

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DENGAN LOYALITAS KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

**(Studi Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan
Perlindungan Anak Kab. Kolaka Utara).**

SKRIPSI

Memenuhi Salah Satu Persyaratan Mencapai
Derajat Sarjana Manajemen



Oleh :
Triwahyuni
202010160311272

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
2024**

LEMBAR PERSETUJUAN

SKRIPSI

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DENGAN LOYALITAS KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Studi pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan
Perlindungan Anak Kab. Kolaka Utara)**

Oleh :


TRIWAHYUNI

202010160311272

Malang, 17 Oktober 2024

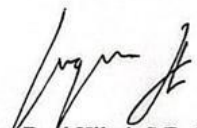
Telah disetujui oleh :

Pembimbing I



Aniek Rumijati, Dr, Dra., M.M

Pembimbing II



Luqman Dzul Hilmi, S.E., M.BA

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DENGAN LOYALITAS KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Studi pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak
Kabupaten Kolaka Utara)**

Yang disiapkan dan disusun oleh :

Nama : **Triwahyuni**

NIM : **202010160311272**

Jurusan : **Manajemen**

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 19 Oktober 2024 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Malang.

Susunan Tim Penguji:

Pembimbing I : **Dr. Aniek Rumijati, M.M.**

Pembimbing II : **Luqman Dzul Hilmi, S.E., M.BA.**

Penguji I : **Prof. Dr. Bambang Widagdo, M.M.**

Penguji II : **Dr. Titiek Ambarwati, M.M.**

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

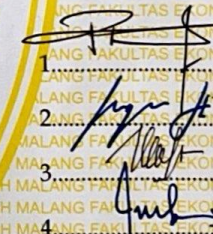
Ketua Program Studi,



Prof. Dr. Idah Zuhroh, M.M.



Dr. Nurul Asfiah, M.M.



SKRIPSI

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DENGAN LOYALITAS KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Studi pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak
Kabupaten Kolaka Utara)**

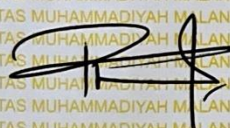
Oleh :

Triwahyuni
202010160311272

Diterima dan disetujui
pada tanggal 19 Oktober 2024

Pembimbing I,

Pembimbing II,



Dr. Aniek Rumpijati, M.M.


Luqman Dzul Hilmi, S.E., M.BA.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Ketua Program Studi,


Prof. Dr. Idah Zuhroh, M.M.


Dr. Nurul Asfiah, M.M.

PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya:

Nama : Triwahyuni

NIM : 202010160311272

Program studi : Manajemen

Surel : triwahyuni2311@gmail.com

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli dan benar-benar hasil karya sendiri, baik sebagian maupun keseluruhan, bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil penjiplakan (*plagiarism*) dari hasil karya orang lain;
2. Karya dan pendapat orang lain yang dijadikan sebagai bahan rujukan (referensi) dalam skripsi ini, secara tertulis dan secara jelas dicantumkan sebagai bahan/sumber acuan dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan di daftar pustaka sesuai dengan ketentuan penulisan ilmiah yang berlaku;
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan atau tidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis dan sanksi-sanksi lainnya yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Malang, (17, Oktober, 2024)

Yang Membuat Pernyataan,



(Triwahyuni)

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DENGAN LOYALITAS KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Studi pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kab.
Kolaka Utara)**

Triwahyuni¹, Anek Rumijti², Luqman D. Hilmi³
Manajemen, Universitas Muhammadiyah Malang, Indonesia
Corresponding E-mail: triwahyuni2311@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini untuk menganalisis adakah pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Loyalitas Kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel sebanyak 38 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner, dan dianalisis menggunakan teknik analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, demikian pula Loyalitas Kerja juga berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Selain itu, pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dapat dimediasi oleh Loyalitas Kerja.

Kata kunci: *Budaya organisasi; kinerja pegawai; loyalitas kerja.*

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DENGAN LOYALITAS KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Studi pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kab.
Kolaka Utara)**

Triwahyuni¹, Aniek Rumijti², Luqman D. Hilmi³
Manajemen, Universitas Muhammadiyah Malang, Indonesia
Corresponding E-mail: triwahyuni2311@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze whether there is an influence of Organizational Culture on Employee Performance with Work Loyalty as a mediating variable. This research employs a quantitative approach with a sample size of 38 respondents. Data were collected through a questionnaire and analyzed using path analysis techniques. The results show that Organizational Culture has a significant effect on Employee Performance, and Work Loyalty also significantly affects Employee Performance. Additionally, the influence of Organizational Culture on Employee Performance can be mediated by Work Loyalty.

Keywords— *Organizational culture; Employee performance; Work loyalty.*

KATA PENGANTAR

Assalamualiakum Wr. Wb

Puji Syukur kehadiran Allah SWT yang senantiasa melimpahkan berkah, rahmat, hidayah dan karunia-Nya sholawat serta salam kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Loyalitas Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kab. Kolaka Utara”. Penulisan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu persyaratan mencapai derajat sarjana manajemen Universitas Muhammadiyah Malang.

Penulis menyadari bahwa banyaknya keterbatasan dan kekurangan dalam penyusunan skripsi, namun berkat bantuan banyak pihak termasuk dosen pembimbing, keterbatasan dan kekurangan dapat di minimalisir. Untuk itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membatu dan mau berkontribusi dengan memberikan informasi atas materi-materi atau pun berupa pikiran dan dukungannya kepada:

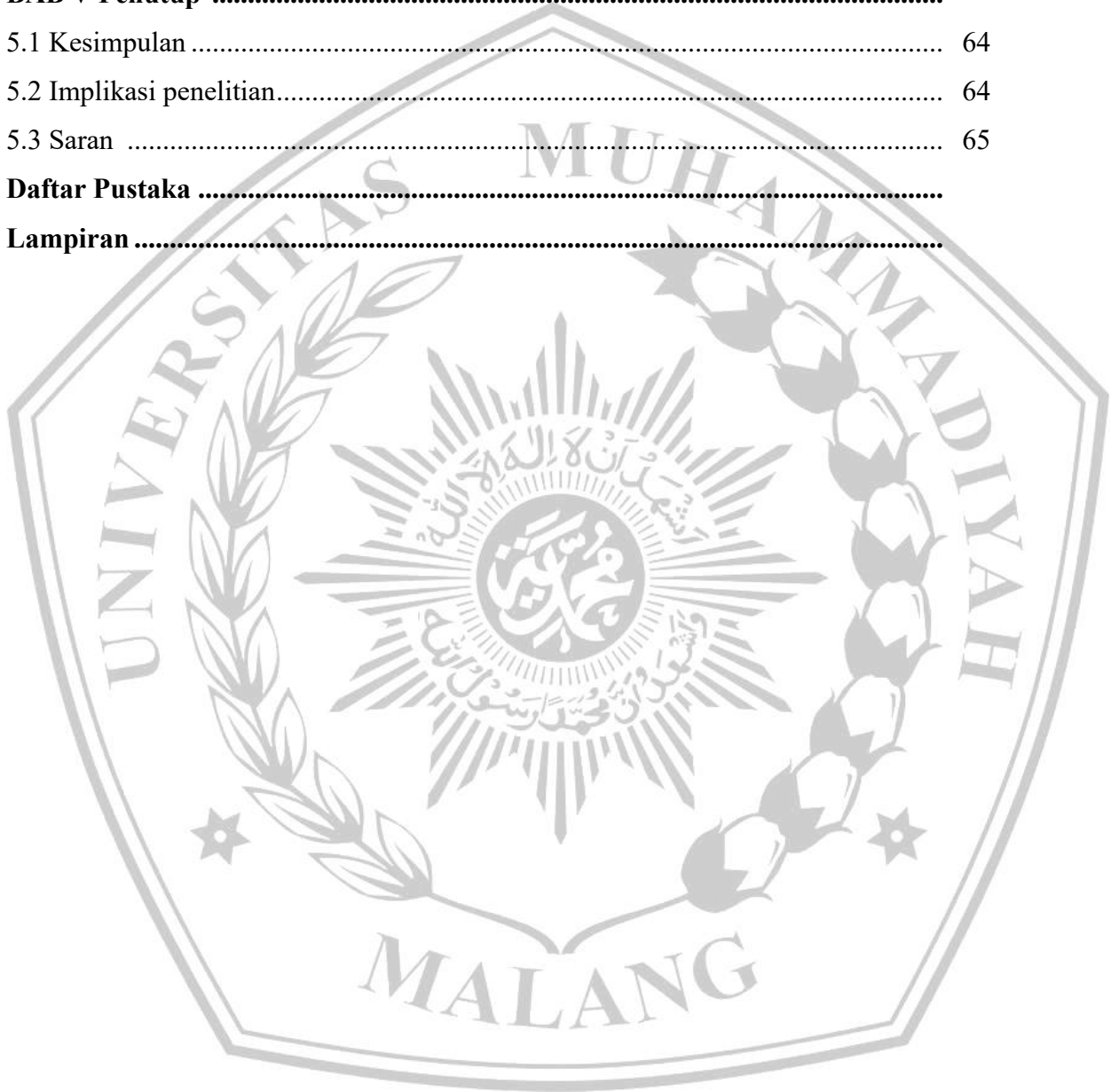
1. Dr. Fauzan, M.pd., selaku rektor Universitas Muhammadiyah Malang.
2. Dr. Idah Zuhroh, M.M., selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang.
3. Dr. Nurul Asfiah, M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang.
4. Aniek Rumijati Dr., Dra., M.M selaku dosen pembimbing satu yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengoreksi serta memberikan petunjuk yang sangat bermanfaat guna penyusunan skripsi ini.
5. Luqman Dzul Hilmi., S.E., M.BA selaku dosen pembimbing dua yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengoreksi serta memberikan petunjuk yang sangat bermanfaat guna penyusunan skripsi ini.
6. Sandra Irawati, Dra., MM. selaku dosen wali Manajemen Kelas E 2020 yang mengarahkan saya selama studi di Universitas Muhammadiyah Malang.
7. Terima kasih kepada Seluruh Bapak/Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan pengetahuan yang sangat bermanfaat selama masa perkuliahan serta dukungan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi dengan baik.

8. Yang teristimewa dengan kerendahan hati ucapan terima kasih ini kupersembahkan kepada kedua orang tua, ayahanda Abdul Muis dan ibunda Nuranna yang tidak hentinya memberikan doa dengan tulus, dukungan dan semua pengorbanan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan baik hingga selesai.
9. Terima kasih kepada kakak saya Muthmainnah dan Ahyana dan juga adik-adik saya yaitu Fathir Rizky, Suwarni dan Farhan Franaja yang selalu menghibur saya dan memberikan semangat selalu.
10. Terima kasih kepada diri saya sendiri yang mampu bertahan, berjuang, berusaha sekuat yang saya bisa, dan tidak menyerah dengan keadaan.
11. Terima kasih kepada Ilham Rizqi Adiyanto dan sekeluarga yang selalu menemani, dan merawat di saat saya sakit dari awal pengerjaan skripsi hingga di titik ini.
12. Terima kasih kepada Keluarga Besar Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kab. Kolaka Utara yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian dan membantu hingga skripsi ini selesai.
13. Terima kasih kepada sahabat baik saya, Fhariani yang selalu memberi ruang canda tawa, menghibur di saat penat dan selalu memberi motivasi dalam segala aspek.
14. Terima kasih untuk semua teman kelas dan seperjuangan manajemen angkatan 2020 yang telah berupaya membantu dan menolong satu sama lain selama perkuliahan.

DAFTAR ISI

Judul	
Lembar Persetujuan	i
Lembar Pengesahan Skripsi	ii
Pernyataan Orisinalitas	iv
Abstrak	x
Daftar Isi	
Daftar Tabel	vi
Daftar Gambar	vii
BAB I Pendahuluan	
1.1 Latar belakang.....	1
1.2 Rumusan masalah	8
1.3 Tujuan penelitian.....	8
1.4 Manfaat penelitian	8
BAB II Tinjauan Pustaka	
2.1 Kinerja Pegawai	10
2.2 Budaya Organisasi	13
2.3 Loyalitas Kerja.....	17
2.4 Penelitian Terdahulu	19
2.5 Kerangka Pikir	24
2.6 Hipotesis Penelitian	25
2.7 Definisi Operasional Variabel	28
BAB III Metode Penelitian	
3.1 Jenis Desain Penelitian	32
3.2 Lokasi/objek dan Waktu.....	32
3.3 Populasi, Sampel dan Sampling.....	32
3.4 Pengembangan Instrument.....	33
3.5 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data	33
3.6 Pengujian Instrument	34
3.7 Metode Analisis Data.....	35
BAB IV Pembahasan	

4.1 Gambaran Umum Organisasi DP3A.....	39
4.2 Gambaran Responden	43
4.3 Hasil Penelitian	46
4.4 Pembahasan	61
BAB V Penutup	
5.1 Kesimpulan	64
5.2 Implikasi penelitian.....	64
5.3 Saran	65
Daftar Pustaka	
Lampiran	



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Ketentuan pengisian presensi berbasis <i>fingger scan</i>	4
Tabel 1.2. Data absensi pegawai DP3A Tahun 2022	5
Tabel 1.3. Hasil Pencapaian Kinerja Pegawai Tahun 2022.....	5
Tabel 1.4. Loyalitas kerja Pegawai DP3A Tahun 2022.....	7
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu	19
Tabel 2.2. Definisi Operasional Variabel	30
Tabel 3.1. Skala Likert.....	33
Tabel 3.2. Skor Rentang Skala.....	35
Tabel 4.1. Jumlah Pegawai (PNS dan Non PNS) DP3A Kab. Kolaka Utara Berdasarkan Tingkat Pendidikan	41
Tabel 4.2. Jam kerja pegawai DP3A	42
Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	43
Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	44
Tabel 4.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	44
Tabel 4.6. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	45
Tabel 4.7. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pegawai.....	45
Tabel 4.8. Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi Pegawai	46
Tabel 4.9. Hasil Uji Validitas	47
Tabel 4.10. Uji Realibilitas	48
Tabel 4.11. Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai	48
Tabel 4.12. Distribusi Frekuensi Budaya Organisasi	50

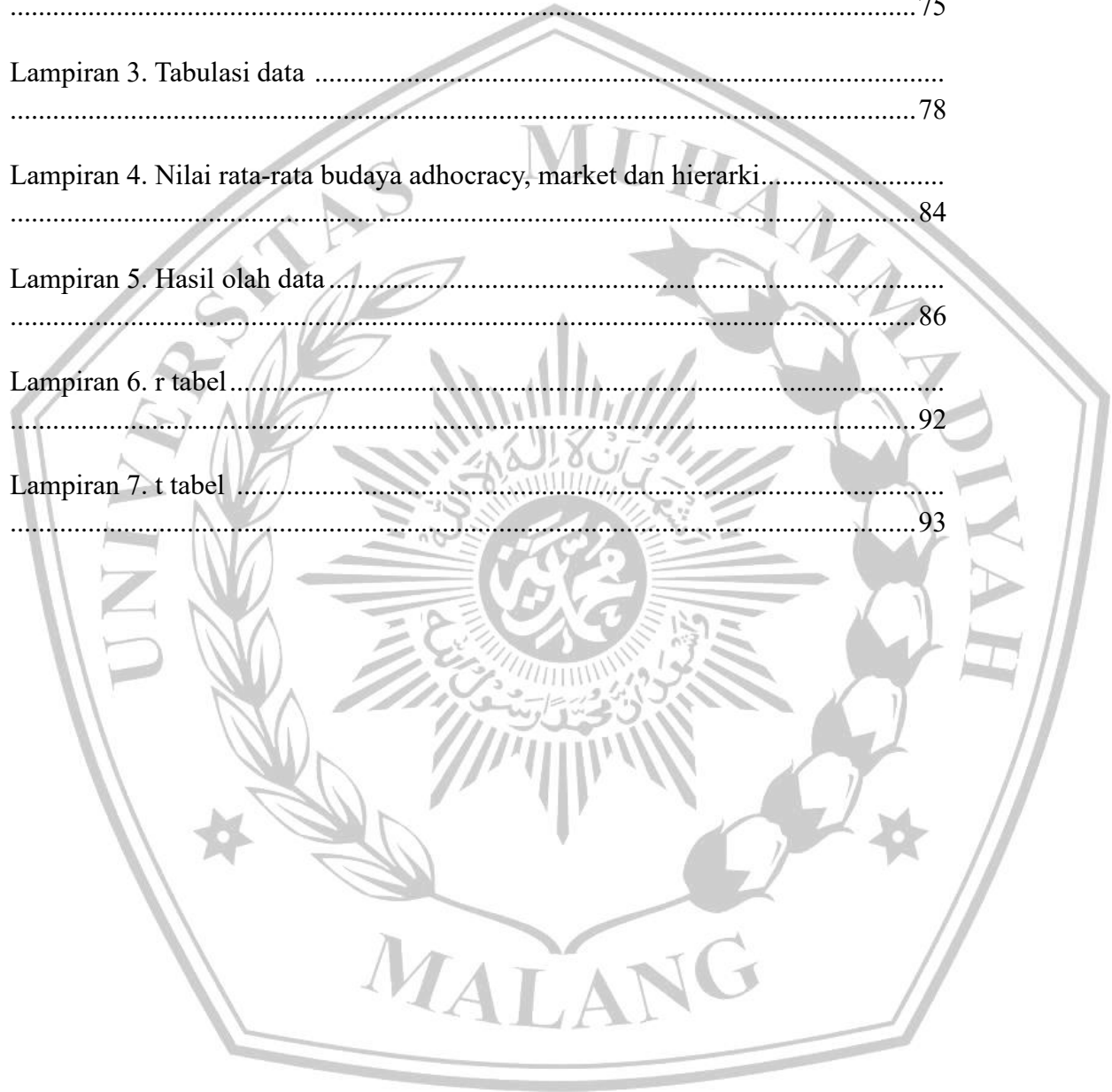
Tabel 4.13. Distribusi Frekuensi Loyalitas Kerja	51
Tabel 4.14. <i>Coefficient</i> Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai	53
Tabel 4.15. Model <i>Summary</i> Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai	54
Tabel 4.16. <i>Coefficient</i> Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Kerja.....	54
Tabel 4.17. Model <i>Summary</i> Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Kerja.....	55
Tabel 4.18. <i>Coefficient</i> Pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai	56
Tabel 4.19. Model <i>Summary</i> Pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai	56
Tabel 4.20. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Loyalitas Kerja.....	57
Tabel 4.21. Hasil Uji t	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. <i>Competing Values Framework (CVF)</i>	14
Gambar 2.2. Kerangka Pikir Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Loyalitas sebagai Variabel Mediasi	26
Gambar 3.1. Pengaruh Langsung BO ke Kinerja, BO ke Loyalitas dan Loyalitas ke	36
Gambar 3.2. Pengaruh Tidak Langsung Budaya Organisasi terhadap Kinerja dengan Loyalitas sebagai Variabel Mediasi	36
Gambar 4.1. Bagan Struktur Organisasi DP3A	41
Gambar 4.2. Model pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui Loyalitas kerja	58
Gambar 4.3 Hasil Uji Sobel	60

Lampiran

Lampiran 1. Kuesioner penelitian.....	69
Lampiran 2. Data responden.....	75
Lampiran 3. Tabulasi data	78
Lampiran 4. Nilai rata-rata budaya adhocracy, market dan hierarki.....	84
Lampiran 5. Hasil olah data.....	86
Lampiran 6. r tabel.....	92
Lampiran 7. t tabel	93



DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, A., Amir, M., & Husna, A. (2021). *Membangun Loyalitas Sumber Daya Manusia*. Pasuruan: Qiara Media.
- Andi, Winarno, & R, N. (2018). *Budaya Organisasi*. Semarang: Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang.
- Anggraini, R. d. (2019). "Pengaruh Budaya Organisasi, Semangat Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Tetap Pada Pt. Rama Emerald Multi Sukses". *IQTISHADequity Fakultas Ekonomi Prodi Manajemen*, 01-04.
- Ardiansyah. (2017). "Pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi terhadap Loyalitas Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Pt. Bank Negara Indonesia KCU Pekanbaru)". *JOM FISIP*, 01-10.
- Asi, L., d., (2021). "Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Dosen. *Journal of Management Science*, 01-23.
- Astuti, N., Suamba, & Artini. (2019). "Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Agrowisata Bagus Agro Pelaga". *Agrisocionomics : Jurnal Sosial Ekonomi dan Kebijakan Pertanian*, 01-09.
- Cameron, & Quinn, R. E. (2006). *Diagnosing and Changing Organizational Culture : Based in the Competing Values Framework*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Fahmi, I. (2016). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas*. Bandung: Mandar Maju.
- Fathurrohman, I. (2020). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Indramayu, Jawa Barat: Penerbit Adab.
- Febriantina, Lutfiani, & Zein. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru*. *Tadbir Muwahhid*, 120-131.
- Ghozali. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariatet (edisi 10)*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Hadju, L., & Adam. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 125-135.
- Hasibuan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Inggira., d. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Milenial dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia, 195-208.
- Jufrizen, & Ramadhan, K. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Lingkungan Kerja sebagai Variabel Moderasi*. JMD: Jurnal Manajemen dan Bisnis Dewantara, 66-79.
- Juwita, K., & Khalimah, U. (2021). *Konsep dasar membangun loyalitas karyawan*. Malang: Literasi Nusantara Abadi.
- Kamaroellah, A. (2014). *Pengantar Budaya Organisasi*. Surabaya: Pustaka Radja.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Kurniawan, I. S. (2021). Faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan. *JBEI*.
- Lian B. (2017). *Kepemimpinan & Kualitas Kinerja Pegawai*. Palembang: NoerFikri Offset.
- Lumingkewas, Adolfina, & Uhing. (2019). "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Bank Sulut-Go Kantor Cabang Tomohon". *Jurnal EMBA*, 3269-3278.
- Maharani, D. (2019). "Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi terhadap Kualitas Kinerja Pegawai Kantor Kec. Cikijing Kab. Majalengka". *Dinamika Governace: Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 102-110.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rokdarya.
- Manikotama, A., Lubis, & Rahma. (2022). "Budaya Organisasi dan Keterlibatan Karyawan Terhadap Loyalitas Kerja". *Psikoborneo Jurnal Imiah Psikologi*, 201-212.
- Maria, d. (2022). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Lombok Barat: Seval Literindo Kreasi.
- Marjanuardi, & Ratnasari. (2019). "Pengaruh Disiplin Kerja, Loyalitas, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Raudlatul Qur' An Batam". *Jurnal Benefita*, 560-569.
- Marlinah, H. (2023). *Budaya Organisasi*. Bandung: widina.
- Michael Valentino dan Bambang H. (2016). "Loyalitas Karyawan Pada Cv Trijaya". *Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen Universitas Kristen Petra*, 121-131.

- Muis, M. d. (2018). "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja" . *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 09-25.
- Nasution, I., & Rezky. (2023). "Pengaruh Loyalitas dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Anggota Polres Simalungun". *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 163-169.
- Ningrum, P., & Purnamasari. (2022). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Dan Loyalitas Kerja Karyawan". *IQTISHADequity*, 107-115.
- Ningsih, S. d. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Widina.
- Novalien, d. (2021). *Knowledge management*. Yogyakarta: Zahir.
- Nuswantoro, M. (2021). "Pengaruh Dukungan Organisasi, Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement Yang Berimplementasi Pada Loyalitas (Studi Kasus Pada BPR Arto Moro Semarang)". *Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 102-111.
- Pagaya, S., & Taroreh. (2023). "Analisis Pengaruh Fasilitas Kantor, Budaya Organisasi, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai Pada Kantor Camat Tobelo Kabupaten Halmahera Utara" . *Jurnal EMBA*, 751-760.
- Pengamanan, R. d. (2023). "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Umkm Ruby". *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 344-351.
- Prasetiawan dkk. (2018). *Budaya Organisasi*. Semarang: Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang.
- Purnomo, S. (2023). *Budaya Organisasi*. Bandung: Widina.
- Qorfinalda, S., & Wulandari, A. (2021). "Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dimediasi Kepuasan dan Loyalitas Kerja Karyawan". *EKOMABIS*, 157-168.
- Riniwati H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM)*. Malang: UB Press.
- Safira, A., & Rozak H. (2020). "Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Kompetensi (Studi Pada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Tengah)". *Proceeding SENDIU*, 519-523.
- Samsuddin, H. (2018). *Kinerja Karyawan*. Sidoarjo: Indomedia pustaka.
- Sari, H. (2016). "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Loyalitas Melalui Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Karyawan Institusi "X" Di Kediri". *Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan*, 15-30.
- Sari, I., & Hadijah. (2016). "Peningkatan kinerja pegawai melalui kepuasan dan disiplin kerja". *pendidikan manajemen perkantoran*, 204-214.

- Sholihin, & Arida, (2021). "Dampak Mediasi Loyalitas Kerja pada Lingkungan, Motivasi," . *JKBM* , 47-57.
- Silaen, N., R., (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Sitepu, d. (2021). "Pengaruh Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Pelayanan Pajak Pratama". *Transekonomika – Akuntansi Bisnis dan Keuangan*.
- Sitompul, d.,(2022). "*Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri 2 Sibolga*". Jupiman, 85-99.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Sulaksono H. (2015). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Yogyakarta: DEEPUBLISH.
- Sutriasih, K. (2018). "Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan pada PT. Plasa Telkom Group Singaraja". *Pendidikan Ekonomi Undiksha*.
- Suwarto. (2014). "Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sorini Agro Orindo Tbk". *Jurnal Manajemen* .
- Tobari. (2015). *Membangun Budaya Organisasi pada Intansi Pemerintah*. Deepublish, 121.
- Tsauri, S. (2014). *Manajemen Kinerja*. jember: Stain Jember Press.
- Yanuresta, & Rismawati. (2021). "Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan pada Starbucks Coffe". *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi* , 01-19.
- Yuniarti R, e. a. (2021). *Kinerja Karyawan (Tinjauan Teori dan Praktis)*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.

11% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Filtered from the Report

- Bibliography
- Quoted Text

Top Sources

- 8%  Internet sources
- 2%  Publications
- 7%  Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags

0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.

Top Sources

- 8%  Internet sources
- 2%  Publications
- 7%  Submitted works (Student Papers)

Top Sources

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	Internet	
www.neliti.com		4%
2	Student papers	
University of Muhammadiyah Malang		3%
3	Internet	
journal.unifa.ac.id		2%
4	Internet	
e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id		2%