat yang diperoleh dapat dilihat di tabel-tabel bawah ini :

Tabel 4.23 Hasil Uji t (Parsial) Budaya Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	T	Sig.
(Constant)	2.565	,016
Budaya Kerja (X_1)	3.172	,003

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS Versi 22 Tahun 2025

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.23 hasil uji t di atas, di peroleh nilai variabel Budaya Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) berupa nilai $t_{hitung} = 3,172$ lebih besar dari nilai $t_{tabel(32-2=30)} = 1,697$ dengan nilai signifikan = 0,003. Artinya secara parsial variabel Budaya Kerja memiliki (X_1) pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Penerbit Grafindo Media Pratama Wilayah Lubuklinggau.

Tabel 4.24 Hasil Uji t (Parsial) Perencanaan Karir (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	t	Sig.
(Constant)	1.397	,173
Perencanaan Karir (X_2)	7.448	,000

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS Versi 22 Tahun 2025

Tabel 4.76 hasil uji t di atas, di peroleh nilai variabel Perencanaan Karir (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) berupa nilai $t_{hitung} = 7.448$ lebih besar dari nilai $t_{tabel(32-2=30)} = 1,697$, dengan nilai signifikan = 0,000. Artinya secara parsial variabel Perencanaan Karir (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Penerbit Grafindo Media Pratama Wilayah Lubuklinggau.

Tabel 4.25 Hasil Uji t (Parsial) Loyalitas Kerja (Z) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	T	Sig.
(Constant)	.153	.879
Loyalitas Kerja (Z)	3.948	.000

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS Versi 22 Tahun 2025

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.7 hasil uji t di atas, di peroleh nilai variabel Loyalitas Kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) berupa nilai $t_{hitung} = 3.948$ lebih besar dari nilai $t_{tabel(n(32-2)=30)} = 1,697$, dengan nilai signifikan = 0,000. Artinya secara parsial variabel Loyalitas Kerja (Z) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Penerbit Grafindo Media Pratama Wilayah Lubuklinggau.

Tabel 4.26 Hasil Uji t (Parsial) Budaya Kerja (X_1) Terhadap Loyalitas Kerja (Z)

Model	T	Sig.
(Constant)	6.086	.000
Budaya Kerja (X_1)	4.227	.000

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS Versi 22 Tahun 2025

Tabel 4.26 hasil uji t di atas, di peroleh nilai variabel Budaya Kerja (X_1) terhadap Loyalitas Kerja (Z) berupa nilai $t_{hitung} = 4.227$ lebih besar dari nilai $t_{tabel(n(32-2)=30)} = 1,697$, dengan nilai signifikan = 0,000. Berarti secara parsial variabel Budaya Kerja (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Loyalitas Kerja (Z) di PT. Penerbit Grafindo Media Pratama Wilayah Lubuklinggau.

Tabel 4.27 Hasil Uji t (Parsial) Perencanaan Karir (X_2) Terhadap Loyalitas Kerja (Z)

Model	t	Sig.
(Constant)	6.630	.000
Perencanaan Karir (X_2)	4.296	.000

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS Versi 22 Tahun 2025

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.27 hasil uji t di atas, di peroleh nilai variabel Perencanaan Karir (X₂) terhadap Loyalitas Kerja (Z) berupa nilai $t_{hitung} = 4.296$ lebih besar dari $t_{tabel(32-2=30)} = 1,697$, dengan nilai signifikan = 0,000. Artinya secara parsial variabel Perencanaan Karir (X₂) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Loyalitas Kerja (Z) di PT. Penerbit Grafindo Media Pratama Wilayah Lubuklinggau

d. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil uji regresi linear berganda yang berasal dari 2 variabel bebas yaitu Budaya Kerja dan Perencanaan Karir dan 1 variabel intervening yaitu Loyalitas Kerja dan 1 variabel terikat Kinerja Karyawan. Hasil dapat dilihat di tabel 4.80 dibawah ini :

Tabel 4.28 Hasil Uji Regresi Linear Berganda Variabel Budaya Kerja, Perencanaan Karir dan Kinerja Karyawan.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.086	8.146		.870	.392
Budaya Kerja(X1)	.082	.132	.081	.620	.540
Perencanaan Karir(X2)	.930	.160	.761	5.804	.000

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS Versi 22 Tahun 2025

Tabel 4.28 di atas menunjukkan hasil uji regresi linear berganda memperoleh persamaan regresi yaitu $Y = 7,086 + 0,082 X_1 + 0,930 X_2$. Dari persamaan nilai regresi terlihat bahwa nilai konstanta yang diperoleh adalah $a = 7,086$ satuan. Hal ini menunjukkan tanpa di

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

pengaruhi variabel bebas Budaya Kerja (X_1) dan Perencanaan Karir

(X_2), nilai Kinerja Karyawan di PT. Penerbit Grafindo Media Pratama

Wilayah Lubuklinggau adalah 7,086 satuan.

Nilai koefisien regresi variabel Budaya Kerja yang di peroleh adalah $b_1 = 0,082$ satuan, menunjukkan bahwa setiap perubahan nilai Budaya Kerja, maka nilai Kinerja Karyawan di PT. Penerbit Grafindo Media Pratama Wilayah Lubuklinggau adalah 0,082 satuan, dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

Nilai koefisien regresi variabel Perencanaan Karir yang diperoleh adalah $b_2 = 0,930$ satuan, menunjukkan bahwa setiap perubahan nilai Perencanaan Karir, maka nilai Kinerja Karyawan akan berubah berbanding lurus sebesar 0,930 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

e. Hasil Koefisien Determinasi

Uji linearitas dan Hasil uji koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat di tabel 4.29 sebagai berikut :

Tabel 4.29 Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R^2) Variabel Budaya Kerja, Perencanaan Karir, Kinerja Karyawan, Loyalitas Kerja

Model Summary				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.814a	.662	.626	4.845

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS Versi 22 Tahun 2025

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.29 diatas menunjukkan nilai koefisien determinasi (R^2) yang dapat dilihat dari R Square diperoleh nilai sebesar 0.626 yang dapat diartikan, perubahan nilai variabel Kinerja Karyawan dijelaskan oleh seluruh variabel Budaya Kerja, Perencanaan Karir dan Loyalitas Kerja secara simultan sebesar 66,2%. Sisanya (100%-66,2%) yaitu sebesar 33,8% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain seperti tidak termasuk dalam penelitian ini.

Tabel 4.30 Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R^1) Variabel Budaya Kerja, Perencanaan Karir, dan Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.808	.654	.630	4.819

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS Versi 22 Tahun 2025

Tabel 4.30 diatas menunjukkan nilai koefisien determinasi (R^2) yang dapat dilihat dari R Square diperoleh nilai sebesar 0.654 yang dapat diartikan, perubahan nilai variabel Kinerja Karyawan dijelaskan oleh seluruh variabel Budaya Kerja dan Perencanaan Karir secara simultan sebesar 65,4%. Sisanya (100%-65,4%) yaitu sebesar 34,6% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain seperti tidak termasuk dalam penelitian ini.

f. Hasil Uji f (simultan)

Hasil uji F (Simultan) variabel Budaya Kerja, Perencanaan Karir dan Loyalitas Kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Penerbit

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Grafindo Media Pratama Wilayah Lubuklinggau di tabel 4.84 di

bawah ini :



Tabel 4.31 Hasil Uji F (Simultan) Variabel Budaya Kerja, Perencanaan Karir dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA ^a					
<i>Model</i>	<i>Sum Of Square</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig</i>
1	1286.986	3	428.995	18.276	.000 ^b
<i>Regression</i>					
	<i>Residual</i>	28	23.473		
<i>Total</i>					
	1944.219	31			

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS Versi 22 Tahun 2025

Tabel 4.31 diatas menunjukkan, nilai F_{hitung} yang diperoleh adalah $18,276 > F_{tabel} (32-4=28) = 2,950$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan, secara simultan variabel bebas Budaya Kerja ,Perencanaan Karir, pengetahuan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.32 Hasil Uji F (Simultan) Variabel Budaya Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA ^a					
<i>Model</i>	<i>Sum Of Square</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig</i>
1	729.061	3	364.539	8.700	.001 ^b
<i>Regression</i>					
	<i>Residual</i>	29	41.902		
<i>Total</i>					
	1944.219	31			

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS Versi 22 Tahun 2025

Tabel 4.32 diatas menunjukkan, nilai F_{hitung} yang diperoleh adalah $8,700 > F_{tabel} ((32-4=28) = 2,950$ dengan tingkat signifikan $0,001 <$

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

0,05. Hal ini menunjukkan, secara simultan variabel bebas Budaya

Kerja, Loyalitas Kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.33 Hasil Uji (ANOVA) Variabel Perencanaan Karir dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA ^a					
<i>Model</i>	<i>Sum Of Square</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig</i>
1	1285.865	2	642.933	28.321	.000 ^b
<i>Regression</i>					
<i>Residual</i>					
	658.354	29	22.792		
<i>Total</i>					
	1944.219	31			

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS Versi 22 Tahun 2025

Tabel 4.33 diatas menunjukkan, nilai F_{hitung} yang diperoleh adalah $1285,865 > F_{tabel} (32-4=28) = 2,950$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan, secara simultan variabel bebas Perencanaan Karir, Loyalitas Kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

g. Hasil Analisis Jalur Dan Uji Sobel

Hasil Analisis Jalur Budaya Kerja (X_1) dan Loyalitas Kerja (Z).

Tabel 4.34 *Model Summary*^a Budaya Kerja (X_1) Terhadap Loyalitas Kerja (Z)

Model Summary				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.611a	.373	.352	2.335

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS Versi 22 Tahun 2025

Tabel 4.34 di atas besarnya nilai R^2 atau R Square yang terdapat pada tabel *model summary* adalah sebesar 0,373 yang menunjukkan bahwa kontribusi variabel bebas Budaya Kerja (X_1) terhadap variabel intervening Loyalitas Kerja (Z) adalah sebesar

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

37,3% sisanya 62,7% merupakan kontribusi dari variabel lainnya

yang tidak termasuk dalam penelitian.

Tabel 4.35 *Coefficients* Budaya Kerja (X₁) Terhadap Loyalitas Kerja (Z)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.21.711	3.567		6.086	.000
Budaya Kerja (X ₁)	.226	.053	.611	4.227	.000

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS Versi 22 Tahun 2025

Tabel 4.35 di atas pada *output* regresi pada bagian tabel *coefficients* dapat diketahui bahwa nilai beta dari variabel bebas Budaya Kerja (X₁) yaitu 0,611 satuan. Kemudian untuk nilai *R Square* sebesar 0,373 sehingga untuk nilai e_1 diketahui dengan rumus $e_1 = \sqrt{1 - 0,373} = 0,791$.

Tabel 4.36 *Model Summary* Budaya Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan di Mediasi Oleh Loyalitas Kerja (Z)


Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.612a	.375	.332	6.473

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS Versi 22 Tahun 2025

Tabel 4.36 di atas besarnya nilai R^2 atau *R Square* yang terdapat pada tabel *model summary* adalah sebesar 0,375, yang menunjukkan bahwa kontribusi variabel bebas Budaya Kerja (X₁) terhadap kinerja karyawan yang di mediasi oleh variabel intervening Loyalitas Kerja (Z) adalah sebesar 37,5% sisanya 62,5% merupakan kontribusi dari variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian.

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.37 *Coefficients* Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan dimediasi oleh Loyalitas Kerja



Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.962	14.786		.065	.949
Budaya Kerja (X1)	.232	.187	.230	1.239	.225
Loyalitas Kerja (Z)	1.213	.506	.444	2.397	.023

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS Versi 22 Tahun 2025

Tabel 4.37 di atas pada *output* regresi pada bagian tabel coefficients dapat diketahui bahwa nilai *beta* dari variabel bebas Budaya Kerja (X_1) yaitu 0,230 satuan. Sedangkan untuk *beta* dari variabel Loyalitas Kerja (Z) yaitu 0,444 satuan. Kemudian R Square sebesar 0,375 sehingga untuk nilai $e1$ dapat diketahui dengan rumus $e1 = \sqrt{1 - 0,375} = 0,800$.

Pengaruh langsung dari variabel Budaya Kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,230 satuan, sedangkan pengaruh tidak langsung variabel Budaya Kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui Loyalitas Kerja (Z) yaitu $0,611 \times 0,444 = 0,271$ atau total pengaruh $0,230 + 0,444 = 0,674$.

Hasil Uji *Sobel Test* Budaya Kerja (X_1) dan Loyalitas Kerja (Z). Pengaruh variabel Mediasi Loyalitas Kerja (Z) antara

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Budaya Kerja (X_1) dan kinerja karyawan (Y) yang akan menunjukkan signifikansi atau tidak dengan sobel test, hasil pengujian adalah sebagai berikut :



$$S_{ab} = \sqrt{1,213^2 \times 0,053^2 + 0,226^2 \times 0,506^2 + 0,053^2 \times 0,506^2}$$

$$S_{ab} = \sqrt{1,471369 \times 0,002809 + 0,051076 \times 0,256036 + 0,002809 \times 0,256036}$$

$$S_{ab} = \sqrt{0,004330755 + 0,0130772947 + 0,0087192051}$$

$$S_{ab} = \sqrt{0,0181272548}$$

$$S_{ab} = 0,134637494$$

$$S_{ab} = 0,1347$$

Berdasarkan hasil pengaruh tidak langsung Budaya Kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) yang di mediasi oleh Loyalitas Kerja (Z) adalah sebesar 0,1347, maka nilai t statistik mediasi diperoleh sebagai berikut :

$$t_{hitung} = 0,226 \times 1.213 / 0,1347$$

$$t_{hitung} = 0,274138 / 0,1347$$

$$t_{hitung} = 2,0351744618$$

$$t_{hitung} = 2,035$$

Hasil perhitungan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,035 lebih besar dari ttabel sebesar 1.697 karena proses dari Loyalitas Kerja tidak dilakukan, maka variabel Budaya Kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,230 satuan, sedangkan pengaruh tidak

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

langsung variabel Budaya Kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui Loyalitas Kerja (Z) adalah $0,611 \times 0,444 = 0,271$ atau total pengaruh adalah $0,271 + 0,444 = 0,674$, dari hasil analisis tersebut menjelaskan bahwa Loyalitas Kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Maka dapat dikatakan bahwa Budaya Kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui Loyalitas Kerja (Z) memiliki pengaruh secara langsung.

Hasil Uji Analisis Jalur Perencanaan Karir (X_2) dan Loyalitas Kerja (Z)

Tabel 4.38 *Model Summary*^a Perencanaan Karir (X_2) Terhadap Loyalitas Kerja (Z)

Model Summary				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.617a	.381	.360	2.320

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS Versi 22 Tahun 2025

Tabel 4.38 di atas besarnya nilai R^2 atau R Square yang terdapat pada tabel *model summary* adalah sebesar 0,381 yang menunjukkan bahwa kontribusi variabel bebas Perencanaan Karir (X_2) terhadap variabel intervening Loyalitas Kerja (Z) adalah sebesar 38.1% sisanya 61,9% merupakan kontribusi dari variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian.

Tabel 4.39 *Coefficients*^a Perencanaan Karir (X_2) Terhadap Loyalitas Kerja (Z)

Coefficients^a

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	.28	3.368		6.630	.000
Perencanaan Karir (X ₂)	.276	.064	.617	4.296	.000

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS Versi 22 Tahun 2025

Tabel 4.39 di atas pada *output* regresi pada bagian tabel coefficients dapat diketahui bahwa nilai beta dari variabel bebas Budaya Kerja (X₁) yaitu 0,617 satuan. Kemudian untuk nilai R Square sebesar 0,381 sehingga untuk nilai e1 dapat diketahui dengan rumus $e_1 = \sqrt{1 - 0,381} = 0,787$.

Tabel 4.40 *Model Summary*^b Perencanaan Karir (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan di Mediasi Oleh Loyalitas Kerja (Z)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.813	.661	.638	4.765

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS Versi 22 Tahun 2025

Tabel 4.40 di atas besarnya nilai R² atau R *Square* yang terdapat pada tabel *model summary* adalah sebesar 0,661, yang menunjukkan bahwa kontribusi variabel bebas Budaya Kerja (X₁) terhadap kinerja karyawan yang di mediasi oleh variabel intervening Loyalitas Kerja (Z) adalah sebesar 66,1% sisanya 33,9% merupakan kontribusi dari variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian.

Tabel 4.41 *Coefficients*^a Perencanaan Karir (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan di Mediasi Oleh Loyalitas Kerja (Z)

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Model	Standardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	1.051	10.858		.097	.924
Perencanaan Karir (X ₂)	.386	.375	.141	1.030	.312
Loyalitas Kerja (Z)	.878	.168	.718	5.231	.000

Sumber : Hasil olah data dengan menggunakan SPSS Versi 22 Tahun 2025

Tabel 4.41 di atas pada *output* regresi pada bagian tabel coefficients dapat diketahui bahwa nilai *beta* dari variabel bebas Perencanaan Karir (X₂) yaitu 0,141 satuan. Sedangkan untuk *beta* dari variabel Loyalitas Kerja (Z) yaitu 0,444 satuan. Kemudian R Square sebesar 0,718 sehingga untuk nilai e1 dapat diketahui dengan rumus $e_1 = \sqrt{1 - 0,718} = 0,531$.

Pengaruh langsung dari variabel Perencanaan Karir (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,141 satuan, sedangkan pengaruh tidak langsung variabel Perencanaan Karir (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui Loyalitas Kerja (Z) yaitu $0,617 \times 0,718 = 0,271$ atau total pengaruh $0,230 + 0,718 = 0,948$.

Hasil Uji *Sobel Test* Perencanaan Karir (X₂) dan Loyalitas Kerja (Z). Pengaruh variabel Mediasi Loyalitas Kerja (Z) antara Perencanaan Karir (X₂) dan kinerja karyawan (Y) yang akan menunjukkan signifikansi atau tidak di uji dengan sobel test, hasil pengujian adalah sebagai berikut :

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

$$S_{ab} = \sqrt{0,878^2 \times 0,064^2 + 0,276^2 \times 0,168^2 + 0,064^2 \times 0,168^2}$$

$$S_{ab} = \sqrt{0,770884 \times 0,004096 + 0,076176 \times 0,028224 + 0,004096 \times 0,028224}$$

$$S_{ab} = \sqrt{0,003575409 + 0,002149914 + 0,000156055}$$

$$S_{ab} = \sqrt{0,0058814554}$$

$$S_{ab} = 0,0766906474$$

$$S_{ab} = 0,0776$$

Berdasarkan hasil pengaruh tidak langsung Perencanaan Karir (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) yang di mediasi oleh Loyalitas Kerja (Z) adalah sebesar 0,0776, maka nilai t statistik mediasi diperoleh sebagai berikut:

$$t_{hitung} = 0,276 \times 0,878 / 0,0776$$

$$t_{hitung} = 0,242328 / 0,0776$$

$$t_{hitung} = 3,1227835052$$

$$t_{hitung} = 3,122$$

Hasil perhitungan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,122 lebih besar dari ttabel sebesar 1.697 karena proses dari Loyalitas Kerja tidak dilakukan, maka variabel Perencanaan Karir (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,141 satuan, sedangkan pengaruh tidak langsung variabel Budaya Kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui Loyalitas Kerja (Z) adalah $0,617 \times 0,718 = 0,483$ atau total pengaruh adalah $0,141 + 0,718 = 0,674859$ dari hasil analisis tersebut menjelaskan bahwa Loyalitas Kerja dapat meningkatkan kinerja

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

karyawan. Maka dapat dikatakan bahwa Perencanaan Karir (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui Loyalitas Kerja (Z) memiliki pengaruh secara langsung.



4.3 Pembahasan

Data hasil uji validitas dan reliabilitas berasal dari uji coba kuisioner disebarikan atau dibagikan di luar populasi atau sampel penelitian yang dilakukan di PT Grafindo Media Pratama Wilayah Lubuklinggau

1. Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.

Penerbit Grafindo Media Pratama Wilayah Lubuklinggau

Hasil penelitian menunjukkan dari uji regresi linear sederhana dari 1 variabel bebas dan 1 variabel terikat yaitu Budaya Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Penerbit Grafindo Media Pratama Wilayah Lubuklinggau adalah $Y = 27,301 + 0,506 X$, dari persamaan nilai regresi terlihat bahwa nilai konstanta yang diperoleh $a = 27,301$ satuan. Hal ini menunjukkan tanpa dipengaruhi variabel Budaya Kerja (X_1), nilai koefisien regresi Budaya Kerja (X_1) diperoleh adalah $b = 0,506$ satuan, menunjukkan bahwa setiap perubahan nilai Budaya Kerja, maka nilai kinerja karyawan akan berubah berbanding lurus sebesar 0,506 satuan.

Hasil uji koefisien korelasi (r) variabel bebas Budaya Kerja (X_1) yang diperoleh 0,501. Hal ini dapat diartikan bahwa hubungan antara variabel Budaya Kerja dan Kinerja Karyawan dapat dikatakan sedang yaitu sebesar 0,501 karena nilai interval koefisien 0,40-0,599.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Hasil uji hipotesis pertama uji t diperoleh nilai variabel Budaya Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) berupa nilai $t_{hitung} = 3,172$ lebih besar dari nilai $t_{tabel(n-2=30)}$ dengan nilai signifikan = 0,003. Artinya secara parsial variabel Budaya Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Penerbit Grafindo Media Pratama Wilayah Lubuklinggau, terbukti kebenarannya.

Hasil Penelitian ini jika dikaitkan dengan penelitian relevan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Christanto & Kadarusman, 2021) yaitu variabel bebas dan terikat memiliki pengaruh yang signifikan dari masing-masing penelitian yaitu nilai R-Square pada Variabel Y (Kinerja) mempunyai R Square sebesar 0.433 yang di prosentasekan menjadi $0.433 \times 100 \% = 43\%$, maka dapat diartikan variable Kinerja dipengaruhi oleh Budaya Kerja, Perencanaan Karir Kerja dan Knowledge Management sebesar 43%. Nilai R-Square Perencanaan Karir Kerja sebesar 0.258 bila dihitung $0.258 \times 100\% = 25\%$.

2. Pengaruh Perencanaan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.

Penerbit Grafindo Media Pratama Wilayah Lubuklinggau

Hasil penelitian menunjukkan dari uji regresi linear sederhana dari 1 variabel bebas dan 1 variabel terikat yaitu Perencanaan Karir dan Kinerja Karyawan pada PT. Penerbit Grafindo Media Pratama Wilayah Lubuklinggau adalah $Y = 13,087 + 0,915 X_2$. Dari persamaan nilai regresi terlihat bahwa nilai konstanta yang diperoleh adalah $a = 13,087$ satuan.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Hal ini menunjukkan tanpa dipengaruhi variabel bebas Perencanaan Karir (X_2), nilai Kinerja Karir (Y) adalah 13,087 satuan. Nilai koefisien regresi variabel Perencanaan Karir yang diperoleh adalah $b = 0,915$ satuan, menunjukkan bahwa setiap perubahan nilai kinerja karyawan, maka nilai kinerja karyawan akan berubah berbanding lurus, sebesar 0,915 satuan.

Hasil uji koefisien korelasi (r) menunjukkan hasil variabel bebas Perencanaan Karir (X_2) yang diperoleh adalah 0,806. Hal ini diartikan bahwa hubungan antara variabel bebas Perencanaan Karir (X_2) dan variabel terkait Kinerja Karyawan (Y) secara parsial dapat dikatakan Sangat Kuat yaitu sebesar 0,806 karena nilai berada di interval koefisien 0,80 – 1,000.

Hasil uji hipotesis kedua uji t diperoleh nilai variabel Perencanaan Karir (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di peroleh nilai variabel Loyalitas Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) berupa $t_{hitung} = 7.448$ lebih besar dari nilai $t_{tabel(32-2=30)} = 1,697$, dengan nilai signifikan = 0,000. Artinya secara parsial variabel Perencanaan Karir (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Penerbit Grafindo Media Pratama Wilayah Lubuklinggau, terbukti kebenarannya.

Hasil Penelitian ini jika dikaitkan dengan penellitian relevan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Maulida & Askiah, 2020) yaitu variabel bebas dan terikat memiliki pengaruh yang signifikan dari masing-masing penelitian yaitu nilai t_{hitung} sebesar 16,515 dengan tingkat

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

signifikansi 0,000, yaitu menggunakan tingkat keyakinan sebesar 95% ($\alpha = 0,05$) dan derajat kebebasan sebanyak 193 sehingga diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,972. Jadi 16,5 > 1,972 berarti pernyataan H_a dapat diterima.

3. Pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Penerbit Grafindo Media Pratama Wilayah Lubuklinggau

Hasil penelitian menunjukkan dari uji regresi linear sederhana dari 1 variabel intervening dan 1 variabel terikat yaitu Loyalitas Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Penerbit Grafindo Media Pratama Wilayah Lubuklinggau adalah $Y = 2.279 + 1.596 Z$. Dari persamaan nilai regresi terlihat bahwa nilai konstanta yang diperoleh adalah $a = 2.279$ satuan. Hal ini menunjukkan tanpa dipengaruhi variabel bebas Loyalitas Kerja (Z), nilai Kinerja Karyawan (Y) adalah 22,068 satuan. Nilai koefisien regresi variabel Loyalitas Kerja yang diperoleh adalah $b = 1,596$ satuan, menunjukkan bahwa setiap perubahan nilai kinerja karyawan, maka nilai kinerja karyawan akan berubah berbanding lurus, sebesar 1,596 satuan.

Hasil uji koefisien korelasi (r) menunjukkan hasil uji koefisien korelasi (r) variabel bebas Loyalitas Kerja (Z) yang diperoleh adalah 0,585. Hal ini diartikan bahwa hubungan antara variabel bebas Loyalitas Kerja (Z) dan variabel terkait Kinerja Karyawan (Y) secara parsial dapat dikatakan sedang yaitu sebesar 0,585 karena nilai berada di interval koefisien 0,40 – 0,599.

Hasil uji hipotesis ketiga uji t diperoleh nilai variabel Loyalitas Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) berupa nilai $t_{hitung} = 3.948$ lebih

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

besar dari nilai $t_{tabeln(32-2=30)} = 2.042$, dengan nilai signifikan = 0,002.

Berarti secara parsial variabel Perencanaan Karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Penerbit Grafindo Media Pratama Wilayah Lubuklinggau, terbukti kebenarannya.

Hasil Penelitian ini jika dikaitkan dengan penelitian relevan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ferdian & Devita, 2020) yaitu variabel bebas dan terikat memiliki pengaruh yang signifikan dari masing-masing penelitian yaitu nilai *knowledge management* dapat dilihat berdasarkan nilai Sig. $0,003 < 0,005$ yang mengakibatkan hipotesis H_0 ditolak dan H_1 diterima, maka *knowledge management* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dana Pensiun Telkom.

4. Pengaruh Budaya Kerja dan Perencanaan Karir terhadap Loyalitas Kerja pada PT. Penerbit Grafindo Media Pratama Wilayah Lubuklinggau

Hasil penelitian menunjukkan dari uji regresi linear sederhana dari 1 variabel bebas dan 1 variabel intervening yaitu Budaya Kerja (X_1) dan Loyalitas Kerja (Z) pada PT. Penerbit Grafindo Media Pratama Wilayah Lubuklinggau adalah $Y = 21.711 + 0.226 X$. Dari persamaan nilai regresi terlihat bahwa nilai konstanta yang diperoleh adalah $a = 21.711$ satuan. Hal ini menunjukkan tanpa dipengaruhi variabel bebas Budaya Kerja (X_1), nilai Loyalitas Kerja (Z) adalah 21.711 satuan. Nilai koefisien regresi variabel Budaya Kerja (X_1) yang diperoleh adalah $b = 0.226$ satuan,

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
 menunjukkan bahwa setiap perubahan nilai Loyalitas Kerja (Z), maka nilai Loyalitas Kerja (Z) akan berbanding lurus, sebesar 0.226 satuan.

Hasil uji koefisien korelasi (r) menunjukkan hasil uji koefisien korelasi (r) variabel bebas Budaya Kerja (X_1) yang diperoleh adalah 0,611. Hal ini diartikan bahwa hubungan antara variabel bebas Budaya Kerja (X_1) dan variabel intervening Loyalitas Kerja (Z) secara parsial dapat dikatakan sedang yaitu Kuat 0,611 karena nilai berada di interval koefisien 0,60 – 0,799.

Hasil uji hipotesis keempat uji t di peroleh nilai variabel Budaya Kerja (X_1) terhadap Loyalitas Kerja (Z) berupa nilai $t_{hitung} = 4.227$ lebih besar dari nilai $t_{tabel(n(32-2-30))} = 1,697$, dengan nilai signifikan = 0,000. Berarti secara parsial variabel Budaya Kerja (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Loyalitas Kerja (Z) di PT. Penerbit Grafindo Media Pratama Wilayah Lubuklinggau., terbukti kebenarannya.

Hasil penelitian menunjukkan dari uji regresi linear sederhana dari 1 variabel bebas dan 1 variabel intervening yaitu Perencanaan Karir (X_2) dan Loyalitas Kerja (Z) pada PT. Penerbit Grafindo Media Pratama Wilayah Lubuklinggau menunjukkan persamaan regresi yaitu $Y = 22.328 + 0.276 X$. Dari persamaan nilai regresi terlihat bahwa nilai konstanta yang diperoleh adalah $a = 22.328$ satuan. Hal ini menunjukkan tanpa dipengaruhi variabel bebas Perencanaan Karir (X_2) terhadap Loyalitas Kerja (Z) adalah 22.328 satuan. Nilai koefisien regresi variabel Perencanaan Karir (X_2) yang diperoleh adalah $b = 0.276$ satuan, menunjukkan bahwa setiap perubahan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

nilai Loyalitas Kerja, maka nilai Loyalitas Kerja akan berubah berbanding lurus, sebesar 0.276 satu



Hasil uji koefisien korelasi (r) menunjukkan hasil uji koefisien korelasi (r) variabel bebas Budaya Kerja (X_1) yang diperoleh adalah 0,813. Hal ini diartikan bahwa hubungan antara variabel bebas Perencanaan Karir (X_2) dan variabel intervening Loyalitas Kerja (Z) secara parsial dapat dikatakan sedang yaitu Sangat Kuat 0,813 karena nilai berada di interval koefisien 0,08 – 1.000.

Hasil uji hipotesis kelima uji t di peroleh nilai variabel Perencanaan Karir (X_2) terhadap Loyalitas Kerja (Z) berupa nilai $t_{hitung} = 4.296$ lebih besar dari nilai $t_{tabel(n(32-2)=30)} = 1,697$, dengan nilai signifikan = 0,000. Berarti secara parsial variabel Perencanaan Karir (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Loyalitas Kerja (Z) di PT. Penerbit Grafindo Media Pratama Wilayah Lubuklinggau, terbukti kebenarannya.

Hasil Penelitian ini jika dikaitkan dengan penellitian relevan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Christanto & Kadarusman, 2021) yaitu variabel bebas dan terikat memiliki pengaruh yang signifikan dari masing-masing penelitian yaitu nilai R-Square pada Variabel Y (Kinerja) mempunyai R *Square* sebesar 0.433 yang di prosentasekan menjadi $0.433 \times 100 \% = 43\%$, maka dapat diartikan variable Kinerja dipengaruhi oleh Budaya Kerja, Perencanaan Karir Kerja dan Knowledge Management sebesar 43%. Nilai R-Square Perencanaan Karir Kerja sebesar 0.258 bila dihitung $0.258 \times 100\% = 25\%$.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

5. Pengaruh Loyalitas Kerja Memediasi Budaya Kerja dan Perencanaan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Penerbit Grafindo Media Pratama Wilayah Lubuklinggau

Hasil penelitian menunjukkan dari uji regresi linear sederhana dari 1 variabel bebas dan 1 variabel intervening yaitu Budaya Kerja (X_1), dan Loyalitas Kerja (Z) pada PT. Penerbit Grafindo Media Pratama Wilayah Lubuklinggau menunjukkan besarnya nilai R^2 atau *R Square* yang terdapat pada tabel *model summary* adalah sebesar 0,373 yang menunjukkan bahwa kontribusi variabel bebas Budaya Kerja (X_1) terhadap variabel intervening Loyalitas Kerja (Z) adalah sebesar 37.3% sisanya 62,7% merupakan kontribusi dari variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian.

Hasil uji koefisien korelasi (r) menunjukkan hasil uji koefisien korelasi (r) pada *output* regresi pada bagian tabel *coefficients* dapat diketahui bahwa nilai beta dari variabel bebas Budaya Kerja (X_1) yaitu 0,611 satuan. Kemudian untuk nilai *R Square* sebesar 0,373 sehingga untuk nilai $e1$ dapat diketahui dengan rumus $\sqrt{1 - 0,373} = 0,791$. Pengaruh langsung dari variabel Budaya Kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,230 satuan, sedangkan pengaruh tidak langsung variabel Budaya Kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui Loyalitas Kerja (Z) yaitu $0,611 \times 0,444 = 0,271$ atau total pengaruh $0,230 + 0,444 = 0,674$. Hasil perhitungan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,035 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.697 karena proses dari Loyalitas Kerja tidak dilakukan, maka variabel Budaya Kerja (X_1) terhadap

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,230 satuan, sedangkan pengaruh tidak langsung variabel Budaya Kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui Loyalitas Kerja (Z) adalah $0,611 \times 0,444 = 0,271$ atau total pengaruh adalah $0,230 + 0,444 = 0,674$, dari hasil analisis tersebut menjelaskan bahwa Loyalitas Kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Maka dapat dikatakan bahwa Budaya Kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui Loyalitas Kerja (Z) memiliki pengaruh secara langsung.

Hasil penelitian menunjukkan dari uji regresi linear sederhana dari 1 variabel bebas dan 1 variabel intervening yaitu Perencanaan Karir (X_2), dan Loyalitas Kerja (Z) pada PT. Penerbit Grafindo Media Pratama Wilayah Lubuklinggau menunjukkan besarnya nilai R^2 atau *R Square* yang terdapat pada tabel *model summary* adalah sebesar 0,381 yang menunjukkan bahwa kontribusi variabel bebas Perencanaan Karir (X_2) terhadap variabel intervening Loyalitas Kerja (Z) adalah sebesar 38.1% sisa nya 61,9% merupakan kontribusi dari variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian.

Hasil uji koefisien korelasi (r) menunjukkan hasil uji koefisien korelasi (r) pada *output* regresi pada bagian tabel *coefficients* dapat diketahui bahwa nilai beta dari variabel bebas Budaya Kerja (X_1) yaitu 0,617 satuan. Kemudian untuk nilai *R Square* sebesar 0,381 sehingga untuk nilai e1 dapat diketahui dengan rumus $\epsilon 1 = \sqrt{1 - 0,381} = 0,787$. Besarnya nilai R^2 atau *R Square* yang terdapat pada tabel *model summary*

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
 adalah sebesar 0,661, yang menunjukkan bahwa kontribusi variabel bebas Budaya Kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan yang di mediasi oleh variabel intervening Loyalitas Kerja (Z) adalah sebesar 66,1% sisanya 33,9% merupakan kontribusi dari variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian.

Pengaruh langsung dari variabel Perencanaan Karir (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,141 satuan, sedangkan pengaruh tidak langsung variabel Perencanaan Karir (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui Loyalitas Kerja (Z) yaitu $0,617 \times 0,718 = 0,271$ atau total pengaruh $0,230 + 0,718 = 0,948$ Hasil perhitungan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,122 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.697 karena proses dari Loyalitas Kerja tidak dilakukan, maka variabel Perencanaan Karir (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,141 satuan, sedangkan pengaruh tidak langsung variabel Budaya Kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui Loyalitas Kerja (Z) adalah $0,617 \times 0,718 = 0,483$ atau total pengaruh adalah $0,141 + 0,718 = 0,674859$ dari hasil analisis tersebut menjelaskan bahwa Loyalitas Kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Maka dapat dikatakan bahwa Perencanaan Karir (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui Loyalitas Kerja (Z) memiliki pengaruh secara langsung.

Hasil Penelitian ini jika dikaitkan dengan penelitian relevan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Taha & Jabid, 2022) yaitu variabel

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

bebas dan terikat memiliki pengaruh yang signifikan, perbedaannya dalam penelitian ini adalah pada lokasi dan tempat penelitian.

6. Pengaruh Budaya Kerja dan Perencanaan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Penerbit Grafindo Media Pratama Wilayah Lubuklinggau

Hasil penelitian menunjukkan hasil uji regresi linear berganda memperoleh persamaan regresi yaitu $Y = 7,086 + 0,082 X_1 + 0,930 X_2$. Dari persamaan nilai regresi terlihat bahwa nilai konstanta yang diperoleh adalah $a = 7,086$ satuan. Hal ini menunjukkan tanpa dipengaruhi variabel bebas Budaya Kerja (X_1) dan Perencanaan Karir (X_2), nilai Kinerja Karyawan di PT. Penerbit Grafindo Media Pratama Wilayah Lubuklinggau adalah 7,086 satuan. Nilai koefisien regresi variabel Budaya Kerja yang diperoleh adalah $b_1 = 0,082$ satuan, menunjukkan bahwa setiap perubahan nilai Budaya Kerja, maka nilai Kinerja Karyawan di PT. Penerbit Grafindo Media Pratama Wilayah Lubuklinggau adalah 0,082 satuan, dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan. Nilai koefisien regresi variabel Perencanaan Karir yang diperoleh adalah $b_2 = 0,930$ satuan, menunjukkan bahwa setiap perubahan nilai Perencanaan Karir, maka nilai Kinerja Karyawan akan berubah berbanding lurus sebesar 0,930 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

Nilai koefisien determinasi (R^2) yang dapat dilihat dari R Square diperoleh nilai sebesar 0.654 yang dapat diartikan, perubahan nilai variabel Kinerja Karyawan dijelaskan oleh seluruh variabel Budaya Kerja

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

dan Perencanaan Karir secara simultan sebesar 65,4%. Sisanya (100%-65,4%) yaitu sebesar 34,6% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain seperti tidak termasuk dalam penelitian ini.

Nilai koefisien determinasi (R^2) keseluruhan variabel yang dapat dilihat dari R Square diperoleh nilai sebesar 0.626 yang dapat diartikan, perubahan nilai variabel Kinerja Karyawan dijelaskan oleh seluruh variabel Budaya Kerja, Perencanaan Karir dan Loyalitas Kerja secara simultan sebesar 66,2%. Sisanya (100%-66,2%) yaitu sebesar 33,8% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain seperti tidak termasuk dalam penelitian ini.

Hasil Penelitian ini jika dikaitkan dengan penelitian relevan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Lumningkewas et al., 2019) yaitu variabel bebas dan terikat memiliki pengaruh yang signifikan dari masing-masing penelitian yaitu regresi linear berganda, uji hipotesis, uji koefisien korelasi dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan Budaya Kerja dan Perencanaan Karir memiliki pengaruh simultan positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dan hanya Budaya Kerja yang memberi pengaruh parsial positif signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Perencanaan Karir memberi pengaruh parsial positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.



5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah di uraikan di bab sebelumnya, maka dapat di simpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji normalitas budaya kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Penerbit Grafindo Media Pratama Wilayah Lubuklinggau.
2. Berdasarkan hasil uji linieritas perencanaan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, di PT.Penerbit Grafindo Media Pratama Wilayah Lubuklinggau
3. Berdasarkan uji analisis menunjukkan bahwasanya loyalitas kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, PT.Penerbit Grafindo Media Pratama Wilayah Lubuklinggau
4. Budaya kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, PT.Penerbit Grafindo Media Pratama Wilayah Lubuklinggau dapat di lihat pada uji t
5. Berdasarkan analisis regresi linier berganda budaya kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja, terhadap kinerja karyawan, PT.Penerbit Grafindo Media Pratama Wilayah Lubuklinggau
6. Perencanaan karir juga berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja, di lihat pada nilai regresi linier berganda
7. Loyalitas kerja memediasi pengaruh signifikan budaya kerja terhadap kinerja karyawan, PT.Penerbit Grafindo Media Pratama Wilayah Lubuklinggau

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

5.2 Saran

1. Untuk Pimpinan dan K



Disarankan untuk menumbuhkan budaya kerja yang positif guna meningkatkan kualitas kerja, mengurangi kesalahpahaman, dan menciptakan lingkungan kerja kondusif.

2. Untuk Perusahaan:

Perusahaan perlu meningkatkan implementasi budaya kerja, perencanaan karir, dan loyalitas kerja untuk mendukung kinerja karyawan serta pencapaian visi dan misi.

3. Untuk Karyawan:

Karyawan diharapkan menginternalisasi loyalitas kerja, bertanggung jawab atas tugas, dan memanfaatkan pengetahuan untuk mendukung hasil kerja yang optimal.

4. Untuk Peneliti Selanjutnya:

Peneliti disarankan memperpanjang waktu pengamatan dan menambahkan variabel baru untuk eksplorasi lebih mendalam terkait faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

DAFTAR PUSTAKA

- Anjani, Meri. 2022. "Peran [redacted] dan Karir Bagi Generasi Milenial Di." *SENMABIS: Conference S*
- Asyharul, Muhammad, Anggun Rika Mandasari, Zahratulafarhah, Dhea Septia Rani, Maysaroh, and Zaqiyah Nur Afifah. 2023. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan: Lingkungan Kerja Dan Kompensasi (Literature Review)." *Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi* 1(1): 166–73.
<http://jurnalisticomah.org/index.php/jimea/article/view/134%0Ahttps://jurnalisticomah.org/index.php/jimea/article/view/134/134>.
- Basyid, Abdul. 2024. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang* 7(1): 39–43.
doi:10.52624/manajerial.v7i1.2430.
- Cesilia, Kumendong Aimella, Bernhard Tewel, and Joy E. Tulung. 2017. "K.A.Cesilia., B.Tewel.K.A.Cesilia., B.Tewel." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 5(2): 426–34.
- Christanto, Christanto, and Kadarusman Kadarusman. 2021. "Budaya Organisasi, Knowledge Management Terhadap Kinerja Dengan Loyalitas Kerja Sebagai Mediasi." *Jurnal Ecoment Global* 6(1): 65–74. doi:10.35908/jeg.v6i1.1112.
- Firjatullah, Jodie, Christian Wiradendi Wolor, and Marsofiyati. 2023. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis* 2(1): 01–10.
- Hawa, Mollinda Aginza, and Harlina Nurtjahjanti. 2020. "Hubungan Antara Work-Life Balance Dengan Loyalitas Karyawan Pada Pt. Hanil Indonesia Di Boyolali." *Jurnal EMPATI* 7(1): 424–29. doi:10.14710/empati.2018.20260.
- Kaesang, Shania, Pio, Riane Johnly, Tatimu, and Ventje. 2021. "Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Productivity* 2(5): 391–96.
- Latifah, Erni, Syahrums Agung, and Rachmatullaily Tinakartika Rinda. 2020. "Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Manager : Jurnal Ilmu manajemen* 2(4): 566.
doi:10.32832/manager.v2i4.3811.
- Lidwina Mulinbota Moron, Henrikus Herdi, and Yoseph Darius Purnama Rangga. 2023. "Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Ikamala." *Jurnal Kompetitif* 12(1): 1–14.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

doi:10.52333/kompetitif.v12i1.56.

- Meda, Jermias, John E.H.J., and Simon Sia Niha. 2022. "Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Iklim Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia)." *Jurnal Ilmu Multidisplin* 1(2): 392–407. doi:10.38035/jim.v1i2.50.
- Novianti, Nola, Elli Widia, and Hedi Heryadi. 2023. "Determinasi Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Insentif Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas Di Kota Tanjungpinang." *Jurnal Dimensi* 12(3): 771–85. doi:10.33373/dms.v12i3.5730.
- Pio, Riane Johnly. 2017. "Perencanaan Dan Pengembangan Karir." *Seminar Nasional TIK dan Ilmu Sosial (SocioTech) 2017* 7(2): 207–15.
- Putra, I, B, A, K.; Bagia, I, W.; Suwendra, I, W. 2020. "Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Dinamika DotCom* 7(2): 121–30.
- Ridwan, Ridwan, Syahidatul Fatimah Ridwan, and Mursalim Mursalim. 2023. "Pengaruh Budaya Kerja Stres Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo* 9(1): 165. doi:10.35906/jurman.v9i1.1541.
- Sembiring, Rasmulia, Winarto, and Novita Surtana Rouli Sianipar. 2020. "Pengaruh Budaya Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perawat Di Rumah Sakit Milik Pemerintah)." *Jurnal Methonomi* Vol. 6 No.: 21–30.
- Sholihin, Ustadus, and Ririn Wahyu Arida. 2021. "Dampak Mediasi Loyalitas Kerja Pada Lingkungan, Motivasi, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jkbn (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)* 8(1): 47–57. doi:10.31289/jkbn.v8i1.5532.
- Simbolon, S, and V Vicario. 2023. "Analisis Pengaruh Kompensasi, Efektivitas Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Bingei Agung Medan." *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Bisnis* 1(1): 56–77. <http://ejournal.pkmpi.or.id/index.php/ijess/article/view/28>.
- Siregar, Syati manaharawan, Sandhy fialy Harahap, and Aina Nur. 2022. "Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pengolahan PKS Sawit Langkat PT. Perkebunan Nusantara IV." *Jurnal Manajemen dan Pemasaran (JUMPER)* 1(1): 20–25. doi:10.51771/jumper.v1i1.373.
- Vestalia, Debora, and Doddy Hendro Wibowo. 2021. "Motivasi Belajar Dan Perencanaan Karier." *Jurnal Psikologi Malahayati* 3(2): 95–102.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

doi:10.33024/jpm.v3i2.4132.



Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



LAMPIRAN

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

YAYASAN PENDIDIKAN DWI TUNGGA PALEMBANG
UNIVERSITAS BINA INSAN
Jalan Jendral Besar H.M. Sjahrato KPI.13 Kel. Lubuk Kuning Kec. Lubuklinggau Selatan I Kota Lubuklinggau Proviri Sumatera Selatan

**Formulir Pemilihan Judul Skripsi
Program Studi Manajemen**

Nama : Ukhwatun
NIM : 2101010126
Alamat : Jl. Cianjur Lubuklinggau Utara II
No.Hp : 085215909155

Rumusan Masalah 1 : Bagaimana Pengembangan Kapasitas Kelembagaan Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai PT Penerbit Grafindo Pratama Wilayah Lubuklinggau?

Judul 1 : Pengembangan Kapasitas Kelembagaan Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai PT Penerbit Grafindo Pratama Wilayah Lubuklinggau

Rumusan Masalah 2 : Adakah Pengaruh Kompetensi Terhadap Disiplin Pegawai di PT Penerbit Grafindo Pratama Wilayah Lubuklinggau?

Judul 2 : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kerja Kompetensi Terhadap Disiplin Pegawai di PT Penerbit Grafindo Pratama Wilayah Lubuklinggau

Rumusan Masalah 3 : Adakah Budaya Organisasi dan Perencanaan Karir Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai di Mediasi Oleh Loyalitas Kerja di PT Penerbit Grafindo Pratama Wilayah Lubuklinggau?

Judul 3 *ACC* : Pengaruh Budaya Organisasi dan Perencanaan Karir Terhadap Kinerja Karyawan di Mediasi Oleh Loyalitas Kerja di PT Penerbit Grafindo Pratama Wilayah Lubuklinggau

Diusulkan Judul Nomor : 1(satu)/ 2(Dua)/ 3(Tiga)*

Lubuklinggau, September 2024
Mahasiswa yang mengusulkan,
(Signature)
(Ukhwatun Hasana)

Menyetujui Dosen Pembimbing,
Pembimbing 1 (Dr.Herman Paleni ,S,HL,SE.,MSI) *(Signature)*
Pembimbing 2 (Indawati Mara Kesuma ,SE.,MSI) *(Signature)*


Mengesahkan,
Dekan Fakultas Ilmu ekonomi sosial humaniora
(Signature)
(Dr.Dheo rimbano,SE.,M.Si)

Mengetahui,
Ketua Program Studi.
(Signature)
(Surajiyo,SE.,MM)

0733-4553932 (Rektorat Universitas Bina Insan) 0812-1826-6228 (Marketing UNIVBI)
0733-3280300 (Admin UNIVBI) 0852-3151-5800 (Admin UNIVBI)

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

 **UNIVERSITAS BINA INSAN**
FAKULTAS ILMU EKONOMI DAN SOSIAL HUMANIORA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

Lubuklinggau, 26 September 2024

PDF

Nomor : 0911c/-UN/PI/2024
Lampiran : -
Hal : **Permohonan izin penelitian**

Kepada Yth.
Pimpinan PT Penerbit Grafindo Pratama Wilayah Lubuklinggau
di-
Tempat



Dengan Hormat,

Kami dari Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora Universitas Bina Insan Lubuklinggau, dengan ini mengajukan permohonan kepada Bapak/Ibu untuk dapat kiranya menerima Mahasiswa kami berikut ini:

Nama : Ukhwatun Hasana
NIM : 2101010126
Program studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S1)
Judul : Pengaruh Budaya Organisasi dan Perencanaan Karir Terhadap Kinerja Karyawan di Mediasi Oleh Loyalitas Kerja di PT Penerbit Grafindo Pratama Wilayah Lubuklinggau

Untuk melaksanakan rangkaian kegiatan penelitian dalam rangka penyusunan Skripsi di Instansi yang Bapak/Ibu Pimpin .

Demikian kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasama Bapak/Ibu kami ucapkan terima kasih.


Dekan Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial
Humaniora,

Assoc. Prof. Dr. Dheo Rimbano, SE., M.Si
NIDN: 0210078701

1. Ketua Yayasan Pendidikan Dwi Tunggal Palembang (Sebagai laporan)
2. Rektor Universitas Bina Insan (Sebagai Laporan)
3. Arsip

0733-4553932 (Rektorat Universitas Bina Insan)
0733-3280300 (Pascasarjana)
0812-1826-6228 (Marketing UNIVBI)
0852-3151-5800 (Admin UNIVBI)

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



Nomor : 235/ /Grfindo/2023
Lampiran : -
Prihal : **Izin Penelitian**

Kepada Yth,
Rektor Universitas Bina Insan
Dekan Fakultas Ilmu Ekonomi dan
Sosial Humaniora
di -
Lubuklinggau

Dengan Hormat,
Menindak lanjuti Surat dari Universitas Bina Insan Nomor : 0911e/-UNIV.BI/Fieshum/PI/2024
Tanggal 26 September 2024 Prihal Izin Penelitian Penyusunan Skripsi, maka dengan ini di
sampaikan bahwa :

Nama : **UKHWATUN HASANA**
NIM : 2101010126
Program Studi : Manajemen
Tujuan : Penelitian
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi dan Perencanaan Karir Terhadap Kinerja
Karyawan di Mediasi Oleh Loyalitas Kerja di PT Penerbit Grafindo
Pratama Wilayah Lubullinggau

Pada prinsi kami tidak kebertan memberikan Izin Penelitan di PT. Grafindo Media Pratama
Cabang Lubuklinggau sampai dengan selesai dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Tidak menyimpang dari ketentuan yang di tetapkan
2. Data yang di peroleh pada penelitian tersebut semata-mata untuk menambah wawasan para mahasiswa dan bahan bahan Skripsi yang bersangkutan
3. Mentaati pelaturan dan ketentuan yang berlaku

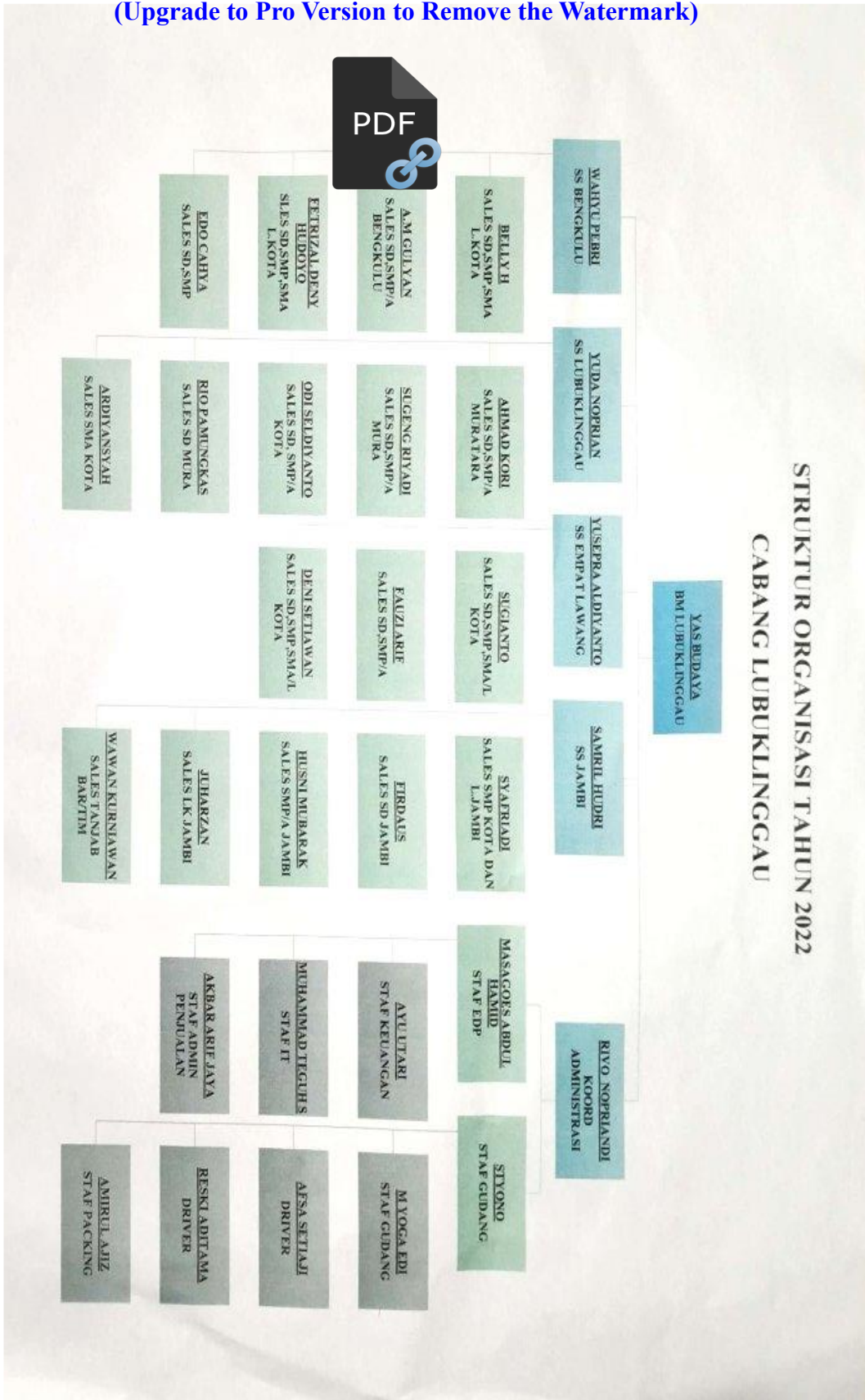
Demikian izin penelitian ini di berikan untuk dipergunakan sepenuhnya.

Lubuklinggau, 28 September 2024


PENERBIT
GRAFINDO MEDIA PRATAMA
Cabang Palembang 2
(Lubuklinggau)
Yas Budaya, S.P.
Branch Manager Lubuklinggau

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



PT GRAFINDO MEDIA PRATAMA

Jln. Pasirwangi No. 1 (Pasirluyu) S
Telp. (5206178, 5226062, Faks. (0
Jl. Sultan Mahmud Badarudin II No
Kota Lubuklinggau (Telp. 0733-32

PDF

Bandung 40254

email: grafindo@indosat.id

Tanah Periuk Kec. Lubuklinggau Selatan II

VISI MISI

PT GRAFINDO MEDIA PRATAMA CABANG LUBUKLINGGAU

A. VISI PERUSAHAN

Menjadi 3 (Tiga Besar) Content Publisher di Indonesia

B. MISI PERUSAHAAN

1. Mencerdaskan dan Mencerahkan Kehidupan Bangsa Serta Mengembangkan Nilai-Nilai Kebangsaan Yang Luhur Dengan Berbasis Pada Manajemen Pengetahuan
2. Memberikan Benefit Yang Optimum Bagi Stekholder
3. Menciptakan Sumber Daya Manusia Yang Profesional , Pembelajaran , Inovatif dan Bermantabat

Lubuklinggau November 2024

Yas Budaya, SP

Branch Manager lubuklinggau

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



PT GRAFINDO MEDIA PRATAMA

Jln. Pasirwangi No. 1 (Pasirluyu) Soekarno Lubuklinggau 40254
Telp. (5206178, 5226062, Faks. (022) 5226062) grafindo@indosat.id
Jl. Sultan Mahmud Badarudin II No. 19 Lubuklinggau Kota Lubuklinggau Selatan II
Kota Lubuklinggau (Telp. 0733-3280147)

DAFTAR KARYAWAN

PT PENERBIT GRAFINDO MEDIA PRATAMA WILAYAH LUBUKLINGGAU

No	Nama Karyawan	Jabatan	Wilayah Kerja
1	Yas Budaya	Branch Manager	Lubuklinggau
2	Rivo Nopriandi	Koord Administrasi	Lubuklinggau
3	Masagoes Abdul Hamid	Staf Edp	Lubuklinggau
4	Ayu Utari	Staf Keuangan	Lubuklinggau
5	Styono	Staf Gudang	Lubuklinggau
6	M Yoga Edi	Staf Gudang	Lubuklinggau
7	Afsa Setiaji	Driver	Muratar
8	Reski Aditama	Driver	Musi Rawas
9	Akbar Arif Jaya	Staf Admin Penjualan	Lubuklinggau
10	Muhammad Teguh S	Staf It	Lubuklinggau
11	Amirul Ajiz	Staf Packing	Lubuklinggau
12	Wahyu Pebri	Sales Supervisor	Bengkulu
13	Belly H	Sales Sd, Smp, Sma L.Kota	Bengkulu
14	A.M Gulyan	Sales Sd, Smp/A Bengkulu	Bengkulu
15	Fetrizal Deny Hudoyo	Sales Sd, Smp, Sma L.Kota	Bengkulu
16	Edo Cahya	Sales Sd, Smp Selatan	Bengkulu
17	Yuda Noprian	Sales Supervisor	Lubuklinggau
18	Ahmad Kori	Sales Sd, Smp/A Muratar	Muratar
19	Sugeng Riyadi	Sales Smp/A Mura	Musi Rawas
20	Irwan Juliandi	Sales Sd, Smp/A Kota	Lubuklinggau
21	Rio Pamungkas	Sales Sd Mura	Musi Rawas
22	Ardiyansah	Sales Sma Kota	Lubuklinggau
23	Yusepra Aldiyanto	Sales Supervisor	Empat Lawang
24	Sugianto	Sales Sd, Smp, Sma L.Kota	Empat Lawang
25	Fauzi Arif	Sales Sd, Smp/A	Empat Lawang
26	Deni Setiawan	Sales Sd, Smp, Sma L.Kota	Empat Lawang
27	Samril Hudri	Sales Supervisor	Jambi
28	Syafriadi	Sales Smp Kota & L.Jambi	Jambi
29	Firdaus	Sales Sd Kota & L.Jambi	Jambi
30	Husni Mubarak	Sales Smp/A Jambi	Jambi
31	Juharzan	Sales Lk Jambi	Jambi
32	Wawan Kurniawan	Sales Tanjab Bar-Tim	Tanjab Bar-Tim

Lubuklinggau, November 2024

Yas Budaya, S.P

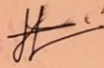


Branch Manager Lubuklinggau

Protected by PDF Anti-Copy Free

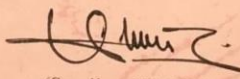
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

LEMBAR BIMBINGAN PROPOSAL SKRIPSI

Nama : Ukhwatun Hasani
 Nim : 21-01010126
 Pembimbing 1 : Dr. Herman Paler, MSi
 Pembimbing 2 : Indrawati Mara Keruma, SE., MSi
 Judul : Pengaruh Budaya Organisasi dan Perencanaan karir terhadap kinerja karyawan di media sosial oleh loyalitas kerja di PT Penerbit Gramindo Media Pratama Lubuklinggau

NO	TANGGAL	TOPIK	KOMENTAR PEMBIMBING	TANDA TANGAN PEMBIMBING	
				1	2
1.	26/10-2024	proposai skripsi	1. Bukti wawancara, dokumentasi 2. data pendukung permasalahan di latar belakang 3. penelitian relevan dalam bentuk tabel 4. populasi dan sampel diperbaiki 5. lengkapi buku dan cover- dan pastek		
2.	2/11-2024	proposai skripsi	1. tambahkan data Absensi karyawan		
3.	2/11-2024	proposai skripsi	Acc lanjut Bimanya p1		
4.	4/11-2024	proposai	perbaikan - Latar belakang - Rumusan, Tujuan, Manfaat, Hipotesis - Penelitian & pembahasan		

Lubuklinggau, 16 November 2024
 Ketua Program Studi Manajemen


 (Surajiyo, SE.,MM)

LEMBAR Bimbingan dan Pembinaan PROPOSAL SKRIPSI

Nama : Ukhwatun Hasari
Nim : 2101010126
Pembimbing 1 : Dr. Herman P. ... SE,MSI
Pembimbing 2 : Indrawati Mara Karama, SE, MSi
Judul : Pengaruh Budaya Organisasi dan Perencanaan karir terhadap kinerja karyawan diwadahi oleh loyalitas kerja di PT Penerbit Grafindo Media Pratama Wilayah Lubuklinggau

NO	TANGGAL	TOPIK	KOMENTAR PEMBIMBING	TANDA TANGAN PEMBIMBING	
				1	2
		Proposal	Perbaiki format penulisan, lengkapi data-data yang diperlukan		
		Proposal	ACC, silahkan daftar ujian proposal		

Lubuklinggau, 16 - November 2024
Ketua Program Studi Manajemen

(Surajiyu, SE.,MM)

0233-4553932 (Rektorat Universitas) 0812-1826-6228 (Marketing UNIVBI)
0233-3260300 (Bina Prodi) 0852-3151-5800 (Admin UNIVBI)
0233-3260260 (Pencapaian) Admin@univbi@gmail.com univbi@gmail.com pascasarjana.univbi.ac.id



SURAT KEPUTUSAN
DEKAN FAKULTAS ILMU EKONOMI DAN SOSIAL HUMANIORA
Nomor : 1224A/UN/2024/SK/2024

TENTANG
PENGANGKATAN DOSEN PENGUJI PROPOSAL SKRIPSI MAHASISWA GELOMBANG 3
PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS ILMU EKONOMI DAN SOSIAL HUMANIORA
UNIVERSITAS BINA INSAN LUBUKLINGGAU

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA, UNIVERSITAS BINA INSAN LUBUKLINGGAU

- Memperhatikan : Bahwa dengan selesainya mahasiswa menyusun Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora Tahun Akademik 2024/2025, maka perlu menunjuk dan mengangkat Dosen Penguji Proposal Skripsi untuk menguji mahasiswa tersebut dalam menyelesaikan kuliahnya di lingkungan Universitas Bina Insan Lubuklinggau;
- Menimbang : 1. Bahwa dalam upaya menyelenggarakan pendidikan tinggi yang berkualitas dipandang perlu mengangkat Dosen Penguji Skripsi di lingkungan Universitas Bina Insan Lubuklinggau;
2. Sehubungan dengan Butir 1 (satu) tersebut di atas, maka dipandang perlu mengeluarkan Surat Keputusan sebagai landasan hukumnya;
- Mengingat : 1. Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 60 Tahun 1999 tentang Pendidikan Tinggi;
3. Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No. 232/U/2000 tentang Pedoman Penyusunan Kurikulum Pendidikan Tinggi dan Penilaian Hasil Belajar Mahasiswa;
4. Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No. 184/U/2001 tentang Pedoman Pengawasan-pengendalian dan Pembinaan Program Diploma, Sarjana dan Pascasarjana di Perguruan Tinggi;
5. SK Menteri Riset, Teknologi Dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia Nomor 223/KPT/I/2019 Tentang Izin Penggabungan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Musi Rawas dan Sekolah Tinggi Manajemen Dan Ilmu Komputer Musi Rawas Menjadi Universitas Bina Insan;
6. SK Ketua Yayasan Nomor 01.113/YPDT-Plg/KP/SK/IV/2019 Tentang Pengangkatan Rektor Universitas Bina Insan Lubuklinggau;
7. SK Rektor Universitas Bina Insan Nomor 0919/UNIV.BI/R/SK/2023 tanggal 1 November 2023 Tentang Pengangkatan Pejabat Pada Universitas Bina Insan Lubuklinggau;
8. Statuta Universitas Bina Insan Lubuklinggau;

MEMUTUSKAN

- Menetapkan
Pertama : Mengangkat Saudara yang namanya tercantum pada lampiran ini, sebagai penguji Proposal Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora Tahun Akademik 2024/2025 di Universitas Bina Insan Lubuklinggau;
- Kedua : Semua biaya yang timbul akibat dikeluarkannya Surat Keputusan ini dibebankan kepada anggaran Universitas Bina Insan Lubuklinggau atau dana khusus yang disediakan untuk itu;
- Ketiga : Kepada yang bersangkutan diberikan honorarium yang besarnya sesuai dengan peraturan Universitas Bina Insan Lubuklinggau;
- Keempat : Surat Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan, dengan ketentuan apabila ternyata dikemudian hari terdapat kekeliruan dalam penetapan surat keputusan ini, akan diperbaiki sebagaimana mestinya.

Demikian Surat Keputusan ini ditetapkan untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Lubuklinggau
Pada tanggal 22 November 2024
Dekan Fakultas Ilmu Ekonomi dan
Sosial Humaniora

UNIVERSITAS BINA INSAN
FAKULTAS ILMU EKONOMI
DAN SOSIAL HUMANIORA
Dr. Dheo Rimbaso, S.E., M.Si

- Tersusun YB
1. Ketua Yayasan Pendidikan Dwi Tunggal Palembang (sebagai laporan)
2. Rektor Universitas Bina Insan Lubuklinggau (sebagai laporan)
3. Arap

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

No	Nama Mahasiswa	NIM	Ketua	Subketua	Anggota	Hari	Tanggal	Jam	Ruang
1	Dasi Irena Lavonia	2101010012	Dr. Elu Harati Riana Febi, M.Pd	Harah Mahyuni,ST,MM	M. Effendi, S.E., M.Si	Kamis	28 November 2024	13.00 - 14.00	Ruang Siding 2 Kampus A
2	Rena Linda Saqidi	2101010116	Dr. Rendi Aprianto, S.E., M.Si	Rudi Adhar, S.E., M.Si	Irena Hasriati, M.Si	Kamis	28 November 2024	13.00 - 14.00	Ruang Siding 3 Kampus A
3	Alvethia Husana	2101010126	Dr. Herman Paloni, S.E., M.Si	Indrawati Mera Komara, Sd., M.Si	Supriyanto, S.P., S.E., M.Si	Kamis	28 November 2024	13.00 - 14.00	Ruang Siding 1 Kampus A
4	Angga Francesco Leonardo	2101010014	Supriyanto, S.P., S.E., M.Si	Nuruddin S.E., M.M	Harah Mahyuni,ST,MM	Kamis	28 November 2024	14.00 - 15.00	Ruang Siding 1 Kampus A
5	Fira Fionanda Febida	2101010017	M. Effendi, S.E., M.Si	Yulha Robertha, Pd, MM	Dr. Dhea Rimbans, S.E., M.Si	Kamis	28 November 2024	14.00 - 15.00	Ruang Siding 3 Kampus A
6	Linda Septina	2101010231	Irena Hasriati, M.Si	Indrawati Mera Komara, Sd., M.Si	Dr. Herman Paloni, S.E., M.Si	Kamis	28 November 2024	14.00 - 15.00	Ruang Siding 2 Kampus A
7	Ayler Febendy	2101010044	Dr. Rendi Aprianto, S.E., M.Si	Harah Mahyuni,ST,MM	Rudi Adhar, S.E., M.Si	Kamis	28 November 2024	15.00 - 16.00	Ruang Siding 3 Kampus A
8	Yulha Robertha	2101010142	Dr. Rendi, MM	M. Effendi, S.E., M.Si	Nuruddin S.E., M.M	Kamis	28 November 2024	15.00 - 16.00	Ruang Siding 1 Kampus A
9	Indrawati Mera Komara	2101010020	Supriyanto, S.P., S.E., M.Si	Ade Faniatika, S.Si, M.Si	Dr. Elu Harati Riana Febi, M.Pd	Kamis	28 November 2024	15.00 - 16.00	Ruang Siding 2 Kampus A
10	Nuruddin S.E., M.M	2101010144	Supriyanto, S.P., S.E., M.Si	Nuruddin S.E., M.M	Supriyanto, S.E., M.M	Jumat	29 November 2024	13.30 - 14.30	Ruang Siding 3 Kampus A
11	Ayha Irena Dany	2101010139	Yuli Eprandi, S.E., MM	Yuli Rimbayati, Sd., M.Si	Dr. Rendi Aprianto, S.E., M.Si	Jumat	29 November 2024	13.30 - 14.30	Ruang Siding 2 Kampus A
12	Wahid Anggradi	2101010209	Dr. Dhea Rimbans, S.E., M.Si	Priska, S.P., M.M	Dr. Sopyah, MM	Jumat	29 November 2024	13.30 - 14.30	Ruang Siding 1 Kampus A
13	Bunga Hecobiani	2101010069	Supriyanto, S.E., MM	Yuli Rimbayati, Sd., M.Si	Yulha Robertha, Pd, MM	Jumat	29 November 2024	14.30 - 15.30	Ruang Siding 2 Kampus A
14	Praselia Dasi Cahyani	2101010005	Dr. Rendi, MM	M. Effendi, S.E., M.Si	Ade Faniatika, S.Si, M.Si	Jumat	29 November 2024	14.30 - 15.30	Ruang Siding 3 Kampus A
15	Chela Lakoni	2101010071	Dr. Dhea Rimbans, S.E., M.Si	Nuruddin S.E., M.M	Yuli Eprandi, S.E., MM	Jumat	29 November 2024	14.30 - 15.30	Ruang Siding 1 Kampus A
16	Masying Aninda Marsella	2101010242	M. Effendi, S.E., M.Si	Ade Faniatika, S.Si, M.Si	Priska, S.E., M.M	Jumat	29 November 2024	15.30 - 16.30	Ruang Siding 3 Kampus A



Lampiran Surat Keputusan Dekan Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora
Universitas Hita Iman Lubuklinggau
Nomor **1229/INV/HIT/ES/HS/SM/2024**
Tanggal **27 November 2024**
Tempat **Susunan Pengangkatan Dosen Pengajar Seminar Proposal**
Program Studi Manajemen TA. 2024/2025

Lubuklinggau, **28** November 2024
Dekan Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora

KARUN Y. PR. KARONGHI

LEMBAR PERBAIKAN DAN PROPOSAL SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Ushwahn Husan
 NIM : 2101010126
 Jenjang Pendidikan : Strata 1 (S1)
 Fakultas : Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : SDM
 Judul : Pengaruh budaya kerja dan perencanaan karir terhadap kinerja karyawan di mediasi oleh loyalitas kerja di P.T. Penerbit Grafindo, media Pratama, wilayah Lubuklinggau


No	Dosen Penguji	Komentar Perbaikan	Tanda Tangan Ujian	Tanda Tangan Revisi
1	Herman Palei	Ubahlah seni petunjuk		
2	Intrawati	zurnal yang lebih banyak gudal.		
3	Supriyanto	- jurnal. - lampirkan foto ² observasi - absen. - kerangka berfikir. - jadwal penelitian, - buku ² dibawa. - Perbaiki judul.		

Lubuklinggau,2024
 Ketua Program Studi Manajemen

Surajiyo, MM

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

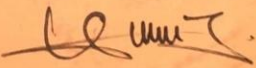


LEMBARAN SKRIPSI

Nama: (Ukhwalun Hala)
 Nim: 2101010126
 Pembimbing 1: Dr. Herman Paleni, SE, MSI
 Pembimbing 2: Indrawati Mara Kesuma, SE, MSI
 Judul: Pengaruh Budaya Kerja dan Perencanaan Karir terhadap Kinerja Karyawan dimediasi oleh loyalitas kerja di PT Penerbit Grafindo Media Pratama Lubuklinggau

NO	TANGGAL	TOPIK	KOMENTAR PEMBIMBING	TANDA TANGAN PEMBIMBING	
				1	2
1.	7/12-2024	SKRIPSI Bab 1-3	perbaiki		
2.	14/12-2024	SKRIPSI Bab 1-3	perbaiki teknis penulisan		
3.	Bab 21/12-2024	SKRIPSI Bab 1-3	Acc. lampir Bimbingan P1		
	Des 27/2024	Bab 1-3 dan kuesioner	Acc, dengan perbaikan pada kuesioner & silabelnya langsung & bebas kuesioner		
4.	7/1-2025	Bab 4-5	1. Perbaiki 2. lengkapi hasil kuesioner 3. lengkapi + data		
5.	11/1-2025	— " —	lengkapi kelengkapan berkas		
6.	19/1-2025	— " —	perbaiki		

Lubuklinggau,2024
 Ketua Program Studi Manajemen


 (Surajiyo, SE, MM)

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

LEMBAR BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Ukhawatu
Nim : 210101012
Pembimbing 1 : Dr. Herma Hi, SE, MSi
Pembimbing 2 : Indrawati Ma, SE, MSi
Judul : Pengaruh k... dan Perencanaan
karir te... erja karyawan dimediasi
oleh loyalitas kerja di PT Penerbit Grafindo
media Pratama Wilayah Lubuklinggau

NO	TANGGAL	TOPIK	KOMENTAR PEMBIMBING	TANDA TANGAN PEMBIMBING	
				1	2
7.	15/1/2025	Bab 4-5	Ace kapa Butnya ??		
8.	15/1/2025	Bab 4-5	- Perbaiki Lucile pengujian - Hasil dan pembalasan - Simpulan		
9.	16/1/2025	Bab 4-5	ACE plengun perbaikan, Gilahkan daftar ujian Skripsi		

Lubuklinggau,2025
Ketua Program Studi Manajemen

(Surajiyo, SE.,MM)

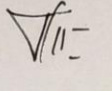
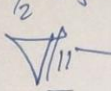
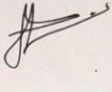



Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

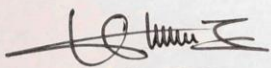
UNIVERSITAS BINA INSAN
FAKULTAS ILMU EKONOMI DAN SOSIAL HUMANIORA

LEMBAR PENILAIAN UJIAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Uthwatur
NIM : 2101010126
Jenjang Pendidikan : Strata I (S1)
Fakultas : Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : SDM
Judul : Pengaruh Budaya kerja dan Perencanaan karir terhadap kinerja karyawan di mediasi oleh loyalitas kerja di PT Penerbit Grafindo Media Pratama wilayah Lubuklinggau

No	Dosen Penguji	Komentar Perbaikan	Tanda Tangan Ujian	Tanda Tangan Revisi
1	Dr. Herman Paleni	Perbaiki semi ds draft skripsi	24/1 2025 	Acc 13/2 2025 
2	Indrawati	- ak Abidrah - Uthwatur drp skripsi		
3	Supriyanto	perbaikin le - posisi Thitung dg Ttabel - alamt pt. di later belakang tabel ufa di ubahla. - torpikan Ttabel / F tabel. - sumber diganti th. 2025.	 24/25 11	Acc  12/25 2

Lubuklinggau, 29 Januari 2025
Ketua Program Studi Manajemen


Surajiyo, MM

3-4553932 (Rektorat Universitas) 0812-1826-6228 (Marketing UNIVBI)
3-3280300 (Bina Insan) 0852-3151-5800 (Admin UNIVBI)
3-3280200 (Pascasarjana) Admin@univbinainsan.ac.id univbinainsan.ac.id - pasca.univbinainsan.ac.id

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



PT PENERBIT ERLANGGA

Jln. Garuda Hitam No.71,Ps Pen... Lubuklinggau Barat II ,Kota Lubuklinggau
,S... atan 3161

PDF



Nomor : 30/KET/ER-LLG/2024

Lampiran : -

Perihal : Pemberian Izin Uji Validitas

Kepadan Yth

Bapak Rektor Universitas Bina Insan

Di-

Tempat

Dengan Hormat,

Berdasarkan surat Nomor /UNIV.BI/Fieshum/PI/2024 tentang pemberian izin uji validitas yang kami terima dari mahasiswa dengan:

Nama : Ukhwatun Hasana

Nim : 2101010126

Prodi : Manajemen

Judul : *Pengaruh Budaya Kerja dan Perencanaan Karir terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi oleh Loyalitas kerja di PT Grafindo Media Pratama Wilayah Lubuklinggau*

Kami selaku PT Penerbit Erlangga mengizinkan Mahasiswa tersebut untuk melakukan uji validitas sebagai keperluan penelitian.

Dengan surat izin ini kami sampaikan agar dipergunakan dengan keperluan yang demikian Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih

Lubuklinggau,20 Desember 2024

Asisten Manajer PT ERLANGGA


PT PENERBIT ERLANGGA
CABANG LUBUKLINGGAU

Rio Saputra, S.AP

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



PT PENERBIT ERLANGGA


Jln. Garuda Hitam No.71,Ps Pemiri ,Kota Lubuklinggau Barat II ,Kota Lubuklinggau ,Sumatera Selatan 3161

DAFTAR KARYAWAN PT ERLANGGA LUBUKLINGGAU

No	Nama Karyawan	Jabatan	Wilayah Kerja
1	Rio Saputra	Asisten Manajer	Lubuklinggau
2	Beni Devisas	Koord Administrasi	Lubuklinggau
3	Novi Yanti	Staf Keuangan	Lubuklinggau
4	Bipa Agsa	Staf Gudang	Lubuklinggau
5	Kusuma Wijaya	Staf Gudang	Lubuklinggau
6	Umar Wirahadi	Driver	Lubuklinggau
7	Anjas Asmoro	Staf Admin Penjualan	Lubuklinggau
8	Andri Apriansyah	Staf Packing	Lubuklinggau
9	Dede Arisko	Staf It	Lubuklinggau
10	Farhan Julian	Sales Supervisor	Lubuklinggau
11	Inggo Saputra	Sales SD,SMP,SMA Kota Llg	Lubuklinggau
12	Gibran Ilyas	Sales SD,SMP,SMA Kota Llg	Lubuklinggau
13	Azril Syafiq	Sales SD,SMP,SMA Kota Llg	Lubuklinggau
14	Maksum Yusuf	Sales SD,SMP,SMA Kota Llg	Lubuklinggau
15	Munawir Zazali	Sales SD,SMP,SMA Kota Llg	Lubuklinggau
16	Septizal Tanzilna	Sales SD,SMP,SMA Kab Mura	Musi Rawas
17	Arma Syandi	Sales SD,SMP,SMA Kab Mura	Musi Rawas
18	Begiriansyah	Sales SD,SMP,SMA Kab Mura	Musi Rawas
19	Habib Khoiri	Sales SD,SMP,SMA Kab Mura	Musi Rawas
20	Helmiq Hiwasoib	Sales SD,SMP,SMA Kab Mura	Musi Rawas
21	Yogi Septian	Sales SD,SMP,SMA Kab Muratara	Musi Rawas Utara
22	Agung Mulyadi	Sales SD,SMP,SMA Kab Muratara	Musi Rawas Utara
23	Nanda Rama	Sales SD,SMP,SMA Kab Muratara	Musi Rawas Utara
24	Zarif Akbar	Sales SD,SMP,SMA Kab Muratara	Musi Rawas Utara
25	Ferdiansyah	Sales SD,SMP,SMA Kab Muratara	Musi Rawas Utara

Lubuklinggau,21 Desember 2024

Asisten Manajer PT ERLANGGA


PT PENERBIT ERLANGGA
CABANG LUBUKLINGGAU
Rio Saputra ,S.AP

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



**HASIL WAWANCARA NARASUMBER DI PT.GRAFINDO MEDIA
PRATAMA WILAYAH LUBUKLINGGAU**

Daftar pertanyaan wawancara ini berfungsi untuk menjawab rumusan masalah pada penelitian yang berjudul “ **Pengaruh Budaya Organisasi Dan Perencanaan Karir Terhadap Kinerja Karyawan di Mediasi Oleh Loyalitas Kerja di Pt. Penerbit Grafindo Media Pratama Wilayah Lubuklinggau**”.

Berikut daftar wawancara :

- a) Siapa nama bapak ?
- b) Apa pekerjaan bapak dan di bagian mana ?
- c) Sudah berapa lama bekerja di PT. Penerbit Grafindo Media Pratama Wilayah Lubuklinggau ?
- d) Ada berapa dan apa saja divisi yang ada di PT. Penerbit Grafindo Media Pratama Wilayah Lubuklinggau ?

1. BUDAYA ORGANISASI

- a) Apakah nilai-nilai budaya organisasi dapat dikomunikasikan dengan baik di PT. Penerbit Grafindo Media Pratama Wilayah Lubuklinggau ?
- b) Komunikasi seperti apa yang digunakan dalam menyampaikan nilai-nilai budaya organisasi dalam pekerjaan sehari-hari ?
- c) Apakah nilai-nilai budaya organisasi yang dikomunikasikan di PT.Penerbit Grafindo Media Pratama Wilayah Lubuklinggau dapat menjadi pengarah dan penyemangat dalam menjalankan kegiatan atau pekerjaan?
- d) Apakah dengan mengkomunikasikan nilai-nilai budaya di PT. Penerbit Grafindo Media Pratama Wilayah Lubuklinggau dapat memberikan memotivasi kepada karyawan untuk bekerja dengan giat ?
- e) Bagaimana implementasi dari komunikasi nilai-nilai budaya perusahaan yang di terapkan di PT. Penerbit Grafindo Media Pratama Wilayah Lubuklinggau (Integritas, Kepuasan Pelanggan, Keunggulan, dan Spritualitas)

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



- a. "Oke nama saya Rio Pamungkas"
- b. "Kalau saya di Penerbit Grafindo ini di tugaskan sebagai Sales Marketing"
- c. "Kebetulan kalau misalkan untuk masalah waktu kerja belum cukup lama, baru 4 tahun saya bekerja disini"
- d. "Kalau untuk kita yang di Linggau ini kan cabang, pusatnya itu ada di bengkulu. Kalau disini ada di bagian gudang di bawah, sedangkan diatas ini untuk bagian marketing, dibagian kanan itu untuk administrasi, dan diatas lagi itu ruangan Branch Manager"

1. BUDAYA ORGANISASI

- a. "Kami disini bekerja sebagai tim, jadi secara struktural kami diharuskan untuk bekerja dengan baik, sama-sama membangun untuk citra grafindo ini sendiri"
- b. "Sistem kerja kami di Grafindo ini dek intens tujuan kami ke sekolah-sekolah, nah jadi dalam membangun nilai ini kami di bagi menjadi sub fokus perwilayah sendiri mbak, jadi tidak ada tumpang tindih tugas"
- c. "Yaaa, sejauh ini Alhamdulillah dek walaupun masih ada karyawan yang masih kurang bersemangat dalam pekerjaannya dan ada juga kurang kedisiplinan di lihat saat jam bekerja berlangsung tetapi mereka tidak ada di tempat"
- d. "Iya dek semoga saja begitu, semoga termotivasi dan tugas yang diberikan tidak hanya dianggap sebagai rutinitas saja"
- e. "Oh iya karena kami disini ada pusatnya kan, jadi kami berusaha untuk menerapkan itu mbak"

2. PERENCANAAN KARIR

- a. Apa pentingnya perencanaan karir bagi karyawan dalam meningkatkan kinerja mereka?
Perencanaan karir memberikan arah dan tujuan bagi karyawan. Dengan memiliki rencana yang jelas, karyawan cenderung lebih termotivasi dan focus pada pencapaian tujuan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja mereka.
- b. Bagaimana perusahaan dapat mendukung karyawan dalam merencanakan karir mereka?

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



Perusahaan dapat menyediakan program perencanaan karir, pelatihan, dan mentoring. Selain itu, memberikan akses ke sumber daya seperti workshop dan seminar juga dapat membantu karyawan dalam merencanakan langkah-langkah karir mereka.

- c. Apa saja factor yang memengaruhi efektivitas perencanaan karir terhadap motivasi karyawan? Faktor-faktor seperti dukungan dari manajemen, kesempatan untuk belajar dan berkembang, serta adanya umpan balik yang konstruktif dapat meningkatkan motivasi karyawan. Selain itu, kesesuaian antara aspirasi karir dan kebijakan perusahaan juga berpengaruh.
- d. Bagaimana hubungan antara tujuan karir karyawan dan tujuan organisasi?
Ketika tujuan karir karyawan selaras dengan tujuan organisasi, keduanya dapat saling mendukung. Karyawan yang merasa bahwa mereka dapat mencapai tujuan pribadi sambil memberikan kontribusi pada visi perusahaan cenderung lebih terlibat dan produktif. Karyawan yang merasa bahwa mereka memiliki rencana karir yang jelas dan dukungan dari perusahaan lebih mungkin merasa puas dengan pekerjaan mereka. Ini mengurangi keinginan untuk mencari peluang di luar perusahaan, sehingga mengurangi turnover.
- e. Apa tantangan yang dihadapi karyawan dalam merencanakan karir mereka dan bagaimana cara mengatasinya?
Tantangan yang sering muncul termasuk kurangnya informasi tentang peluang karir dan keterbatasan dalam keterampilan. Untuk mengatasi ini, perusahaan dapat menyediakan bimbingan, akses ke pelatihan, dan menciptakan budaya komunikasi yang terbuka dan perusahaan akan memberikan reward kepada karyawan yang mencapai target pertiga tahun.

3. KINERJA KARYAWAN

- a. Berdasarkan pengalaman selama ini, bagaimana cara perusahaan melakukan penilaian kinerja karyawan ?
- b. Kriteria apa saja yang ditetapkan dalam menilai kinerja karyawan saat ini ?
- c. Bagaimana keinginan bapak, terkait dengan desain penilaian kinerja di PT. Penerbit Grafindo Media Pratama Wilayah Lubuklinggau untuk kedepannya ?

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



- d. Bagaimana hubungan kerja antar divisi satu sama lain apakah sudah terjalin kerjasama yang baik ?
- e. Apakah karyawan cenderung inisiatif dalam pelaksanaan pekerjaan ?

3.KINERJA KARYAWAN

- a. “untuk penilaian kinerja kami berdasarkan hasil kita dilapangan mbak, kalau di lapangan bagus ya penilaian nya bagus juga, begitupun sebaliknya”
- b. “Penilaian kinerja 1 kalau misalkan kita bekerja harus disiplin, disiplin terhadap waktu kemudian bertanggungjawab terhadap tugas masing-masing, karno kami perusahaan di tuntutan dengan adanya target yang harus di capai”
- c. “Lumayan lah mbak, walaupun suka ada karyawan yang lalai tugas kurang terjalinnya kerja sama antar karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dan hal itu mengganggu kerja tim dalam penyelesaian tugas bersama”
- d. “Ya, semoga penilaian nya lebih objektif lagi, dan tidak cuma secara finansial reward nya tapi juga dengan mungkin naik jabatan dan jugoinisiatif karyawan lebih ditingkatkan dan sebagainya mbak, dan sukses kedepannya”
- e. “Semoga semua nya berjalan dengan baik”

4.LOYALITAS

- a. Jika ada karyawan yang berprestasi, penghargaan apa yang diberikan perusahaan terhadap karyawan?
- b. Hambatan apa saja yang terjadi didalam komunikasi organisasi dalam meningkatkan loyalitas kerja karyawan?
- c. Bagaimana cara perusahaan memotivasi agar karyawan mampu mempertahankan loyalitas nya terhadap perusahaan ?
- d. Apakah setiap karyawan sudah melaksanakan tanggung jawab sesuai tugas pokok dan fungsi nya ?
- e. Jika sudah mencapai suatu target apakah ada perayaan ?

4.LOYALITAS

- a. “Nah kalau itu dari perusahaan mungkin secara finansial dia dapat dengan catatan mencapai target, sepetinya hanya itu mbak yang kami dapatkan”

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



- b. “Hambatan dalam pekerjaan pasti ada mbak, karna banyaknya kompetitor yang ada jadi kami dituntut sebagai tim harus sama-sama bekerja sama untuk menarik perhatian konsumen”
- c. “Kami setiap pagi hari itu ada briefing untuk memotivasi karyawan oleh pimpinan kami, namun jika masih ada karyawan yang tidak termotivasi akan hal itu yaa mau gimana lagi ya mbak, kembali ke pribadi masing-masing”
- d. “Alhamdulillah sampai sekarang dan seterusnya harus bertanggungjawab mbak, walaupun masih ada karyawan yang lalai dengan tanggungjawab dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi karyawan .”
- e. “Biasanya tidak ada mbak, karena disini kan isi nya laki-laki semua jadi yaa kalau sudah selesai pekerjaan pulang kerumah, tidak ada perayaan semacamnya mungkin itu juga yang menjadi motivasi karyawan kurang”

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



Menerangkan bahwa mahasiswa :

Nama : Ukhwatun Hasana
NIM : 2101010126
Fakultas : Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora
Prodi : Manajemen

Memiliki jurnal dengan Judul **“Pengaruh Budaya Kerja Dan Perencanaan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Loyalitas Kerja Di PT Penerbit Gramedia Pratama Wilayah Lubuklinggau”** Telah diterbitkan pada Prosiding: ESCAF (*Economic, Social, Computer, Agriculture, and Fisheries*) 4th 2025, sehingga dinyatakan memenuhi standar bebas plagiasi dari Universitas Bina Insan.

Demikian surat keterangan ini disampaikan dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Lubuklinggau, 11 Agustus 2025

Kepala LPPM



Dr. Ahmad Fahrudin, M.Pd

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



Lampiran Tabulasi Kuesioner PT Erlangga

No Responden	BUDAYA KERJA															
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	X1
1	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	67
2	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	70
3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	72
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
5	3	2	3	2	3	3	3	4	3	2	3	4	3	4	2	44
6	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	74
7	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	69
8	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	63
9	5	4	5	4	5	3	4	5	3	4	4	4	4	4	5	63
10	4	5	5	5	4	4	3	2	4	4	5	3	5	4	4	61
11	5	3	3	4	4	5	5	5	5	3	3	4	4	4	2	59
12	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	73
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
14	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	5	59
15	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	4	4	62
16	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	51
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	74
18	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	66
19	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	n
20	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	5	4	65
21	3	4	2	4	2	4	3	3	3	2	3	3	4	4	3	47
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
23	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	69
24	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	72
25	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	69

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove Watermark)

No Responde	PERENCANAAN KARIR												
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
2	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	56
3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	56
4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46
5	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	2	37
6	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
7	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	55
8	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	55
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50
10	4	5	3	5	3	4	5	4	5	3	4	4	48
11	3	2	3	4	4	2	4	5	4	4	3	3	39
12	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50
16	4	2	2	4	3	3	3	4	3	4	4	4	40
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
18	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	55
19	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	55
20	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	55
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
22	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	56
23	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	53
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
25	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	37

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

KINERJA KARYAWAN

No Responden	(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)															
	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Y1.11	Y1.12	Y1.13	Y1.14	Y1.15	Y
1	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	66
2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	4	5	65
3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	71
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
5	3	2	2	3	4	3	2	2	2	4	3	2	3	2	3	45
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
8	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	69
9	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	67
10	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	63
11	4	3	4	5	3	4	4	3	3	3	4	4	4	2	2	58
12	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	71
13	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	69
14	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
16	3	3	3	2	3	5	2	3	2	4	3	2	3	3	5	50
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	73
18	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	68
19	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	71
20	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	3	5	5	63
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	72
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	72
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	73
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	65
25	4	5	2	3	3	4	2	4	4	4	5	5	4	3	3	47

Lampiran Tabulasi Kuesioner PT Grafindo

No Responden	BUDAYA KERJA															X1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	
1	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5		67
2	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	70
3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	72
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
5	3	2	3	2	3	3	3	4	3	2	3	4	3	4	2	44
6	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	74
7	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	69
8	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	63
9	5	4	5	4	5	3	4	5	3	4	4	4	4	4	5	63
10	4	5	5	5	4	4	3	2	4	4	5	3	5	4	4	61
11	5	3	3	4	4	5	5	5	5	3	3	4	4	4	2	59
12	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	73
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
14	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	5	59
15	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	4	4	62
16	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	51
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	74
18	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	66
19	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	73
20	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	5	4	65
21	3	4	2	4	2	4	3	3	3	2	3	3	4	4	3	47
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
23	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	69
24	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	72
25	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	69
26	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	71
27	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	71
28	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	65
29	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	72
30	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	71
31	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	70
32	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	70

No Responden	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	x2.10	X2.11	X2.12	X2
1	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	54
2	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	56
3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	56
4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46
5	3	3	2	3	4	3	3	4	3	4	3	2	37
6	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	58
7	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	55
8	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	50
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
10	4	5	3	5	3	4	5	3	5	4	3	4	48
11	3	2	3	4	4	2	5	4	2	4	3	3	39
12	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	58
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	59
14	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	49
15	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	50
16	4	2	2	4	3	3	5	4	4	3	3	3	40
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
18	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	55
19	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	55
20	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	55
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
22	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	56
23	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	2	53
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
25	3	3	3	3	4	2	3	4	2	4	3	3	37
26	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	55
27	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	53
28	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	56
29	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	54
30	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	56
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
32	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	2	53

Lampiran. Hasil Uji Validitas Budaya Kerja (X1)

Protected by PDF Anti-Copy Free

Item	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Karyawan memahami peran dan tanggung jawab saya di tempat kerja.	60.76	523	0.679	0.94
Karyawan selalu sadar akan dampak pekerjaan saya terhadap tim.	60.96	62.79	0.763	0.938
Karyawan berusaha untuk terus memperbaiki diri dalam bekerja.	61	62.25	0.765	0.938
Karyawan aktif mencari solusi saat menghadapi masalah kerja.	60.96	66.29	0.566	0.942
Karyawan tidak ragu untuk mengambil inisiatif dalam pekerjaan.	60.88	62.277	0.852	0.935
Karyawan menunjukkan sikap proaktif dalam menyelesaikan tugas.	60.92	64.91	0.685	0.94
Karyawan memiliki sikap kerja yang positif di lingkungan kerja.	61.04	63.873	0.695	0.939
Karyawan mampu menjalin hubungan baik dengan rekan kerja.	60.76	64.107	0.633	0.941
Karyawan menjaga profesionalisme dalam bekerja.	61	63.333	0.788	0.937
Karyawan menunjukkan kinerja yang konsisten dalam bekerja.	60.96	58.79	0.928	0.933
Karyawan memberikan kontribusi yang berarti bagi tim kerja.	61.2	64.167	0.595	0.942
Karyawan terus berupaya meningkatkan performa saya.	60.96	65.123	0.675	0.94
Karyawan selalu bekerja sama dengan baik dalam tim.	60.92	67.91	0.522	0.943
Karyawan mendukung keberhasilan tim di atas kepentingan pribadi.	60.72	65.793	0.739	0.939
Karyawan berkomitmen terhadap tujuan bersama tim.	60.88	62.277	0.695	0.94

Lampiran. Hasil Uji Validitas Perencanaan Karir (X2)

Protected by PDF Anti-Copy Free

Item	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Karyawan merasa memiliki kemampuan yang cukup untuk mengembangkan karir.	47.28	4.627	0.821	0.928
Karyawan percaya pada kompetensi yang karyawan miliki untuk meraih sukses.	47.44	41.673	0.752	0.93
Karyawan terus belajar untuk meningkatkan keterampilan karyawan.	47.32	41.393	0.814	0.927
Karyawan tertarik untuk meningkatkan karir di bidang pekerjaan karyawan saat ini.	47.16	46.39	0.639	0.934
Karyawan memiliki minat yang besar dalam mencapai tujuan karir.	47.08	45.577	0.722	0.931
Karyawan termotivasi untuk berkembang sesuai bidang pekerjaan karyawan.	47.24	41.107	0.863	0.925
Karyawan memiliki motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuan karir karyawan.	47.12	48.027	0.436	0.94
Karyawan bersemangat dalam mengejar jenjang karir yang lebih tinggi.	47.2	47.657	0.568	0.936
Karyawan tidak mudah menyerah dalam mencapai karir yang karyawan inginkan.	47.32	42.81	0.775	0.929
Karyawan melihat adanya peluang untuk berkembang di tempat kerja karyawan.	47	46.25	0.721	0.932
Karyawan memanfaatkan setiap kesempatan untuk meningkatkan karir karyawan.	47.24	43.273	0.811	0.927
Karyawan berusaha memaksimalkan peluang yang ada untuk pengembangan diri.	47.32	42.06	0.754	0.93

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Lampiran. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Item	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan.	60.68	60.143	0.519	0.91
Karyawan mampu bekerja sesuai standar yang telah ditetapkan.	60.76	52.273	0.878	0.896
Hasil pekerjaan karyawan selalu terjaga kualitasnya.	60.88	54.943	0.658	0.905
Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah yang ditargetkan.	60.6	59.417	0.363	0.916
Karyawan mampu bekerja dengan produktivitas tinggi.	60.72	56.127	0.601	0.907
Karyawan menyelesaikan banyak pekerjaan tanpa mengurangi kualitas.	60.68	57.06	0.647	0.906
Karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	60.8	54.5	0.803	0.9
Karyawan dapat mengelola waktu kerja dengan baik.	60.72	58.043	0.564	0.908
Karyawan jarang terlambat dalam menyelesaikan tugas.	60.84	53.307	0.818	0.899
Karyawan bekerja dengan cara yang efisien dan efektif.	60.68	60.143	0.519	0.91
Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan penggunaan sumber daya minimal.	60.48	58.76	0.587	0.908
Pekerjaan karyawan berdampak langsung pada pencapaian tujuan organisasi.	60.84	53.307	0.818	0.899
Karyawan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan.	60.56	58.757	0.585	0.908
Karyawan tetap termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan meskipun menghadapi kesulitan.	60.68	58.643	0.401	0.915
Karyawan selalu berusaha memberikan yang terbaik untuk pekerjaan karyawan.	60.64	59.74	0.439	0.912

Lampiran. Hasil Uji Validitas Loyalitas Kerja (Z)

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Item	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Karyawan selalu mematuhi aturan dan kebijakan perusahaan.	35.6	13.583	0.658	0.793
Karyawan menjalankan tugas sesuai arahan yang diberikan.	35.76	13.023	0.628	0.797
Karyawan menunjukkan sikap disiplin dalam bekerja.	35.64	15.073	0.551	0.808
Karyawan bertanggung jawab atas hasil kerja karyawan.	35.56	15.007	0.433	0.82
Karyawan selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang diberikan.	35.64	13.99	0.718	0.789
Karyawan mengambil inisiatif untuk memperbaiki kesalahan dalam pekerjaan.	35.64	13.657	0.645	0.794
Karyawan berkomitmen untuk bekerja dengan sepenuh hati.	35.48	15.427	0.408	0.822
Karyawan memberikan usaha terbaik untuk pekerjaan karyawan.	35.76	14.357	0.479	0.816
Karyawan tetap fokus pada pekerjaan meskipun menghadapi tantangan.	35.56	16.007	0.283	0.834
Karyawan menjaga kejujuran dalam setiap pekerjaan karyawan.	35.64	13.657	0.645	0.794
Karyawan menghargai etika kerja di tempat kerja.	35.48	15.427	0.408	0.822
Karyawan selalu bertindak sesuai nilai-nilai perusahaan.	35.76	14.357	0.479	0.816

Lampiran. Hasil Uji Reliabilitas

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Budaya Kerja (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.943	15



Perencanaan Karir (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.936	12

Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.913	15

Loyalitas Kerja (Z)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.826	12

Lampiran. Hasil Uji Normalitas dan Linieritas

Protected by PDF Anti-Copy Free

NPar Tests

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Descriptive Statistics

	N	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Unstandardized Residual	32	4.60446196	-14.00269	6.99254

One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		32	
Normal Parameters	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	4.60446196	
Most Extreme Differences	Absolute	.108	
	Positive	.065	
	Negative	-.108	
Test Statistics		.108	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.812	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.802
		Upper Bound	.822

- a. Test Distribution is Normal
- b. Calculated from data
- c. Lilliefors Significance Correction
- d. This is a lower bound of the true significance.
- e. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000

NPar Tests

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Unstandardized Residual	32	.0000000	4.60446196	-14.00269	6.99254

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Protected by PDF Anti-Copy Free
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.60446196
Most Extreme Differences	Absolute	.108
	Positive	.065
	Negative	-.108
Test Statistics		.108
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200



- a. Test Distribution is Normal
- b. Calculated from data
- c. Lilliefors Significance Correction
- d. This is a lower bound of the true significance.

Report

Kinerja Karyawan (Y)

Budaya Kerja (X1)	Mean	N	Std. Deviation
44	42.00	1	.
47	67.00	1	.
51	45.00	1	.
59	55.00	2	3,536
60	60.00	1	.
61	59.00	1	.
62	57.00	1	.
63	63.00	2	1,414
65	60.00	2	707
66	63.00	1	.
67	62.00	1	.
69	59.33	3	13,317
70	58.00	3	13,115
71	61.33	3	7,506
72	65.00	3	4,359
73	66.50	2	707
74	69.00	2	1,414
75	66.00	2	2,828
Total	60.84	32	7,919

Protected by PDF Anti-Copy Free

ANOVA Table

			Sum of Squares	df
Kinerja Karyawan (Y) Budaya Kerja (X1)	Between Groups	(Combined)	1069.385	17
		Linearity Deviation from Linearity	488,409	1
			580,977	16
Within Groups			874,833	14
Total			1944,219	31

ANOVA Table

			Mean Squares	F
Kinerja Karyawan (Y) Budaya Kerja (X1)	Between Groups	(Combined)	62.905	1,007
		Linearity Deviation from Linearity	488,409	7,816
			36,311	581
Within Groups			62,488	
Total				

ANOVA Table

			Sig.
Kinerja Karyawan (Y) Budaya Kerja (X1)	Between Groups	(Combined)	.502
		Linearity Deviation from Linearity	.014
			.852
Within Groups			
Total			

Measured of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja Karyawan (Y) Budaya Kerja (X1)	.501	.251	.742	.550

Means

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kinerja Karyawan (Y) Perencanaan Karir (X2)	32	100.0%	0	0.0%	32	100.0%

Report
Protected by PDF Anti-Copy Free

Kinerja Karyawan (Y)

Perencanaan Karir (X2)	Mean	N	Std. Deviation
37	43.00	2	1,414
39	53.00	1	.
40	45.00	1	.
46	60.00	1	.
48	56.25	4	8,261
49	58.00	1	.
50	60.50	2	4,950
53	69.00	2	1,414
54	65.00	2	4,243
55	62.00	5	5,244
56	63.40	5	3,782
58	66.33	3	2,082
59	64.00	1	.
60	67.50	2	707
Total	60.84	32	7,919

ANOVA Table

			Sum of Squares	df
Kinerja Karyawan (Y)	Between Groups	(Combined)	1516.602	13
Perencanaan Karir (X2)		Linierity	1261.783	1
		Deviation from Linierity	256,819	12
	Within Groups		427,617	18
	Total		1944.219	31

ANOVA Table

			Mean Squares	F
Kinerja Karyawan (Y)	Between Groups	(Combined)	116.662	4,911
Perencanaan Karir (X2)		Linierity	1261.783	53,113
		Deviation from Linierity	21,235	894
	Within Groups		23,756	
	Total			

ANOVA Table
Protected by PDF Anti-Copy Free

		Sig.
Kinerja Karyawan (Y)	Between Groups (Combined)	.001
Perencanaan Karir (X2)	Linierity	.000
	Dev from Linierity	.569
Within Groups		
Total		

Measured of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja Karyawan (Y)				
Perencanaan Karir (X2)	.806	.549	.883	.780

Means

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Precent	N	Precent	N	Precent
Kinerja Karyawan (Y)						
Loyalitas Kerja (Z)	32	100.0%	0	0.0%	32	100.0%

Report

Kinerja Karyawan (Y)

Loyalitas Kerja (Z)	Mean	N	Std. Deviation
26	42.00	1	.
32	60.00	1	.
33	53.00	2	11,314
34	57.00	1	.
35	57.50	4	3,109
36	65.00	2	4,243
37	62.00	6	5,099
38	59.71	7	10,935
39	64.75	4	3,594
40	66.25	4	2,062
Total	60.84	32	7,919

Protected by PDF Anti-Copy Free

ANOVA Table

		Sum of Squares	df
Kinerja Karyawan (Y)	Between Groups (Combined)	870.290	9
Loyalitas Kerja (Z)	Linierity	664.764	1
	Deviation from Linierity	205,527	8
Within Groups		1073.929	22
Total		1944.219	31

ANOVA Table

		Mean Squares	F
Kinerja Karyawan (Y)	Between Groups (Combined)	96.699	1,981
Perencanaan Karir (X2)	Linierity	664.764	13,618
	Deviation from Linierity	25,691	526
Within Groups		48,815	
Total			

ANOVA Table

		Sig.
Kinerja Karyawan (Y)	Between Groups (Combined)	.092
Perencanaan Karir (X2)	Linierity	.001
	Deviation from Linierity	.824
Within Groups		
Total		

Measured of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja Karyawan (Y)				
Perencanaan Karir (X2)	.585	.342	.669	.448

Lampiran. Hasil Uji Hipotesis (Regresi)

Protected by PDF Anti-Copy Free

Regression (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Budaya Kerja (X1)		Enter

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
- b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Squared	Adjusted R Squared	Std. Error of the Estimate
1	.501a	.251	.226	6,966

- a. Predictors: (Constant),

ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	488,409	1	488,409	10,065	.003
	Residual	1,455,810	30	48,527		
	Total	1,944,219	31			

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
- b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X1)

Coefficient

Model		Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27,301	10,644		2,565	.016
	Budaya Kerja (X1)	.506	.159	.501		

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Regression

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Perencanaan Karir (X2)		Enter

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
- b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Squared	Adjusted R Squared	Std. Error of the Estimate
1	.806a	.649	.637	4,769

a. Predictoos: (Constant), Perencanaan Karir (X2)

ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,261,765	1	12,61.783	55,468	.000b
	Residual	682,436	30	22,748		
	Total	1,944,219	31			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Perencanaan Karir (X2)

Coefficient

Model		Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,673	6,922		1,397	.173
	Perencanaan Karir (X2)	.985	.132	.806	7,448	.000

a. Dependet Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Regression

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Loyalitas Kerja (Z)	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Squared	Adjusted R Squared	Std. Error of the Estimate
1	.585a	.342	.320	6,531

a. Predictoos: (Constant), Loyalitas Kerja (Z)

ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	664,764	1	664,764	15,587	.000b
	Residual	1279.455	30	42,649		
	Total	1944.219	31			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Loyalitas Kerja (Z)

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Coefficient

Model		Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,27	14,879		153	.879
	Loyalitas Kerja (Z)	1,596	.404	.585	3,948	.000

a. Dependet Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Regression

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Budaya Kerja (X1) Perencanaan Karir (X2) Loyalitas Kerja (Z)	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Squared	Adjusted R Squared	Std. Error of the Estimate
1	.814a	.662	.626	4,845

a. Predictoes: (Constant), Budaya Kerja (X1) Perencanaan Karir (X2) Loyalitas Kerja (Z)

ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	1286.986	3	428,995	18,276	.000b
	Residual	657.233	28	23,473		
	Total	1944.219	31			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Budaya Kerja (X1) Perencanaan Karir (X2) Loyalitas Kerja (Z)

Coefficient

Model		Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.885	11,067		.080	.937
	Budaya Kerja (X1)	.032	.146	.032	.218	.829
	Perencanaan Karir (X2)	.868	.178	.709	4,876	.000
	Loyalitas Kerja (Z)	.348	.418	.128	.833	.412

a. Dependet Variable:
Kinerja Karyawan (Y)

Regression

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Budaya Kerja (X1)	.	Enter

a. Dependent Variable: Loyalitas Kerja (Z)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Squared	Adjusted R Squared	Std. Error of the Estimate
1	.611a	.373	.352	2,335

a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja (X1)

ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	97,371	1	97,371	17,866	.000b
	Residual	163.504	30	5,450		
	Total	260.875	31			

a. Dependent Variable: Loyalitas Kerja (Z)

b. Predictors: (Constant), Budaya Kerja (X1)

Coefficient

Model		Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21,711	3,567		6,086	.000
	Budaya Kerja (X1)	.226	.053	.611		

a. Dependent Variable: Loyalitas Kerja (Z)

Regression

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Budaya Kerja (X1) Loyalitas Kerja (Z)	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Squared	Adjusted R Squared	Std. Error of the Estimate
1	.612a	.375	.332	6,473

a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja (X1), Loyalitas Kerja (Z)

ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	729,061	1	364,530	8,700	.001b
	Residual	1215.158	30	41,902		
	Total	1944.219	31			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Budaya Kerja (X1), Loyalitas Kerja (Z)

Coefficient

Model		Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.962	14,786		.065	.949
	Budaya Kerja (X1)	.232	.187	.230	1,239	.225
	Loyalitas Kerja (Z)	1,213	.506	.444	2,397	.023

a. Dependent Variable: Loyalitas Kerja (Z)

Regression

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Perencanaan Karir (X2) Loyalitas Kerja (Z)	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Squared	Adjusted R Squared	Std. Error of the Estimate
1	.813a	.661	.638	4,765

a. Predictors: (Constant), Perencanaan Karir (X2), Loyalitas Kerja (Z)

ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1285.865	2	642,933	28,321	.000b

Residual	658,354	29	22,702		
Total	1944,219	31			

Protected by PDF Anti-Copy Free

Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
 b. Predictors: (Constant), Perencanaan Karir (X2) Loyalitas Kerja (Z)

Coefficient

Model		Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,051	10,858		.097	.924
	Perencanaan Karir (X2)	.386	.375	.141	1,030	.312
	Loyalitas Kerja (Z)	.878	.168	.718	5,231	.000

- a. Dependent Variable: Loyalitas Kerja (Z)

Regression

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Perencanaan Karir (X2)	.	Enter

- a. Dependent Variable: Loyalitas Kerja (Z)
 b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Squared	Adjusted R Squared	Std. Error of the Estimate
1	.617a	.381	.360	2,320

- a. Predictors: (Constant), Perencanaan Karir (X2)

ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	99,356	1	99,356	18,454	.000b
	Residual	161,519	30	5,384		
	Total	260,875	31			

- a. Dependent Variable: Loyalitas Kerja (Z)
 b. Predictors: (Constant), Perencanaan Karir (X2)

Coefficient

Model		Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22,328	3,368		6,630	.000
	Perencanaan Karir (X2)	.276	.064	.617	4,296	.000

a. Dependent Variable: Loyalitas Kerja (Z)

Protected by PDF Anti-Copy Free

Regression (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Budaya Kerja (X1) Perencanaan Karir (X2)	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Squared	Adjusted R Squared	Std. Error of the Estimate
1	.808a	.654	.630	4,819

a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja (X1) Perencanaan Karir (X2)

ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1270.699	2	635,349	27,358	.000b
	Residual	673.520	29	23,225		
	Total	1944.219	31			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Budaya Kerja (X1) Perencanaan Karir (X2)

Coefficient

Model		Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,086	8,146		.870	.392
	Budaya Kerja (X1)	.082	.132	.081	.620	.540
	Perencanaan Karir (X2)	.930	.160	.761	5,804	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Regression

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Budaya Kerja (X1) Perencanaan Karir (X2) Loyalitas Kerja (Z)	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. All requested variables entered.

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Model Summary

Model	R	R Squared	Adjusted R Squared	Std. Error of the Estimate
1	.814a	.62	.626	4,845

a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja (X1) Perencanaan Karir (X2) Loyalitas Kerja (Z)

ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1286.986	3	428,995	18,276	.000b
	Residual	657.233	28	23,473		
	Total	1944.219	31			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Budaya Kerja (X1) Perencanaan Karir (X2) Loyalitas Kerja (Z)

Coefficient

Model		Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.885	11,067		.080	.937
	Budaya Kerja (X1)	.032	.146	.032	.218	.829
	Perencanaan Karir (X2)	.868	.178	.709	4,876	.000
	Loyalitas Kerja (Z)	.348	.418	.128	.833	.412

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Residuals Statistics a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	43.45	68.38	60.84	6,443	32
Residual	-14,003	6,963	.000	4,604	32
Std. Predicted Value	-2,700	1,169	.000	1,000	32
Std. Residual	-2,890	1,437	.000	.950	32

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

R Tabel
 Tingkat signifikansi untuk uji satu arah
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
 Tingkat signifikansi untuk uji dua arah

	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9877	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9000	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8054	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.7293	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.6694	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Protected by PDF Anti-Copy Free

Distribution: N/A; Table: F_{0,95}

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

	1	2	3	4	5	6	7	10	12	15	20	24	30	40	60	120	∞
1	161	200	216	225	230	234	237	242	244	246	248	249	250	251	252	253	254
2	18.5	19.0	19.2	19.2	19.3	19.3	19.4	19.4	19.4	19.4	19.4	19.5	19.5	19.5	19.5	19.5	19.5
3	10.1	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.84	8.74	8.70	8.66	8.64	8.62	8.59	8.57	8.55	8.53
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	5.91	5.86	5.80	5.77	5.75	5.72	5.69	5.66	5.63
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.83	4.68	4.62	4.56	4.53	4.50	4.46	4.43	4.40	4.37
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.16	4.00	3.94	3.87	3.84	3.81	3.77	3.74	3.70	3.67
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.74	3.57	3.51	3.44	3.41	3.38	3.34	3.30	3.27	3.23
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.45	3.28	3.22	3.15	3.12	3.08	3.04	3.01	2.97	2.93
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.07	3.01	2.94	2.90	2.86	2.83	2.79
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.91	2.85	2.77	2.74	2.70	2.66	2.62
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.79	2.72	2.65	2.61	2.57	2.53	2.49
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.69	2.62	2.54	2.51	2.47	2.43	2.38
13	4.67	3.81	3.41	3.13	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.60	2.53	2.46	2.42	2.38	2.34	2.30
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.53	2.46	2.39	2.35	2.31	2.27	2.22
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.48	2.40	2.33	2.29	2.25	2.20	2.16
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.42	2.35	2.28	2.24	2.19	2.15	2.11
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.38	2.31	2.23	2.19	2.15	2.10	2.06
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.34	2.27	2.19	2.15	2.11	2.06	2.02
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.31	2.23	2.16	2.11	2.07	2.03	1.98
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.28	2.20	2.12	2.08	2.04	1.99	1.95
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.25	2.18	2.10	2.05	2.01	1.96	1.92
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.23	2.15	2.07	2.03	1.98	1.94	1.89
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.20	2.13	2.05	2.01	1.96	1.91	1.86
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.18	2.11	2.03	1.98	1.94	1.89	1.84
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.16	2.09	2.01	1.96	1.92	1.87	1.77
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.09	2.01	1.93	1.89	1.84	1.79	1.74
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.00	1.92	1.84	1.79	1.74	1.69	1.64
50	4.08	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.02	1.95	1.87	1.78	1.74	1.69	1.63	1.56
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.92	1.84	1.75	1.70	1.65	1.59	1.53
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.85	1.80	1.68	1.63	1.57	1.51	1.46
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.83	1.75	1.66	1.61	1.55	1.50	1.43
∞	3.84	3.00	2.60	2.37	2.21	2.10	2.01	1.94	1.88	1.83	1.75	1.67	1.57	1.52	1.46	1.39	1.32

Table 1. Corbin-Watson (CW) $\alpha = 75\%$

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

n	k=6		k=7		k=8		k=9		k=10	
	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU
76	1.4623	1.8013	1.4535	1.8320	1.4448	1.8635	1.4361	1.8950	1.4274	1.9265
77	1.4659	1.8010	1.4584	1.8324	1.4496	1.8644	1.4405	1.8972	1.4311	1.9207
78	1.4714	1.8009	1.4433	1.8327	1.4448	1.8634	1.4361	1.8957	1.4271	1.9236
79	1.4757	1.8009	1.4480	1.8327	1.4496	1.8624	1.4416	1.8942	1.4320	1.9266
80	1.4800	1.8008	1.4526	1.8327	1.4544	1.8614	1.4470	1.8927	1.4369	1.9247
81	1.4842	1.8008	1.4572	1.8327	1.4592	1.8605	1.4522	1.8914	1.4418	1.9228
82	1.4883	1.8008	1.4616	1.8327	1.4640	1.8596	1.4574	1.8900	1.4468	1.9211
83	1.4923	1.8008	1.4659	1.8327	1.4688	1.8588	1.4624	1.8888	1.4518	1.9193
84	1.4962	1.8008	1.4702	1.8327	1.4736	1.8580	1.4673	1.8876	1.4565	1.9177
85	1.5000	1.8009	1.4745	1.8327	1.4784	1.8573	1.4721	1.8864	1.4612	1.9161
86	1.5038	1.8010	1.4784	1.8285	1.4828	1.8566	1.4768	1.8853	1.4657	1.9146
87	1.5075	1.8010	1.4824	1.8282	1.4874	1.8559	1.4815	1.8842	1.4702	1.9131
88	1.5111	1.8011	1.4863	1.8279	1.4918	1.8553	1.4860	1.8832	1.4749	1.9117
89	1.5147	1.8012	1.4902	1.8277	1.4964	1.8547	1.4904	1.8822	1.4792	1.9103
90	1.5181	1.8014	1.4939	1.8275	1.4998	1.8541	1.4948	1.8813	1.4838	1.9090
91	1.5215	1.8015	1.4976	1.8273	1.4735	1.8536	1.4990	1.8804	1.4884	1.9077
92	1.5249	1.8016	1.5013	1.8271	1.4774	1.8530	1.4932	1.8795	1.4928	1.9065
93	1.5282	1.8018	1.5048	1.8269	1.4812	1.8526	1.4873	1.8787	1.4972	1.9053
94	1.5314	1.8019	1.5083	1.8268	1.4849	1.8521	1.4813	1.8779	1.4975	1.9042
95	1.5346	1.8021	1.5117	1.8266	1.4886	1.8516	1.4753	1.8772	1.4917	1.9031
96	1.5377	1.8023	1.5151	1.8265	1.4922	1.8512	1.4691	1.8764	1.4958	1.9021
97	1.5407	1.8025	1.5184	1.8264	1.4958	1.8508	1.4729	1.8757	1.4999	1.9011
98	1.5437	1.8027	1.5216	1.8263	1.4993	1.8505	1.4767	1.8750	1.4939	1.9001
99	1.5467	1.8029	1.5248	1.8263	1.5027	1.8501	1.4803	1.8744	1.4978	1.8991
100	1.5496	1.8031	1.5279	1.8262	1.5060	1.8498	1.4839	1.8738	1.4916	1.8982
101	1.5524	1.8033	1.5310	1.8261	1.5093	1.8495	1.4875	1.8732	1.4854	1.8973
102	1.5552	1.8035	1.5340	1.8261	1.5126	1.8491	1.4909	1.8726	1.4791	1.8965
103	1.5580	1.8037	1.5370	1.8261	1.5158	1.8488	1.4944	1.8721	1.4727	1.8956
104	1.5607	1.8040	1.5399	1.8261	1.5189	1.8486	1.4977	1.8715	1.4763	1.8948
105	1.5634	1.8042	1.5428	1.8261	1.5220	1.8483	1.5010	1.8710	1.4798	1.8941
106	1.5660	1.8044	1.5456	1.8261	1.5250	1.8481	1.5043	1.8705	1.4833	1.8933
107	1.5686	1.8047	1.5484	1.8261	1.5280	1.8479	1.5074	1.8701	1.4867	1.8926
108	1.5711	1.8049	1.5511	1.8261	1.5310	1.8477	1.5106	1.8696	1.4900	1.8919
109	1.5736	1.8052	1.5538	1.8261	1.5338	1.8475	1.5137	1.8692	1.4933	1.8913
110	1.5761	1.8054	1.5565	1.8262	1.5367	1.8473	1.5167	1.8688	1.4965	1.8906
111	1.5785	1.8057	1.5591	1.8262	1.5395	1.8471	1.5197	1.8684	1.4997	1.8900
112	1.5809	1.8060	1.5616	1.8263	1.5422	1.8470	1.5226	1.8680	1.5028	1.8894
113	1.5832	1.8062	1.5642	1.8264	1.5449	1.8468	1.5255	1.8676	1.5059	1.8888
114	1.5855	1.8065	1.5667	1.8264	1.5476	1.8467	1.5284	1.8673	1.5089	1.8882
115	1.5878	1.8068	1.5691	1.8265	1.5502	1.8466	1.5312	1.8670	1.5119	1.8877
116	1.5901	1.8070	1.5715	1.8266	1.5528	1.8465	1.5339	1.8667	1.5148	1.8872
117	1.5923	1.8073	1.5739	1.8267	1.5554	1.8463	1.5366	1.8663	1.5177	1.8867
118	1.5945	1.8076	1.5763	1.8268	1.5579	1.8463	1.5393	1.8661	1.5206	1.8862
119	1.5966	1.8079	1.5786	1.8269	1.5603	1.8462	1.5420	1.8658	1.5234	1.8857
120	1.5987	1.8082	1.5808	1.8270	1.5628	1.8461	1.5445	1.8655	1.5262	1.8852
121	1.6008	1.8084	1.5831	1.8271	1.5652	1.8460	1.5471	1.8653	1.5289	1.8848
122	1.6029	1.8087	1.5853	1.8272	1.5675	1.8459	1.5496	1.8650	1.5316	1.8844
123	1.6049	1.8090	1.5875	1.8273	1.5699	1.8459	1.5521	1.8648	1.5342	1.8839
124	1.6069	1.8093	1.5896	1.8274	1.5722	1.8458	1.5546	1.8646	1.5368	1.8835
125	1.6089	1.8096	1.5917	1.8276	1.5744	1.8458	1.5570	1.8644	1.5394	1.8832

Protected by PDF Anti-Copy Free
 (Upgrade to PDF Distribusi Nilai t table Watermark)

d.f	t _{0.10}	t _{0.05}	t _{0.025}	t _{0.01}	t _{0.005}
1	3.078	6.314	12.71	31.82	
2	1.886	2.920	4.303	6.965	
3	1.638	2.353	3.182	4.541	
4	1.533	2.132	2.776	3.747	
5	1.476	2.015	2.571	3.365	
6	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707
7	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499
8	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355
9	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250
10	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169
11	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106
12	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055
13	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012
14	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977
15	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947
16	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921
17	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898
18	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878
19	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861
20	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845
21	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831
22	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819
23	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807
24	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797
25	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787
26	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779
27	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771
28	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763
29	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756
30	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750
31	1.309	1.696	2.040	2.453	2.744
32	1.309	1.694	2.037	2.449	2.738
33	1.308	1.692	2.035	2.445	2.733
34	1.307	1.691	2.032	2.441	2.728
35	1.306	1.690	2.030	2.438	2.724
36	1.306	1.688	2.028	2.434	2.719
37	1.305	1.687	2.026	2.431	2.715
38	1.304	1.686	2.024	2.429	2.712
39	1.304	1.685	2.023	2.426	2.708
40	1.303	1.684	2.021	2.423	2.704
41	1.303	1.683	2.020	2.421	2.701
42	1.302	1.682	2.018	2.418	2.698
43	1.302	1.681	2.017	2.416	2.695
44	1.301	1.680	2.015	2.414	2.692
45	1.301	1.679	2.014	2.412	2.690
46	1.300	1.679	2.013	2.410	2.687
47	1.300	1.678	2.012	2.408	2.685
48	1.299	1.677	2.011	2.407	2.682
49	1.299	1.677	2.010	2.405	2.680
50	1.299	1.676	2.009	2.403	2.678
51	1.298	1.675	2.008	2.402	2.676
52	1.298	1.675	2.007	2.400	2.674
53	1.298	1.674	2.006	2.399	2.672
54	1.297	1.674	2.005	2.397	2.670
55	1.297	1.673	2.004	2.396	2.668
56	1.297	1.673	2.003	2.395	2.667
57	1.297	1.672	2.002	2.394	2.665
58	1.296	1.672	2.002	2.392	2.663
59	1.296	1.671	2.001	2.391	2.662
60	1.296	1.671	2.000	2.390	2.660
61	1.296	1.671	2.000	2.390	2.659
62	1.296	1.671	1.999	2.389	2.659
63	1.296	1.670	1.999	2.389	2.658
64	1.296	1.670	1.999	2.388	2.657
65	1.296	1.670	1.998	2.388	2.657
66	1.295	1.670	1.998	2.387	2.656
67	1.295	1.670	1.998	2.387	2.655
68	1.295	1.670	1.997	2.386	2.655
69	1.295	1.669	1.997	2.386	2.654
70	1.295	1.669	1.997	2.385	2.653
71	1.295	1.669	1.996	2.385	2.653
72	1.295	1.669	1.996	2.384	2.652
73	1.295	1.669	1.996	2.384	2.651
74	1.295	1.668	1.995	2.383	2.651
75	1.295	1.668	1.995	2.383	2.650
76	1.294	1.668	1.995	2.382	2.649
77	1.294	1.668	1.994	2.382	2.649
78	1.294	1.668	1.994	2.381	2.648
79	1.294	1.668	1.994	2.381	2.647
80	1.294	1.667	1.993	2.380	2.647
81	1.294	1.667	1.993	2.380	2.646
82	1.294	1.667	1.993	2.379	2.645
83	1.294	1.667	1.992	2.379	2.645
84	1.294	1.667	1.992	2.378	2.644
85	1.294	1.666	1.992	2.378	2.643
86	1.293	1.666	1.991	2.377	2.643
87	1.293	1.666	1.991	2.377	2.642
88	1.293	1.666	1.991	2.376	2.641
89	1.293	1.666	1.990	2.376	2.641
90	1.293	1.666	1.990	2.375	2.640
91	1.293	1.665	1.990	2.374	2.639
92	1.293	1.665	1.989	2.374	2.639
93	1.293	1.665	1.989	2.373	2.638
94	1.293	1.665	1.989	2.373	2.637
95	1.293	1.665	1.988	2.372	2.637
96	1.292	1.664	1.988	2.372	2.636
97	1.292	1.664	1.988	2.371	2.635
98	1.292	1.664	1.987	2.371	2.635
99	1.292	1.664	1.987	2.370	2.634
100	1.292	1.664	1.987	2.370	2.633
101	1.292	1.663	1.986	2.369	2.633
102	1.292	1.663	1.986	2.369	2.632
103	1.292	1.663	1.986	2.368	2.631
104	1.292	1.663	1.985	2.368	2.631
105	1.292	1.663	1.985	2.367	2.630
106	1.291	1.663	1.985	2.367	2.629
107	1.291	1.662	1.984	2.366	2.629
108	1.291	1.662	1.984	2.366	2.628
109	1.291	1.662	1.984	2.365	2.627
110	1.291	1.662	1.983	2.365	2.627
111	1.291	1.662	1.983	2.364	2.626
112	1.291	1.661	1.983	2.364	2.625
113	1.291	1.661	1.982	2.363	2.625
114	1.291	1.661	1.982	2.363	2.624
115	1.291	1.661	1.982	2.362	2.623
116	1.290	1.661	1.981	2.362	2.623
117	1.290	1.661	1.981	2.361	2.622
118	1.290	1.660	1.981	2.361	2.621
119	1.290	1.660	1.980	2.360	2.621
120	1.290	1.660	1.980	2.360	2.620

Dari "Table of Percentage Points of the t-Distribution." Biometrika, Vol. 32. (1941), p. 300. Reproduced by permission of the Biometrika Trustess.