

Lampiran 1

UJI REFERENSI SKRIPSI

PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN UBHARA JAYA

Nama : Cynthia Dewi Anjani
NPM : 201710325284
Tahun Akademik : 2020/2021
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh *Work Life Balance* dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Samitra Nityasa Sakti Bekasi

No	Nama Pengarang, Tahun Diterbitkan, Judul Jurnal/Buku, Penulis/Penerbit, Kota Tempat Buku Penerbit	Paraf Pembimbing
1	Aprilyanti, S. (2017). Pengaruh Usia dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus: PT. OASIS Water International Cabang Palembang). <i>Jurnal Sistem Dan Manajemen Industri</i> , 1(2), 68–72. https://doi.org/10.30656/jsmi.v1i2.413 . Hal 69	
2	Asepta, U. Y., & Maruno, S. H. P. (2018). Analisis Pengaruh Work-Life Balance Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt.Telkomsel, Tbk Branch Malang. <i>Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia</i> , 11(2), 77–85. https://doi.org/10.32812/jibeka.v11i2.64 . Hal 79	
3	Ashary, L. (2019). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Produktivitas Karyawan Industri Kuliner Di Kabupaten Jember. <i>Jurnal Ekonomi Dan Bisnis GROWTH</i> , 33–51. Hal 33	

4	Bahri, S., & Chairatun Nisa, Y. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. <i>Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis</i> , 18(1), 9–15. https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1395 . Hal 11	f ₃
5	Hariana, N. Z., Sinto, & Wijaya, M. (2020). <i>Perspekif Displin Kerja dan Motivasi Kerta Serta Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan</i> . 12(2), 192–200. Hal 194	f ₃
6	Kawulur, T. K., Areros, W. A., & Pio, R. . (2018). Pengaruh Reward and Punishment Terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Columbia Perdana Cabang Manado. <i>Adiminstrasi Bisnis</i> , 6(2), 68–76. Hal 70	f ₃
7	Larastrini, P. M., & Adnyani, I. G. A. D. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Work – Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan pada Rumah Sakit Umum Puri Raharja. <i>E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana</i> , 8(6), 3674–3699. https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p14 . Hal 3678	f ₃
8	Lumiu, C. A., Pio, R. J., & Tatimu, V. (2019). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan. <i>Jurnal Administrasi Bisnis</i> , 9(3), 93–100. https://doi.org/10.35797/jab.9.3.2019.25518.93-100 . Hal 96	f ₃
9	M. Hanafis Nasution, H. (2019). <i>Pengaruh Kepuasan kerja, Lingkungan Kerja Dan Work Life Balance (Keseimbangan Kehidupan) Terhadap Loyalitas karyawan Rumah Sakit Surya Insani Kabupaten Rokan Hulu</i> . 2, 42–53. Hal 46	f ₃

10	Onsardi, O. (2018). Loyalitas Karyawan pada Universitas Swasta di Kota Bengkulu. <i>Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)</i> , 2(1), 1–13. https://doi.org/10.31539/costing.v2i1.326 . Hal 1	f
11	Pandey, C., & Rajni, K. (2012). Impact of Job Satisfaction and Organizational. <i>International Journal of Social Science & Interdisciplinary Research</i> , 1(8), 26–41. Hal 26	f
12	Pratiwi, D. P., & Silvianita, A. (2020). <i>Analisis Faktor-Faktor Work-Life Balance Pada Pegawai PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (PERSERO) Bandung</i> . 1(2), 123–131. Hal 126-127	f
13	Prayogi, M. A., Koto, M., & Arif, M. (2019). Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. <i>Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis</i> , 20(1), 39–51. https://doi.org/10.30596/jimb.v20i1.2987 . Hal 42	f
14	Pulawan, I. M. (2020). Pengaruh Gender, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan pada CV. Shade Collection Denpasar. <i>WACANA EKONOMI (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi)</i> , 19(2), 143–153. https://doi.org/10.22225/we.19.2.1961.143-153 . Hal 151	f
15	Purbowati, N., Istiqomah, I., & Yani, B. A. (2020). Analisis Kualitas Kepemimpinan, Motivasi, dan Pengembangan Karir terhadap Loyalitas Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Surakarta. <i>Jurnal Ilmiah Edunomika</i> , 4(01), 306–311. https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.870	f
16	Purnamasari, N. P. D., & Sintaasih, D. K. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, Dan Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan. <i>E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana</i> , 8(9), 5762–5782.	f

	https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i09.p20 . Hal 5765	
17	Rahwana, K, A., & Lestari, S. P. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Pangandaran. <i>Jurnal Ekonomi Perjuangan (JUMPER)</i> , 1(2), 89–99. Hal 93	f
18	Saputra, A. T., Bagia, I. W., & Yulianthini, N. N. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. <i>Jurnal Manajemen Indonesia</i> , 4(1), 1–8. Hal 3	f
19	Solihin, A. (2021). Model Hubungan Beban Kerja , Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan PT. ABC. <i>Jurnal Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Kewirausahaan</i> , 1(1), 36–45. Hal 38	f
20	Soomro, A. A., Breiteneker, R. J., & Shah, S. A. M. (2017). Relation of Work Life balance, work family conflict, and family work conflict with the employee performance moderating role of job satisfaction. <i>South Asian Journal of Business Studies</i> , 7(1), 1–40. Hal 4	f
21	Sugiyono, P. D. (2017). <i>METODE PENELITIAN Kuantitatif, Kualitatif dan R&D</i> . ALFABETA. Hal 39	f
22	Sujarweni, V. W. (2018). <i>Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif</i> . PUSTAKABARUPRESS. Hal 12	f
23	Susita, D., Saptono, A., Susono, J., & Rahim, A. (2020). The Effect of Career Development and Work Environment on Employee Loyalty with Work Satisfaction as Intervening Variables. <i>Economics</i> , 2(2), 20–31. Hal 22	f
24	Syamsir, S., & Hidayat, R. (2020). Pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap intention turnover pegawai. <i>Insight Management Journal</i> , 1(1), 1–5. https://journals.insightpub.org/index.php/imj/article/view	f

	w/12 . Hal 1	
25	<p>Willy Rizky Utami, V. A. V., & Dwiatmadja, C. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Tribun Berita Online). <i>International Journal of Social Science and Business</i>, 4(2), 267–275.</p> <p>https://doi.org/10.23887/ijssb.v4i2.24221 .</p>	



Lampiran 2

UJI PLAGARISME

PROGRAM SARJANA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS BHAYANGKARA JAKARTA RAYA

Nama : Cynthia Dewi Anjani

NPM : 201710325284

Judul Skripsi : Pengaruh *Work Life Balance* dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Samitra Nityasa Sakti Bekasi

Tabel Hasil Uji Plagiarisme

JUDUL	PRESENTASE UNIQUE	CONTENT PLAGIARISME
Bab I, II, III, IV & V	82%	18%

Berdasarkan Uji Plagiarisme dinyatakan bahwa total hasil unique adalah sebesar 82% dan total plagiarisme adalah sebesar 18%. Syarat terpenuhinya uji plagiarisme adalah dengan jumlah maksimal plagiarisme sebesar 20%, maka dapat disimpulkan bahwa hasil uji plagiarisme lebih kecil dibanding batas maksimal.

Jakarta, 16 Juli 2021



Tyna Yunita, S.E, M.M

NIDN : 0319067107



Plagiarism Checker X Originality Report

Similarity Found: 18%

Date: Saturday, July 17, 2021

Statistics: 1842 words Plagiarized / 10037 Total words

Remarks: Low Plagiarism Detected - Your Document needs Optional Improvement.

BAB I PENDAHULUAN 1.1 Latar Belakang Masalah Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang paling mahal dibanding dengan aset-aset lain karena sumber daya manusia merupakan penggerak utama organisasi perusahaan (Ashary, 2019). Sukses atau tidak perusahaan bergantung pada kemampuan sumber daya manusia untuk melaksanakan tugas dan fungsinya, manusia selalu memainkan peran yang aktif dan selalu dominan dalam setiap kegiatan perusahaan atau organisasi, karena manusia juga menjadi perencana, aktor dan juga sebagai penentuan faktor untuk realisasi perusahaan atau organisasi. Karyawan sebagai sumber daya manusia adalah aset yang sangat penting dalam sebuah perusahaan.

Dalam era globalisasi ini, menjaga karyawan yang baik dan mengembangkan loyalitas karyawan merupakan hal yang sangat penting, hal ini merupakan tantangan yang berkelanjutan. Loyalitas merupakan sikap kesetiaan yang ditunjukkan oleh seseorang melalui pelayanan maupun tanggung jawab dengan perilaku baik (Lumiu et al., 2019). Jika karyawan puas dengan pekerjaannya maka akan dapat mempengaruhi loyalitas karyawan kepada perusahaan sehingga karyawan akan mempunyai sikap dan semangat yang positif dalam melakukan pekerjaan sehingga keinginan karyawan untuk melakukan mutasi sangat rendah. Tingkat turnover yang tinggi dapat mengakibatkan perusahaan tidak efektif karena perusahaan kehilangan karyawan yang berpengalaman dan

perlu melatih kembali karyawan baru.

Intention turnover (keluar-masuk karyawan) adalah suatu fenomena yang sering terjadi dalam sebuah industri, baik dilakukan secara sukarela maupun tidak sukarela (Syamsir & Hidayat, 2020). Berikut adalah data Turnover di PT. Samitra Nityasa Sakti Bekasi : Tabel 1.1 Data Turnover Karyawan di PT. Samitra Nityasa Sakti Tahun Jumlah Karyawan Masuk Jumlah Karyawan Keluar Persentase 2018 33 62 13% 2019 58 21 18% 2020 22 69 21% Sumber : PT. Samitra Nityasa Sakti Berdasarkan pada tabel 1.1 diatas, dapat dilihat bahwa tingkat turnover di perusahaan tersebut tinggi. Karena dalam suatu perusahaan jika angka turnover perusahaan yang telah mencapai 10%, menandakan bahwa angka ini tergolong tinggi.

Kemudian untuk mengurangi tingkat turnover ini, peneliti mencari tahu faktor-faktor apa saja yang dapat berpengaruh pada loyalitas karyawan. Dengan mengetahui faktor- faktor yang berpengaruh, loyalitas dapat ditingkatkan, yang akhirnya dapat meminimalkan turnover. Pentingnya loyalitas karyawan pada hasil kinerja perusahaan, maka perusahaan perlu meningkatkan perhatiannya terhadap usaha-usaha mempertahankan dan menjaga loyalitas karyawan tersebut.

Dalam menjaga loyalitas, setiap perusahaan tentu memiliki caranya sendiri dan rahasianya. Namun tentunya semua cara mengacu kepada apa yang diberikan perusahaan kepada karyawan tersebut. Banyak faktor- faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan terhadap suatu perusahaan, salah satunya adalah Work Life Balance. Mengenai faktor yang mempengaruhi loyalitas adalah work life balance. Karyawan bukan hanya menghadapi perannya saja dan juga masalah dalam hal pekerjaannya, tetapi dalam hal di luar pekerjaannya seperti keluarga, komunitas sosial, studi, dan komitmen lainnya.

Karyawan semakin sadar bahwa pekerjaan telah mempertaruhkan kehidupan pribadi mereka, dan mereka tidak merasa senang karenanya. Karyawan umumnya menginginkan pekerjaan yang memberi mereka fleksibilitas jadwal kerja sehingga mereka dapat dengan lebih baik mengelola konflik kehidupan kerja. Work life balance adalah menciptakan dan memelihara kondisi kerja yang mendukung dan sehat, yang akan memungkinkan karyawan untuk menyeimbangkan pekerjaan dan tanggung jawab pribadi, sehingga memperkuat loyalitas dan produktivitas (Larastrini & Adnyani, 2019).

Work life balance menurut pandangan karyawan yaitu keseimbangan

kewajiban kerja dan kehidupan luar, sedangkan work life balance menurut pandangan perusahaan seperti tantangan untuk menciptakan suatu budaya yang mendukung dimana karyawan dapat fokus terhadap pekerjaannya saja saat bekerja. Berikut adalah data jam kerja operasional di PT. Samitra Nityasa Sakti Bekasi : Tabel 1.2 Data Jam Operasional di PT. Samitra Nityasa Sakti Periode juli s/d desember 2020

Bulan	Jam Kerja Normal per bulan	Jam Kerja Lembur per bulan	Jumlah Karyawan
Juli	176 jam	24 jam	200 karyawan
Agustus	176 jam	24 jam	200 karyawan
September	176 jam	36 jam	212 karyawan
Oktober	176 jam	24 jam	200 karyawan
November	176 jam	36 jam	212 karyawan
Desember	176 jam	36 jam	212 karyawan

Sumber : PT.

Samitra Nityasa Sakti Berdasarkan pada tabel 1.2 diatas diketahui hasil yang didapat dari melakukan wawancara dengan beberapa karyawan di PT. Samitra Nityasa Sakti serta adanya data yang diberikan oleh PT. Samitra Nityasa Sakti, dapat ditunjukkan pada setiap jam kerja keseluruhan periode Juli s/d Desember 2020 terlihat tidak stabil karena jam kerja normal per bulan di perusahaan tersebut 176 jam sedangkan di perusahaan menerapkan jam kerja lembur di setiap minggu nya yang dapat diketahui pada bulan Juli, Agustus, Oktober jam kerja lembur yaitu 24 jam per bulan dimana setiap minggu nya terdapat 6 jam kerja lembur perminggu.

Sedangkan di bulan September, November, Desember jam kerja lembur yaitu 36 jam per bulan dimana setiap minggu nya terdapat 9 jam kerja lembur perminggu. Oleh sebab itu karyawan mengalami kesulitan untuk menyeimbangkan antara kehidupan pribadinya dan pekerjaannya sehingga work life balance belum seimbang, seperti jam kerja lembur yang melebihi batas waktu jam kerja tersebut. Sehingga perusahaan harus bisa memperhatikan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerja karyawannya sehingga loyalitas karyawan tetap terjaga.

Faktor lain yang mempengaruhi loyalitas karyawan selain work life balance adalah pengembangan karir. Pengembangan karir termasuk dalam bagian pengembangan sumber daya manusia yang secara khusus direncanakan untuk memberikan hasil yang lebih besar dari sekedar peluang atau rekrutmen di luar yang mungkin terburu-buru. Dengan kata lain pengembangan karir merupakan usaha yang terorganisasi dan terencana yang terdiri atas aktivitas atau proses yang terstruktur yang menghasilkan timbal balik usaha perencanaan karir antara pegawai dan organisasi (Solihin, 2021).

Melalui pengembangan karir tersebut karyawan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman mereka melalui pelatihan serta pendidikan yang berguna bagi karir mereka dimasa yang akan datang. Berikut adalah data pelatihan kerja di PT. Samitra Nityasa Sakti Bekasi : Tabel 1.3 Data Pelatihan kerja di PT. Samitra Nityasa Sakti Periode 2018-2020 Sumber : PT. Samitra Nityasa Sakti Berdasarkan hasil dari data tabel 1.3 dalam kegiatan pelatihan kerja untuk mengembangkan karir di PT. Samitra Nityasa Sakti meliputi Product Knowledge, Motivasi, dan Disiplin Kerja, tetapi pelatihan kerja tidak diadakan secara menyeluruh atau sebagian dari karyawan yang ada di PT.

Samitra Nityasa Sakti melainkan hanya diadakan kepada beberapa karyawan di PT. Samitra Nityasa Sakti seperti pada tahun 2018 yang dimana kegiatan pelatihan kerja hanya diikuti oleh 22 karyawan, di tahun 2019 pelatihan kerja hanya diikuti oleh 28 karyawan dan di tahun 2020 kegiatan pelatihan kerja hanya diikuti oleh 35 karyawan. Kegiatan pelatihan kerja tersebut di adakan untuk merekrut karyawan baru dan juga karyawan lama yang belum pernah mengikuti pelatihan serta adanya beberapa karyawan yang kurang dalam pengalaman kerjanya, yang akan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di PT. Samitra Nityasa Sakti.

Dengan demikian, diperlukannya kegiatan pelatihan kerja tersebut dalam pengembangan karir yang akan membantu karyawan dalam meningkatkan loyalitas Tahun Kegiatan Jumlah Karyawan 2018 Product Knowledge 22 Karyawan Motivasi Disiplin Kerja 2019 Product Knowledge 28 Karyawan Motivasi Disiplin Kerja 2020 Product Knowledge 35 Karyawan Motivasi Disiplin Kerja karyawan di PT. Samitra Nityasa Sakti dan berguna untuk karir mereka dimasa yang akan datang. Oleh karena itu, untuk meningkatkan loyalitas karyawan dapat dilakukan dengan work life balance yang seimbang dan memberikan pengembangam karir yang optimal bagi kehidupan karir di masa yang akan datang.

Karyawan sebagai sumber daya manusia dengan work life balance dan pengembangan karir yang tinggi dapat mengapresiasi sumber daya manusia yang sebanding, yang dapat mendukung loyalitas karyawan. Berdasarkan dari masalah yang telah di sebutkan diatas, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul "Penh Work Life Balance dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Samitra Nityasa Sakti Bekasi " . 1.2 Rumusan Masalah Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan diatas, maka dirumuskan permasalahan sebagai berikut: 1. Apakah Work Life Balance berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan pada

PT Samitra Nityasa Sakti Bekasi ? 2.

Apakah Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan pada PT Samitra Nityasa Sakti Bekasi ? 3. Apakah Work Life Balance dan Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan pada PT Samitra Nityasa Sakti Bekasi ? 1.3 Tujuan Penelitian Berdasarkan perumusan masalah, penelitian ini bertujuan untuk menemukan : 1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Work life Balance terhadap Loyalitas Karyawan 2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Pengembangan Karir terhadap Loyalitas Karyawan 3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Work Life Balance dan Pengembangan Karir terhadap Loyalitas karyawan 1.4 Manfaat Penelitian Manfaat dalam penelitian ini adalah: 1.

Bagi Umum Dari penelitian ini diharapkan dapat memiliki kegunaan dalam dunia pendidikan mengenai topik yang diteliti. 2. Bagi Penulis Dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau material wacana untuk penelitian selanjutnya, serta sebagai implementasi ilmu penulis dalam perkuliahan. 3. Bagi Perusahaan Dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang baik bagi PT. Samitra Nityasa Sakti Bekasi untuk meningkatkan loyalitas mengenai work life balance dan pengembangan karir. 1.5

Batasan Masalah Berdasarkan identifikasi masalah diatas, untuk itu peneliti membatasi pokok permasalahan, guna memperoleh suatu batasan yang jelas dan sekaligus mencegah terjadinya pembahasan yang meluas yang sama sekali tidak berkaitan dengan pokok permasalahan yang sebenarnya. Batasan masalah meliputi : 1. Penelitian ini mengenai Work Life Balance dan Pengembangan Karir terhadap Loyalitas Karyawan di PT Samitra Nityasa Sakti Bekasi 2. Penelitian ini dilakukan di PT Samitra Nityasa Sakti Bekasi 3. Penelitian ini berlaku untuk karyawan di PT Samitra Nityasa Sakti Bekasi 1.6

Sistematika Penulisan BAB I PENDAHULUAN Dalam bab ini dijelaskan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah dan sistematika penulisan. BAB II TINJAUAN PUSTAKA Pada bab ini memuat literatur yang mendasari topik penelitian pada umumnya dan model konseptual penelitian secara umum. BAB III METODOLOGI PENELITIAN Dalam bab ini diuraikan tentang desain penelitian, waktu tempat penelitian subjek dan objek penelitian, metode pengumpulan data dan metode analisis data.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN Pada bab ini membahas hasil analisis

dan pembahasan secara detail tentang hasil penelitian. BAB V PENUTUP Pada bab ini membahas tentang kesimpulan dari penelitian yang dilakukan dan penjelasan dan implikasi manajerial dan saran-saran untuk penelitian selanjutnya. BAB II TINJAUAN PUSTAKA 2.1 Loyalitas Karyawan 2.1.1 Pengertian Loyalitas Karyawan Loyalitas karyawan dalam suatu organisasi mutlak diperlukan untuk keberhasilan organisasi itu sendiri.

Semakin besar loyalitas karyawan dalam suatu organisasi, lebih mudah bagi organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang sebelumnya didirikan oleh pemilik organisasi. Sementara jika tidak, untuk organisasi yang kesetiaan karyawannya rendah, semakin sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan oleh pemilik organisasi. Loyalitas karyawan dapat didefinisikan sebagai karyawan yang berkomitmen untuk keberhasilan perusahaan organisasi dan percaya bahwa bekerja untuk organisasi ini adalah pilihan terbaik mereka (Pandey & Rajni, 2012).

Loyalitas adalah kesetiaan yang dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi dengan kesadaran, tekad, serta kesanggupan yang dibuktikan dengan sikap dan tingkah laku dalam melaksanakan tugas untuk mewujudkan tujuan organisasi (Purnamasari & Sintaasih, 2019). Loyalitas adalah kesetiaan dan kepatuhan seorang atau sekelompok karyawan terhadap organisasi dimana ia melaksanakan pekerjaan sehari-hari. Loyalitas merupakan kondisi yang mengikat antara karyawan dengan perusahaannya, karena loyalitas bukan hanya kesetiaan yang tercermin dari seberapa lama seseorang berkerja di dalam organisasi perusahaan, namun dapat dilihat juga dari seberapa besar pikiran, ide, gagasan, serta kinerjanya tercurah sepenuhnya kepada perusahaan itu (Onsardi, 2018).

Loyalitas karyawan adalah rasa kesetiaan atau kesadaran seorang karyawan terhadap perusahaannya, yang dapat dilihat dari aspek disiplin kerja, tanggungjawab, dan sikapnya selama bekerja di perusahaan (Saputra et al., 2016). Berdasarkan definisi sebelumnya sehubungan dengan loyalitas karyawan, dapat disimpulkan bahwa loyalitas karyawan adalah kesetiaan, dedikasi dan kepercayaan yang diberikan oleh karyawan terhadap perusahaannya. 2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Loyalitas Karyawan Faktor-faktor yang mempengaruhi yang ada di dalam loyalitas karyawan (Kawulur et al., 2018) adalah : 1.

Karakteristik pribadi Meliputi: usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, ras, dan sifat kepribadian. 2. Karakteristik

pekerjaan meliputi: tantangan kerja, stres kerja, peluang untuk berinteraksi sosial, job enrichment, identifikasi tugas, umpan balik tugas, dan kecocokan tugas. 3. Karakteristik desain perusahaan 4. Pengalaman yang diperoleh dalam pekerjaan 2.1.3 Indikator Loyalitas Karyawan Indikator yang ada di dalam loyalitas karyawan (Rahwana, K & Lestari, 2019) adalah : 1.

Kemauan untuk bekerja sama Bekerja sama dengan orang-orang dalam suatu kelompok akan memungkinkan perusahaan dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh orang-orang secara individual. 2. Rasa memiliki Adanya perasaan berpartisipasi yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan yang akan menyebabkan karyawan memiliki sikap untuk berpartisipasi dalam peneliharaan dan bertanggung jawab atas perusahaan sehingga pada akhirnya akan menyebabkan loyalitas. 3. Hubungan antar pribadi Karyawan yang memiliki loyalitas karyawan yang tinggi akan memiliki sikap fleksibel ke arah hubungan antara pribadi.

Hubungan antara pribadi ini termasuk : hubungan sosial antara karyawan, hubungan yang harmonis antara atasan dan karyawan, situasi kerja dan sugesti dari teman sekerja. 4. Suka terhadap pekerjaan Perusahaan harus dapat berurusan dengan fakta bahwa karyawan setiap hari datang untuk bekerja sama sebagai manusia seutuhnya dalam hal melakukan pekerjaan yang akan dilakukan dengan bahagia sebagai indikatornya bisa dilihat dari kesanggupan karyawan dalam bekerja, karyawan tidak pernah menuntut apa yang diterima di luar gaji pokok. 2.2

Work Life Balance Work life Balance/keseimbangan kehidupan di dalam pekerjaan adalah teori yang menjelaskan bagaimana individu dapat mengatur lingkungan kerja dan keluarga serta batas diantara keduanya untuk mencapai keseimbangan. Work-life balance adalah tentang menciptakan dan memelihara atmosfer kerja yang mendukung dan sehat, yang akan memungkinkan karyawan untuk memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan tanggung jawab pribadi dan dengan demikian memperkuat loyalitas karyawan. Pengaturan kerja yang fleksibel yang diterapkan sebagai salah satu kebijakan work-life balance yang baik dapat memotivasi dan memberdayakan karyawan yang berdampak pada peningkatan kinerja mereka.

Karyawan membalas penerapan work-life balance yang baik oleh perusahaan dengan meningkatkan loyalitas mereka yang dapat dilihat dari retensi, kehadiran dan produktivitas (Larastrini & Adnyani, 2019). Work-life balance adalah situasi atau kondisi di mana karyawan dapat

memberikan keseimbangan antara tuntutan kerja dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya (Prayogi et al., 2019). Keseimbangan kehidupan kerja adalah rasio pembagian waktu oleh seorang karyawan antara : pekerjaan dan keluarga (Soomro et al., 2017).

Berdasarkan definisi sebelumnya sehubungan dengan work life balance dapat disimpulkan bahwa work life balance adalah suatu bentuk keseimbangan yang terjadi dalam kehidupan seseorang dimana mereka tidak melupakan tugas dan kewajibannya di dalam pekerjaannya tanpa harus mengabaikan segala aspek di dalam kehidupan luarnya/pribadinya.

2.2.1 Manfaat Work Life Balance Manfaat work life balance bagi organisasi mengurangi kemangkiran (absenteeism) dan keterlambatan (lateness) meningkatkan produktivitas, adanya komitmen dan loyalitas karyawan, mengurangi biaya lembur, menurunkan tingkat stres staf.

Sedangkan manfaat work life balance bagi karyawan adalah meningkatnya kepuasan kerja, semakin tingginya keamanan kerja, meningkatkan kontrol terhadap work life environment (keseimbangan kehidupan lingkungan), berkurangnya tingkat stres kerja, dan semakin meningkatnya kesehatan fisik dan mental.

2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Work Life Balance Faktor-faktor yang mempengaruhi yang ada di dalam work life balance (Pratiwi & Silvanita, 2020) adalah : 1. Faktor individual a. Kepribadian : kesadaran, keramahan, pengalaman b. Kesejahteraan : dipengaruhi oleh 2 komponen yaitu komponen kognitif (kepuasan hidup) dan komponen afektif (kesejahteraan emosional) c. Kecerdasan emosional 2. Faktor organisasional a.

Pengaturan Kerja Mudahnya menyesuaikan pengaturan kerja dapat membantu pegawai untuk mencapai tingkat pencampuran yang lebih baik antara aktivitas didalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan dan membantu organisasi mempertahankan, merekrut, dan memotivasi pegawai. b. Dukungan Organisasi Dukungan formal bisa berupa tersedianya work-family policie/benefits dan pengaturan jadwal kerja yang fleksibel. Sedangkan untuk dukungan informal bisa berupa support dari atasan, dukungan terhadap karir karyawan, serta otonomi kerja. c. Stres Kerja Persepsi individu mengenai lingkungan kerja. d. Peran Role overload, konflik peran, dan ketidakjelasan peran. e.

Teknologi Membantu pekerjaan kantor dan rumah jauh lebih mudah dan cepat sehingga bermanfaat untuk pengelolaan waktu. 3. Faktor lingkungan a. Pengaturan perawatan anak Jumlah anak dan tanggung jawab terhadap perawatan anak. b. Dukungan keluarga : orang tua, keluarga, dan

pasangan c. Faktor lingkungan sosial lainnya : seperti lingkungan rumah, interaksi dengan tetangga dan teman sebaya. 4. Faktor Lainnya Umur, tipe keluarga, status orang tua, tipe pekerjaan, penghasilan, tingkat pegawai, jenis kelamin. 2.2.3 Indikator Work Life Balance Indikator yang ada di dalam work life balance menurut Hudson dalam jurnal (M.

Hanafis Nasution, 2019) adalah : 1. Time balance (Keseimbangan waktu) Sehubungan dengan jumlah waktu yang diberikan untuk bekerja dan peran di luar pekerjaan. Waktu yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas dalam organisasi dan perannya dalam kehidupan individu, misalnya seorang karyawan selain bekerja juga membutuhkan waktu untuk rekreasi, pertemuan dengan teman-teman dan juga menyediakan waktu untuk keluarga. 2. Involvement balance (Keseimbangan keterlibatan) Mengenai keterlibatan tingkat psikologis atau komitmen untuk bekerja dan di luar pekerjaan.

Keseimbangan yang melibatkan individu dalam diri individu seperti tingkat stres dan keterlibatan individu dalam berkerja dan dalam kehidupan pribadi mereka. 3. Satisfaction balance (Keseimbangan kepuasan) Tingkat kepuasan internal pekerjaan maupun eksternal pekerjaan. Kepuasan yang dirasakan, individu memiliki kenyamanan dalam keterlibatan di dalam pekerjaan mereka dan dalam kehidupan pribadi individu. 2.3 Pengembangan Karir Pengembangan karir dilakukan tidak hanya berorientasi pada tujuan perusahaan, tetapi juga untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi karyawan, yang bermanfaat bagi pengembangan karyawan itu sendiri dalam pekerjaannya.

Lewat pengembangan karir, seorang karyawan memiliki kesempatan untuk menambah pengetahuan/pengalaman mereka melalui pelatihan dan pendidikan yang berguna bagi karir mereka di masa depan. Pengembangan karir merupakan sesuatu yang penting yang diinginkan setiap karyawan, karena umumnya semakin tinggi jabatannya maka semakin sejahtera hidupnya. Bayangkan jika sebuah perusahaan tidak melakukan pengembangan karir tentunya karyawan akan menurunkan loyalitasnya kepada perusahaan dan justru merugikan perusahaan itu sendiri (Susita et al., 2020).

Pengembangan karir adalah tindakan seorang karyawan untuk mencapai rencana karirnya, yang disponsori oleh departemen sumber daya manusia, manajer atau pihak lain (Bahri & Chairatun Nisa, 2017). Pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dapat dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir yang telah direncanakan (Hariana et al.,

2020). Berdasarkan definisi sebelumnya sehubungan dengan pengembangan karir dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah kegiatan dalam rangka melakukan perencanaan karir untuk meningkatkan pribadi dimasa depan agar kehidupannya menjadi lebih baik.

Titik awal pengembangan karir dimulai dari pegawai itu sendiri. Semua orang harus bertanggung jawab atas pengembangan atau kemajuan karirnya. Disinilah kebutuhan untuk pengembangan diri sesuai dengan keterampilan dan kemampuan yang dimilikinya.

2.3.1 Tujuan

Pengembangan Karir Tujuan yang ada di dalam pengembangan karir (Hariana et al., 2020) adalah : 1. Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan 2. Menunjukkan hubungan kesejahteraan karyawan 3. Membantu karyawan menyadari kemampuan potensi mereka 4. Memperkuat hubungan antara karyawan dan perusahaan 5.

Membuktikan tanggung jawab sosial

2.3.2

Faktor-faktor yang mempengaruhi Pengembangan Karir Faktor-faktor yang mempengaruhi yang ada di dalam pengembangan karir (Hariana et al., 2020) adalah : 1. Prestasi kerja 2. Eksposur 3. Jaringan kerja 4. Kesetiaan terhadap organisasi 5. Pembimbing dan sponsor

2.3.3 Indikator

Pengembangan Karir Indikator yang ada di dalam pengembangan karir menurut Wahyudi dalam jurnal (Aseptia & Maruno, 2018) adalah : 1. Penilaian dan evaluasi Penilaian dan evaluasi yang dilakukan dalam pelaksanaan pengembangan karir telah dilaksanakan dengan aturan yang berlaku, sehingga hasilnya dapat diketahui. 2.

Prestasi kerja Kegiatan paling penting untuk memajukan karir karyawan adalah prestasi kerja yang tinggi, yang akan memajukan karir karyawan. 3. Latar belakang pendidikan Latar belakang pendidikan di perhatikan oleh manajemen dalam proses promosi/posisi sesuai persyaratan dan keterampilan karyawan. 4. Pelatihan yang telah diikuti Pelatihan yang terprogram dilakukan dalam rangka pengembangan karir, yang dijalankan sesuai dengan aturan yang berlaku. 5.

Pengalaman kerja Pengalaman kerja dijadikan dasar dalam menentukan pengembangan karir, sehingga berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan. 6. Kesetiaan pada perusahaan Loyalitas kepada perusahaan digunakan sebagai dasar untuk menentukan kemajuan karir seseorang. 2.4 Penelitian Terdahulu Adapun perbandingan tinjauan pustaka yang diambil dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang diajukan ini dapat dilihat menggunakan referensi pada tabel dibawah ini : Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu No Nama Judul Hasil penelitian 1 Nia Purbowari, Istiqomah, Burhanudin AY (2020) (Purbowati et al., 2020) Analisis Kualitas Kepemimpinan, Motivasi, dan Pengembangan Karir terhadap Loyalitas Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Surakarta Hasil penelitian ini menunjukkan secara simultan kualitas kepemimpinan, motivasi, dan pengembangan karir berpengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan BPJS Ketenagakerjaan Surakarta. Kualitas kepemimpinan secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan.

Motivasi secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, lalu Pengembangan karir secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. 2 Putu Meidita Larastrini, I Gusti Ayu Dewi Adnyani (2019) Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Work Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap (Larastri & Adnyani, 2019) – Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan pada Rumah Sakit Umum Puri Raharja loyalitas karyawan, lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, dan work – life balance memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Hasil penelitian ini mengimplikasikan bahwa semakin puas karyawan terhadap pekerjaannya maka loyalitas karyawan juga tinggi, lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan loyalitas karyawan, dan penerapan work – life balance yang baik dapat meningkatkan loyalitas karyawan. 3 M. Hanafis Nasution, Hidayat (2019) (M. Hanafis Nasution, 2019) Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Work Life Balance (keseimbangan kehidupan) Terhadap Loyalitas Karyawan Rumah Sakit Dari hasil uji secara parsial diperoleh nilai thitung kepuasan kerja 1,982, thitung lingkungan kerja 1,613 dan thitung work life balance 6,110.

Kesimpulan dari penelitian ini berdasarkan hasil pengujian secara parsial hanya work life balance yang memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan Surya Insani Kabupaten Rokan Hulu sedangkan pada pengujian secara simultan kepuasan kerja, lingkungan kerja dan work life balance memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan. Besarnya pengaruh yang ditunjukkan yaitu 87,4%, Sedangkan sisanya adalah 12,6% loyalitas karyawan dijelaskan oleh variabel- variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini atau sebab-sebab yang lain diluar model.

4 Willy Rizky Utami, Vivilia Aninditya Vrisna Dwiatmadja, Christantius

(2020) (Willy Rizky Utami & Dwiatmadja, 2020) Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Tribun Berita Online Hasil penelitian simultan ini ada pengaruh antara pengembangan karir, motivasi kerja dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada PT. Stand Berita Online. Namun, hanya variabel pengembangan karir yang diuji secara parsial yang memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas kerja karyawan, tetapi motivasi kerja dan kompensasi tidak memiliki pengaruh parsial yang diuji terhadap loyalitas kerja.

5 Ni Putu Dian Purnamasari, Desak Ketut Sintaasih (2019) (Purnamasari & Sintaasih, 2019) Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi dan Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan di Bellevue Heritage Villas Nusa Dua, Bali. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hasil ini mengindikasikan semakin baik sistem pengembangan karir perusahaan maka loyalitas karyawan juga akan semakin kuat. Kompensasi dan iklim organisasi juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Dari ketiga variabel yang dianalisis ternyata kompensasi berpengaruh paling kuat terhadap loyalitas karyawan diikuti oleh iklim organisasi.

Hal ini memberikan indikasi bahwa semakin baik sistem kompensasi yang diterapkan oleh perusahaan serta iklim organisasinya, kesetiaan karyawan juga akan menjadi lebih kuat. Implikasi praktis hasil penelitian ini bahwa perusahaan yang berharap ingin karyawan yang loyal maka harus menerapkan sistem kompensasi yang baik didukung dengan iklim organisasi yang kondusif. Sistem pengembangan karir juga harus jelas dan dikomunikasikan kepada. 6 Soomro, Aqeel Ahmad Breitenecker, Robert J. Shah, Syed Afzal Moshadi (2017) (Soomro et al.,

2017) Relation of Work Life balance, work family conflict, and family work conflict with the employee performance moderating role of job satisfaction Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa work-life balance berkorelasi positif dengan karyawankinerja. Koefisiennya positif (0,22) dan sangat signifikan, seperti yang diharapkan. Keluarga kerjakonflik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan ($B = 0,10$; p - nilai $<0,1$). Koefisien konflik keluarga-pekerjaan $-0,05$ adalah negatif tapi tidak signifikan. Pengaruh utama dari kepuasan kerja adalah positif ($0,40$, nilai- $p <0,01$). Kepuasan kerja tampaknya berpengaruh positif pada kinerja karyawan.

Kepuasan kerja memoderasi hubungan antara work-life balance dan kinerja karyawan sesuai dengan yang diharapkan dengan koefisien signifikan - 0,13 (p -value < 0,01). Kepuasan kerja juga secara signifikan memoderasi hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga dan kinerja karyawan secara negatif. Itu efek moderasi sekitar -0.08 (nilai- p < 0.1). pengaruh moderasi kepuasan kerja pada hubungan antara konflik keluarga-pekerjaan dan kinerja karyawan adalah didukung. Koefisien pengaruh interaksi sekitar - 0,14 dan signifikan (nilai- p < 0,01).

7 Yuliyanti, Dewi Susita, Ari Saptono, Juhasdi Susono, Abdul Rahim (2020) (Susita et al., 2020) The Effect of Career Development and Work Environment on Employee Loyalty with Work **Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa** pengembangan karir, lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dan loyalitas karyawan, kepuasan kerja berpengaruh Satisfaction as Intervening Variables at PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) Tanjung Priok positif signifikan terhadap loyalitas karyawan, dan kepuasan kerja terbukti menjadi intervensi variabel yang mempengaruhi pengembangan karir dan lingkungan kerja pada loyalitas karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) Tanjung Priok Cabang. 2.5 Kerangka Pemikiran Dari uraian diatas, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut : H1 H2 H3 Gambar 2.1

Kerangka pemikiran 2.6 Hipotesis Penelitian Work Life Balance (X1) Loyalitas Karyawan (Y) Pengembangan Karir (X2) Hipotesis merupakan jawaban atas pertanyaan yang diajukan dan masih bersifat sementara berdasarkan rumusan permasalahan yang sudah di paparkan dan akan diuji dalam pengujian hipotesis. Berdasarkan rumusan permasalahan yang dipaparkan, maka hipotesis penelitian dapat diuji sebagai berikut :
Hipotesis 1 : Diduga terdapat pengaruh positif Work Life Balance (X1) terhadap Loyalitas Karyawan (Y) Pada PT.Samitra Nityasa Sakti Bekasi.
Hipotesis 2 : Diduga terdapat pengaruh positif Pengembangan karir (X2) terhadap Loyalitas Karyawan (Y) Pada PT.Samitra Nityasa Sakti Bekasi.

Hipotesis 3 : Diduga terdapat pengaruh positif Work Life Balance (X1) dan Pengembangan Karir (X2) terhadap Loyalitas Karyawan (Y) Pada PT. Samitra Nityasa Sakti Bekasi. BAB III METODOLOGI PENELITIAN 3.1 Desain Penelitian Dalam penelitian ini peneliti menggunakan penelitian kuantitatif. **Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan** yang dapat dicapai (diperoleh) melalui penggunaan prosedur statistik atau sarana dari kuantifikasi lainnya (pengukuran).

Pendekatan kuantitatif memusatkan perhatian pada gejala-gejala yang mempunyai karakteristik tertentu di dalam kehidupan manusia yang dinamakannya sebagai variabel (Sujarweni, 2018). Dalam penelitian ini, data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data primer berupa observasi, wawancara, dan kuesioner. Selain menggunakan data primer, dalam penelitian ini juga menggunakan data sekunder. Data sekunder yang digunakan oleh penulis adalah kepustakaan yang didapatkan dari jurnal-jurnal penelitian, dan buku-buku referensi. Pada penelitian ini penulis menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan data yang digunakan valid.

Data dikumpulkan dengan cara menyusun daftar pertanyaan yang akan diajukan kepada responden dalam bentuk kuesioner. Kemudian data yang sudah terkumpul akan diolah menggunakan SPSS versi 23 for Windows.

3.2 Tahapan Penelitian Tahapan dalam pelaksanaan dalam penelitian ini menjelaskan tentang keseluruhan proses atau rangkaian penelitian yang telah dilakukan. Tahapan tersebut yaitu sebagai berikut : 1. Tahapan Perencanaan Pada tahap ini, penulis mencari pokok permasalahan, merumuskan masalah, melakukan studi pendahuluan, merumuskan hipotesis, menentukan sampel, menyusun dan merencanakan penelitian. 2.

Tahapan Pelaksanaan Pada tahap ini, penulis melakukan pengumpulan teori-teori dari para ahli atau kepustakaan sebagai pedoman pembuatan kuesioner kepada para karyawan PT. Samitra Nityasa Sakti Bekasi. 3. Tahapan Penulis Laporan Penelitian Pada tahap akhir ini, penulis melakukan perhitungan hasil dari kuesioner tersebut menggunakan metode yang telah dipilih untuk mengetahui apakah hasilnya berpengaruh atau tidak.

3.3 Model Konseptual Penelitian Penelitian ini membahas sejauh mana Work Life Balance dan Pengembangan Karir dapat mempengaruhi Loyalitas Karyawan. Model konseptual penelitian ini adalah sebagai berikut : Work Life Balance (X1) 1. Keseimbangan waktu 2.

Keseimbangan keterlibatan 3. Keseimbangan kepuasan (M. Hanafis Nasution, 2019) Pengembangan Karir (X2) 1. Penilaian dan evaluasi 2. Prestasi kerja 3. Latar belakang pendidikan 4. Pelatihan yang telah diikuti 5. Pengalaman kerja 6. Kesetiaan pada perusahaan (Asepta & Maruno, 2018) Loyalitas Karyawan (Y) 1. Kemauan untuk bekerja sama 2. Rasa memiliki 3. Hubungan antar pribadi 4. Suka terhadap pekerjaan (Rahwana, K & Lestari, 2019) Gambar 3.1 Model Konseptual 3.4 Operasional Penelitian Definisi operasional adalah informasi ilmiah yang sangat membantu peneliti lain yang ingin melakukan penelitian menggunakan variabel yang sama.

Karena berdasarkan informasi itu, ia akan mengetahui bagaimana caranya melakukan pengukuran terhadap variabel yang dibangun dalam konsep yang sama (Sujarweni, 2018). Variabel yang diteliti dalam penelitian ini, sebagai berikut : 1. Variabel Independen Variabel bebas (Independen) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (Sugiyono, 2017). Variabel independen dalam penelitian ini adalah Work Life Balance (X1) dan Pengembangan Karir (X2). 2.

Variabel Dependen Variabel terikat (Dependen) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2017). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Loyalitas Karyawan (Y). Tabel 3.1 Variabel, Indikator, Butir Instrumen No Variabel Indikator Butir Instrumen 1 Work Life Balance (X1) Keseimbangan waktu 1. saya mampu membagi waktu antara pekerjaan dengan kehidupan sosial/keluarga. 2. saya mampu menyisihkan (M. Hanafis Nasution, 2019) waktu untuk aktivitas lainnya (liburan/refreshing) ditengah padatnya waktu bekerja. 3. saya banyak kehilangan waktu untuk menjalani kehidupan pribadi karena pekerjaan. Keseimbangan keterlibatan 4.

saya dapat mengatur berbagai peran saya sebagai pekerja, suami/istri dan bermasyarakat di lingkungan saya. 5. untuk mengatur kegiatan, saya dapat melakukan pekerjaan ditempat kerja dan di rumah saya fokus dengan keluarga. Keseimbangan kepuasan 6. saya diberikan fasilitas yang baik didalam pekerjaan. 7. saya merasa senang dengan kehidupan pribadi & pekerjaan yang saya jalani. 2 Pengembangan Karir (X2) (Asepta & Maruno, 2018) Penilaian dan evaluasi 8. hasil pekerjaan saya sering mendapat pujian dari atasan maupun rekan kerja. Prestasi kerja 9. saya berusaha untuk selalu meningkatkan prestasi kerja saya agar saya mendapatkan kesempatan untuk promosi. 10.

prestasi kerja adalah syarat utama dalam pengembangan karir karyawan. 11. saya bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas serta berdayaguna untuk perusahaan. Latar belakang pendidikan 12. saya merasa latar belakang pendidikan yang saya miliki cukup untuk mengembangkan karir di PT. Samitra Nityasa Sakti. Pelatihan yang telah diikuti 13. saya merasakan kesempatan pelatihan yang diberikan perusahaan mampu mengembangkan karir saya. 14. saya merasa pelatihan yang saya peroleh memungkinkan saya melakukan pekerjaan pada jenjang karir yang lebih tinggi. Pengalaman kerja 15. pengalaman kerja yang saya tekuni selama ini memberikan arti penting bagi saya untuk jenjang karir. 16.

saya memiliki wawasan pengetahuan yang cukup dengan kompetensi pekerjaan saya. Kesetiaan pada perusahaan 17. saya berharap tetap bisa bekerja di PT. Samitra Nityasa Sakti. 3 Loyalitas Karyawan (Y) (Rahwana, K & Lestari, 2019) Kemauan untuk bekerja sama 18. saya selalu dapat bekerja sama dengan sesama karyawan maupun atasan. 19. saya senang melakukan kerjasama dengan rekan karyawan dan juga atasan. Rasa memiliki 20. saya bertanggung jawab penuh dalam melakukan pekerjaan yang saya miliki. 21. saya bangga menjadi bagian dari perusahaan. Hubungan antar pribadi 22. saya selalu menjaga hubungan baik dengan atasan/pimpinan. 23.

saya selalu menjaga hubungan baik dengan karyawan. Suka terhadap pekerjaan 24. saya senang dengan pekerjaan pada perusahaan saat ini. 25. saya sanggup melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan bertanggung jawab terhadap resiko atas apa yang dilaksanakan. 3.5 Waktu dan Tempat Penelitian Lokasi penelitian ini dilakukan di PT. Samitra Nityasa Sakti Bekasi, Jl. Cikunir Raya No. 2 RT 001 RW 13, Jati Asih. Kota Bekasi, Jawa Barat 17423. Waktu penelitian Maret 2021 sampai dengan Juni 2021. 3.6 Jenis dan Sumber Data Jenis-jenis data dan sumbernya dapat dibagi berdasarkan sifatnya, sumbernya, cara memperolehnya, dan waktu pengumpulannya (Sujarweni, 2018). Menurut sifatnya, jenis-jenis data dan sumbernya yaitu : 1.

Data kualitatif adalah data bukan angka namun diangkakan, misalnya : kuesioner pertanyaan tentang kualitas pelayanan sebuah rumah sakit. 2. Data kuantitatif adalah data yang terbentuk angka, misalnya : harga saham, profitabilitas, aktiva, hutang. Jenis-jenis dan sumber data menurut cara memperolehnya, antara lain : 1. Data primer Data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus, dan panel, atau juga data hasil wawancara peneliti dengan narasumber. Data yang diperoleh dari data primer ini harus diproses lagi. Sumber data yang secara langsung memberikan data kepada pengumpul data. 2.

Data sekunder Data yang diperoleh dari catatan, buku, dan majalah dalam bentuk laporan keuangan publikasi perusahaan, laporan pemerintah, artikel, buku-buku sebagai teori, majalah, dll. Data yang diperoleh dari data sekunder ini tidak perlu diproses lagi. Sumber yang tidak langsung memberikan data pada pengumpul data. 3.7 Metode Pengambilan Sampel 3.7.1 Populasi Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya

(Sujarweni, 2018).

Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan PT. Samitra Nityasa Sakti Bekasi yang berjumlah 122 karyawan. 3.7.2 Sampel Sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian (Sujarweni, 2018). Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Samitra Nityasa Sakti Bekasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah non probability sampling. Menurut (Sujarweni, 2018) non probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Untuk pengambilan sampelnya ditentukan dengan sampling jenuh. Menurut (Sujarweni, 2018) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam penelitian ini, sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan PT. Samitra Nityasa Sakti Bekasi yang berjumlah 122 karyawan. 3.8 Teknik Pengumpulan Data Teknik pengumpulan data adalah bentuk peneliti untuk menemukan atau menangkap informasi kuantitatif dari responden sesuai dengan lingkup penelitian. Terdapat macam-macam teknik pengumpulan data, yaitu : 1.

Observasi Observasi adalah pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian (Sujarweni, 2018). 2. Kuesioner atau angket Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada para responden untuk dijawab. Penelitian ini juga akan menggunakan skala Likert yaitu mengajukan beberapa pertanyaan yang menunjukkan tingkat kesetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap pertanyaan yang diajukan. Demikian menurut (Sujarweni, 2018) Tabel 3.2

Skala Likert Berdasarkan tabel 3.2 diatas untuk menggunakan skala likert , dibutuhkan 5 bobot nilai atau skor. Yaitu untuk skor 5 pilihannya adalah SS atau Sangat Setuju, untuk skor 4 pilihannya adalah S atau Setuju, untuk skor 3 pilihannya N atau Netral, untuk skor 2 pilihannya adalah TS atau Tidak Setuju, untuk skor 1 pilihannya adalah STS atau Sangat Tidak Setuju. 3. Wawancara Wawancara adalah salah satu instrumen yang digunakan untuk menggali data secara lisan. Hal ini haruslah dilakukan secara mendalam agar kita mendapatkan data yang valid dan detail (Sujarweni, 2018). 3.9 Metode Pengumpulan Data 3.9.1

Uji Validitas Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau

tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan tentang kuesioner tersebut dapat Pilihan Tanggapan Skor SS Sangat Setuju 5 S Setuju 4 N Netral 3 TS Tidak Setuju 2 STS Sangat Tidak Setuju 1 mengungkapkan sesuatu yang harus diukur dengan kuesioner itu. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (nilai Corrected item-Total Correlation pada output Cronbach alpha) dengan nilai r tabel (Sujarweni, 2018). Dasar pengujian validitas adalah : 1.

Jika r hitung $>$ r tabel maka butir atau pertanyaan tersebut valid. 2. Jika r hitung $<$ r tabel maka butir atau pertanyaan tersebut tidak valid. 3.9.2 Uji Reliabilitas Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Uji ini digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Sujarweni, 2018). Dasar pengujian reliabilitas adalah : 1. Jika nilai Cronbach Alpha $>$ 0,60 maka data yang di uji dinyatakan reliabel. 2. Jika nilai Cronbach Alpha $<$ 0,60 maka data yang di uji tidak dinyatakan reliabel. 3.9.3 Uji Asumsi Klasik 1.

Uji Normalitas Uji normalitas adalah bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel yang mengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dalam uji normalitas ini ada 2 cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan uji statistik kolmogorof (Sujarweni, 2018). Dasar pengujian normalitas adalah : 1. Sig $>$ 0,05 maka data yang di uji berdistribusi normal. 2. Sig $>$ 0,05 maka data yang di uji tidak berdistribusi normal. 2. Uji Multikolinieritas Uji multikolinieritas diperlukan untuk menentukan ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model.

Kesamaan antara variabel independen akan menghasilkan korelasi yang sangat kuat. Selain itu untuk uji ini juga untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Jika VIF yang dihasilkan diantara 1-10 maka tidak ada multikolinieritas (Sujarweni, 2018). 3.

Uji Heteroskedastisitas Uji Heteroskedastisitas ini adalah untuk menguji terjadinya perbedaan variance residual suatu periode pengamatan dengan periode pengamatan yang lain. Cara memprediksi jika ada tidaknya heteroskedastisitas dalam suatu model dapat dilihat dengan pola gambar scatterplot, regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas jika titik-titik data

menyebarkan di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0, titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja, penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali, penyebaran titik-titik data tidak berpola (Sujarweni, 2018). 3.9.4

Uji Analisis Regresi Linier Berganda Regresi yang memiliki satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Model persamaan regresi linier sederhana dapat dirumuskan sebagai berikut : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$ Keterangan : Y = Variabel dependen, yaitu Loyalitas Karyawan X1 = Variabel independen, yaitu Work Life Balance X2 = Variabel independen, yaitu Pengembangan Karir a = Harga konstanta b1 = koefisien regresi pertama b2 = koefisien regresi kedua 3.9.5 Uji Hipotesis 1. Uji Kelayakan Model (Uji F) Uji F digunakan untuk mengetahui kelayakan data (Sujarweni, 2018).

Kaidah pengambilan keputusan dalam uji F adalah : Ho : tidak memenuhi kelayakan Ha : memenuhi kelayakan Kriteria : Jika F hitung > F tabel, maka Ho ditolak dan Ha diterima Jika F hitung < F tabel, maka Ho diterima dan Ha ditolak 2. Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji T) Uji T adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Taraf signifikansi 5% (Sujarweni, 2018). Ho : tidak ada pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y Ha : ada pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y Kriteria : Jika t hitung < t tabel, maka Ho diterima Jika t hitung > t tabel, maka Ho ditolak Atau jika p < 0,05, maka Ho ditolak jika p > 0,05, maka Ho diterima 3. Analisis Koefisien Determinasi (R²) Koefisien Determinasi (R²) digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan variabel-variabel dependen. Nilai koefisien determinasi (R²) adalah antara nol dan satu.

Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam penjelasan variabel dependen sangat terbatas. Jika koefisien determinasi sama dengan nol, maka variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen. Jika besarnya koefisien determinasi sudah dekat dengan angka 1, maka variabel independen berpengaruh sempurna terhadap variabel dependen. Dengan menggunakan model ini, maka kesalahan pengganggu diusahakan minimum sehingga R² mendekati 1, sehingga estimasi regresi akan lebih mendekati keadaan yang sebenarnya (Sujarweni, 2018). BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN 4.1 Gambaran Umum Perusahaan 4.1.1

Profil Perusahaan PT. Samitra Nityasa Sakti Bekasi merupakan perusahaan yang bergerak dibidang peralatan, pengadaan peralatan, dan jasa di

bidang telekomunikasi serta memegang keagenan dari beberapa merek barang pendukung telekomunikasi. Layanan utamanya meliputi, jasa teknik, desain, instalasi dan integrasi jaringan. Perusahaan ini bertempat di Jl. Cikunir Raya No. 2 RT 001 RW 13, Jati asih, Kota Bekasi. Beberapa produk yang dijual meliputi ODP Aerial Closure, ODP Pole, Join Closure, OTB Terminal Box, ODP Solid, Fiber Optic Dropcore, Passive Splitter, Optical Distribution Cabinet, Preconnectorized.

Sedangkan dalam bentuk jasa meliputi Teknik, Desain, dan Instalasi serta Integrasi. PT. Samitra Nityasa Sakti Bekasi juga memiliki beberapa partner dan juga bekerja sama dengan beberapa vendor-vendor di beberapa daerah di Indonesia untuk jasa pengiriman berbagai produk dengan beberapa perusahaan secara global yaitu Telkom Akses by Telkom Indonesia dan Changyue Communications termasuk mitra yg terbaik saat ini. PT. Samitra Nityasa Sakti Bekasi mempunyai target untuk bisa berkontribusi lebih banyak dengan beberapa vendor dan menjadi mitra yg terbaik dalam pengadaan jasa material. 4.1.2

Visi Menjadi perusahaan terdepan dalam industri telekomunikasi di Indonesia. 4.1.3 Misi Menjadi perusahaan yang paling dihormati di industri dengan memberikan layanan dan solusi terbaik kepada semua pemangku kepentingan. 4.1.4 Struktur Organisasi Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Samitra Nityasa Sakti Sumber : PT. Samitra Nityasa Sakti 4.2 Hasil Penelitian 4.2.1 Penyebaran dan Pengumpulan Kuesioner Penelitian ini dilakukan di PT. Samitra Nityasa Sakti Bekasi bertempat di Jl. Cikunir Raya No. 2 RT 001 RW 13, Jati asih, Kota Bekasi. Dimana objek penelitian ini adalah semua karyawan PT. Samitra Nityasa Sakti Bekasi.

Penelitian melalui penyebaran kuesioner ini bertujuan untuk mengukur apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel work life balance dan pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan. Penyebaran kuesioner ini dilakukan pada bulan April 2021 dengan rincian penyebaran kuesioner yang disajikan dalam tabel berikut ini : Director Finance Manager Project Manager Technical Support Manager Proj. Implementation Manager M & E Manager Civil Manager Proj. Implementation II Proj. Implementation I Proj. Implementation III \ Tabel 4.1

Hasil Penyebaran dan Penerimaan Kuesioner Responden Jumlah Presentase Kuesioner yang disebar 122 100% Kuesioner yang kembali 122 100% Berdasarkan tabel 4.1 bahwa kuesioner yang dibagikan kepada responden berjumlah 122 kuesioner, dengan jumlah kuesioner yang dikembalikan sebanyak 122 kuesioner atau memiliki persentase

pengembalian sebesar 100%. 4.2.2 Identitas Responden Pada penelitian ini terdapat beberapa macam karakteristik responden yang teridentifikasi atau dapat dikategorikan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja.

Oleh sebab itu, akan dijelaskan secara lebih rinci karakteristik tersebut berdasarkan beberapa kategori yang telah disebutkan sebelumnya. 1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin Terdapat karakteristik responden yang dikategorikan berdasarkan jenis kelamin, yaitu laki-laki dan perempuan. Tabel 4.2 **Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	71	58,2%
Perempuan	51	41,8%
Total	122	100%

Berdasarkan pada tabel 4.2

diatas dapat diketahui bahwa responden pada penelitian ini terdiri dari 71 laki-laki dari total 122 responden yang bekerja, dan juga terdiri dari 51 perempuan dari total 122 responden yang bekerja di PT. Samitra Nityasa Sakti. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi karyawan di PT. Samitra Nityasa Sakti adalah laki-laki. Karena dalam perusahaan membutuhkan karyawan laki-laki untuk memasang kabel fiber optic dan yang lainnya pada aliran listrik, maka dari itu laki – laki memiliki tanggung jawab yang lebih besar dalam perusahaan ini.

Hal ini menunjukkan bahwa adanya perbedaan loyalitas antara karyawan laki-laki dan perempuan, dimana karyawan laki-laki memiliki loyalitas yang lebih tinggi dibandingkan karyawan perempuan (Pulawan, 2020). 2. Karakteristik responden berdasarkan usia Terdapat karakteristik responden yang dikategorikan berdasarkan rentang usia yang telah ditentukan sebelumnya. Tabel 4.3 **Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah	Presentase
18-25 Tahun	73	59,8%
26-35 Tahun	32	26,2%
36-45 Tahun	10	8,2%
>45 Tahun	7	5,8%
Total	122	100%

Berdasarkan pada tabel 4.3

diatas dapat diketahui bahwa rentang usia yang paling banyak pada PT. Samitra Nityasa Sakti berusia 18-25 tahun yang terdiri dari 73 responden dari total 122 responden. Bahwa faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah usia. Hal ini menunjukkan bahwa **usia yang masih dalam masa produktif umumnya mempunyai tingkat produktivitas lebih tinggi dibandingkan dengan tenaga kerja yang sudah berusia lebih tua sehingga fisik yang dimiliki menjadi lemah dan terbatas (Aprilyanti, 2017)**. Dengan demikian, hal tersebut menunjukkan bahwa usia karyawan yang masih produktif akan sangat berperan penting dalam work life balance dan pengembangan karir yang berpengaruh terhadap loyalitas pada karyawan

itu sendiri. 3.

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir Terdapat karakteristik responden yang dikategorikan berdasarkan pendidikan akademik atau pendidikan terakhir yang telah ditempuh oleh responden. Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir Pendidikan Terakhir Jumlah Presentase SMA/SMK 65 53,3% D3 20 16,4% S1 32 25,2% S2 5 4,1% Total 122 100% Berdasarkan pada tabel 4.4 diatas diketahui bahwa responden yang memiliki pendidikan terakhir yang paling banyak pada PT. Samitra Nityasa Sakti adalah SMA/SMK yang terdiri dari 65 responden dari total 122 responden.

Hal ini menunjukkan bahwa sistem pengembangan karir yang baik terutama didukung oleh kondisi adanya karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan formal yang cukup untuk mengembangkan karir (Purnamasari & Sintaasih, 2019). Karena hal itu menjadi keterlibatan antara pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan yang dilalui oleh sebagian besar karyawan di PT. Samitra Nityasa Sakti. 4. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja Terdapat karakteristik responden yang dikategorikan berdasarkan pada beberapa lama seorang responden bekerja. Tabel 4.5

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja Lama Bekerja Jumlah Presentase 0-11 Bulan 19 15,6% 1-2 Tahun 51 41,8% 3-4 Tahun 32 26,2% >5 Tahun 20 16,4% Total 122 100% Berdasarkan pada tabel 4.5 diatas dapat diketahui berapa lama rentang waktu responden bekerja. Dari data yang diperoleh dapat diketahui bahwa responden yang memiliki rentang kerja paling banyak di PT. Samitra Nityasa Sakti adalah 1-2 tahun yang terdiri dari 51 responden dari total 122 responden. Seseorang dalam bekerja adalah lama bekerja.

Semakin lama masa kerja seorang tenaga kerjaseharusnya keterampilan dan kemampuan melakukan pekerjaan semakin meningkat (Aprilyanti, 2017). Hal ini menunjukkan bahwa semakin lama karyawan bekerja maka akan semakin profesional karyawan tersebut dan kemampuannya pun juga akan meningkat seiring dengan lamanya karyawan tersebut bekerja. Jika work life balance dan pengembangan karir serta tunjangan dan fasilitas yang memadai itu akan mempengaruhi loyalitas kepada karyawan tersebut. 4.3 Uji Kualitas Data 4.3.1

Uji Validitas Uji validitas digunakan untuk menentukan kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel.

Daftar pertanyaan iniumumnya mendukung suatu kelompok variabel tertentu. Uji validitas harus dilakukan pada setiap butir pertanyaan di uji validitasnya. Hasil r hitung kita bandingkan dengan r tabel dimana $df=n-2$ dengan sig 5%. Jika r tabel < r hitung maka valid. Nilai r tabel ditentukan dengan menggunakan rumus df (degree of freedom) = n (jumlah responden) – 2. Dengan tingkat signifikan 0,05. Maka dari itu, nilai $df=122-2 = 120$, sehingga didapatkan nilai r tabel sebesar 0,1779.

Berdasarkan pada hal tersebut, kuesioner dapat dikatakan valid apabila hasil uji validitas kuesioner memiliki nilai r hitung yang lebih besar jika dibandingkan dengan r tabel. Untuk mengetahui hasil uji validitas yang telah dilakukan dapat dilihat pada tabel berikut ini : Tabel 4.6 Uji Validitas Work Life Balance (X1) Korelasi antara R hitung R table Kesimpulan

Pertanyaan 1	0,809	0,1779	Valid
Pertanyaan 2	0,745	0,1779	Valid
Pertanyaan 3	0,303	0,1779	Valid
Pertanyaan 4	0,756	0,1779	Valid
Pertanyaan 5	0,599	0,1779	Valid
Pertanyaan 6	0,606	0,1779	Valid
Pertanyaan 7	0,626	0,1779	Valid

Sumber : hasil olah data, tahun 2021 Berdasarkan tabel 4.6

dias dapat diketahui bahwa nilai r hitung yang didapatkan oleh masing-masing pertanyaan variabel memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel yang mana memiliki nilai 0,1779, sehingga dapat disimpulkan bahwa tujuh butir pernyataan atau pertanyaan yang ada pada variabel Work Life Balance dinyatakan valid. Tabel 4.7 Uji Validitas Pengembangan Karir (X2) Korelasi antara R hitung R table Kesimpulan

Pertanyaan 1	0,724	0,1779	Valid
Pertanyaan 2	0,518	0,1779	Valid
Pertanyaan 3	0,634	0,1779	Valid
Pertanyaan 4	0,637	0,1779	Valid
Pertanyaan 5	0,730	0,1779	Valid
Pertanyaan 6	0,811	0,1779	Valid
Pertanyaan 7	0,806	0,1779	Valid
Pertanyaan 8	0,711	0,1779	Valid
Pertanyaan 9	0,763	0,1779	Valid
Pertanyaan 10	0,271	0,1779	Valid

Sumber : hasil olah data, tahun 2021 Berdasarkan tabel 4.7

dias dapat diketahui bahwa nilai r hitung yang didapatkan oleh masing-masing pertanyaan variabel memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel yang mana memiliki nilai 0,1779, sehingga dapat disimpulkan bahwa sepuluh butir pernyataan atau pertanyaan yang ada pada variabel Pengembangan Karir dinyatakan valid. Tabel 4.8 Uji Validitas Loyalitas Karyawan (Y) Korelasi antara R hitung R table Kesimpulan

Pertanyaan 1	0,776	0,1779	Valid
Pertanyaan 2	0,575	0,1779	Valid
Pertanyaan 3	0,690	0,1779	Valid
Pertanyaan 4	0,636	0,1779	Valid
Pertanyaan 5	0,774	0,1779	Valid
Pertanyaan 6	0,706	0,1779	Valid
Pertanyaan 7	0,610	0,1779	Valid
Pertanyaan 8	0,741	0,1779	Valid

Sumber :

hasil olah data, tahun 2021 Berdasarkan tabel 4.8

diatas dapat diketahui bahwa nilai nilai r hitung yang didapatkan oleh masing-masing pertanyaan variabel memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel yang mana memiliki nilai 0,1779, sehingga dapat disimpulkan bahwa delapan butir pernyataan atau pertanyaan yang ada pada variabel Loyalitas Karyawan dinyatakan valid. 4.3.2 Uji Reliabilitas Reliabilitas (keandalan) adalah ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden untuk menanggapi hal yang berkaitan dengan kontruk-kontruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam bentuk kuesioner.

Uji reliabilitas dapat dilakukan bersamaan terhadap seluruh butir pertanyaan jika nilai cornbach alpha $>0,60$ maka data yang di uji dinyatakan reliabel. Tabel 4.9 Uji Realiabilitas No Variabel Cornbach Alpha Kriteria Keterangan 1 Work Life Balance 0,761 0,600 Reliabel 2 Pengembangan Karir 0,856 0,600 Reliabel 3 Loyalitas karyawan 0,840 0,600 Reliabel Sumber : hasil olah data, tahun 2021 Berdasarkan tabel 4.9 diatas dapat diketahui bahwa nilai cornbach alpha atas variabel Work Life Balance sebesar 0,761, Pengembangan Karir sebesar 0,856, dan Loyalitas Karyawan sebesar 0,840.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pertanyaan dalam kuesioner ini reliabel karena memiliki nilai cornbach alpha $>0,600$. 4.4 Uji Asumsi Klasik 4.4.1 Uji Normalitas Uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal. Hasil dari Uji Normalitas dengan menggunakan SPSS versi 23 for Windows adalah sebagai berikut : Tabel 4.10 Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test Unstandardized Residual N 122 Normal Parameters,b Mean .0000000 Std. Deviation 2.41265277 Most Extreme Differences Absolute .069 Positive .069 Negative -.053 Test Statistic .069 Asymp. Sig. (2-tailed) .200c,d a. Test distribution is Normal. b. Calculated from data. c. Lilliefors Significance Correction. d.

This is a lower bound of the true significance. Sumber : hasil olah data, tahun 2021 Pada metode uji Kolmogorov- Smirnov, jika nilai signifikasi $> 0,05$ maka variabel berdistribusi normal dan sebaliknya jika signifikasi $< 0,05$ maka variabel tidak berdistribusi normal. Berdasarkan hasil tabel 4.10 diatas diketahui bahwa nilai Asymp.Sig.(2-tailed) sebesar 0,200 $> 0,050$ hal ini membuktikan bahwa data berdistribusi normal. Hasil dari Uji Normalitas dengan menggunakan SPSS versi 23 for Windows dengan model P-Plot

adalah sebagai berikut : Gambar 4.2

Uji Normalitas Berdasarkan hasil pengujian normalitas data menyebar disekitar garis diagonal, berarti **model regresi memenuhi asumsi normalitas**. Dapat diambil keputusan bahwa data yang dianalisis telah memenuhi asumsi normalitas. 4.4.2 **Uji Multikolinieritas Uji multikolinieritas adalah uji** yang dilakukan untuk melihat situasi hubungan antara variabel yang satu dengan yang lain. Tabel 4.11 Uji Multikolinieritas Variabel Bebas Perhitungan Keterangan Tolerance VIF Work Life Balance 0,459 2,179 Tidak ada multikolinieritas Pengembangan Karir 0,459 2,179 Tidak ada multikolinieritas Sumber : hasil olah data, tahun 2021 Berdasarkan pada tabel 4.11 diatas dapat diketahui nilai tolerance yang diperoleh masing-masing variabel Work Life Balance dan Pengembangan Karir adalah 0,459 dan nilai VIF sebesar 2,179.

Berdasarkan hasil pengujian tersebut **dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas** dalam model regresi berganda. 4.4.3 Uji Heteroskedastisitas Hasil dari Uji Heteroskedastisitas **dengan menggunakan program SPSS versi 23** for Windows adalah sebagai berikut : Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas Berdasarkan gambar 4.3 diatas tersebut menunjukkan **bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar** dengan **baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y**, dan titik-titiknya tersebar secara acak tanpa membentuk pola tertentu, berarti tidak ada heteroskedastisitas dalam model regresi berganda. Sehingga model regresi ini layak digunakan untuk memprediksi Loyalitas Karyawan berdasarkan variabel yang mempengaruhinya, yaitu Work Life Balance dan Pengembangan Karir. 4.5

Analisis Regresi Linear Berganda Analisis regresi linear bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel satu dengan variabel lain. **Variabel yang dipengaruhi disebut variabel terikat atau dependen, sedangkan variabel yang mempengaruhi disebut variabel bebas atau independen**. Berdasarkan perhitungan **analisis regresi linear berganda yang** dilakukan melalui uji statistik dengan menggunakan SPSS versi 23 for Windows didapatkan hasil sebagai berikut ini : Tabel 4.12 Analisis Regresi Linear Berganda

	Coefficientsa	Model Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	B	Std. Error
1 (Constant)	10.570	1.756	6.019	.000			
Work Life Balance	.186	.092	.174	2.020	.046		
Pengembangan Karir	.452	.061	.634	7.355	.000		

a. **Dependent Variable: Loyalitas Karyawan** Sumber : hasil olah data, tahun 2021 Berdasarkan tabel 4.12 diatas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut : $Y = 10,570 + 0,186 X_1 + 0,452 X_2 + e$ model persamaan tersebut memiliki arti bahwa : 1.

Konstanta = 10,570 Memiliki arti bahwa jika variabel work life balance dan pengembangan karir diasumsikan tidak ada, maka loyalitas karyawan memiliki nilai sebesar 10,570. 2. Koefisien Work Life Balance (X1) Nilai koefisien Work Life Balance sebesar 0,186. Memiliki arti bahwa jika setiap terjadi kenaikan 1 nilai Work Life Balance, maka akan diikuti juga dengan kenaikan Loyalitas Karyawan sebesar 0.186. 3. Koefisien Pengembangan Karir (X2) Nilai koefisien Pengembangan Karir sebesar 0,452. Memiliki arti bahwa jika setiap terjadi kenaikan 1 nilai Pengembangan Karir, maka akan diikuti juga dengan kenaikan Loyalitas Karyawan sebesar 0,452. 4.6 Uji Hipotesis 4.6.1

Uji F (Uji Simultan) Uji ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas secara simultan/bersama-sama terhadap variabel terikat. Kriteria pengujiannya yaitu : 1. Pengambilan keputusan berdasarkan nilai probabilitas a. Jika signifikan $F < 0,05$ maka H_0 ditolak, H_a diterima. b. Jika signifikansi $F > 0.05$ maka H_0 diterima, H_a ditolak. 2. Pengambilan keputusan berdasarkan F hitung a. Jika F hitung $> F$ tabel, maka H_0 ditolak. b. Jika F hitung $< F$ tabel, maka H_0 diterima. Pengujian dilakukan dengan melakukan pengolahan data menggunakan program SPSS versi 23 for Windows. Hasil data uji F (Uji Simultan) dapat dilihat sebagai berikut : Tabel 4.13 Hasil Uji F (Uji Simultan) ANOVAa Model Sum of Squares df Mean Square F Sig.

1 Regression	1032.065	2	516.033	87.186	.000b	Residual	704.328	119	5.919
Total	1736.393	121							

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Work Life Balance Sumber : hasil olah data, tahun 2021 Berdasarkan pada hasil tabel 4.13 diatas dapat diketahui jika diperoleh nilai F hitung sebesar $87,186 > 3,07$ (F tabel) dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$ atau nilai signifikansi kurang dari 0,05. Maka dari itu H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti bahwa secara simultan Work Life Balance (X1) dan Pengembangan Karir (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Loyalitas karyawan (Y). 4.6.2

Uji T (Uji Parsial) Uji ini digunakan untuk menguji apakah secara individu, variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak signifikan terhadap variabel terikat. Kriteria pengujiannya yaitu : 1. Pengambilan keputusan berdasarkan nilai probabilitas a. Jika signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak, H_a diterima. b. Jika signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima, H_a ditolak. 2. Pengambilan keputusan berdasarkan nilai t hitung a. Jika t hitung $> t$ tabel, maka H_0 ditolak. b. Jika t hitung $< t$ tabel, maka H_0 diterima. Pengujian dilakukan dengan melakukan pengolahan data menggunakan

program SPSS versi 23 for Windows.

Hasil data uji t (Uji Parsial) dapat dilihat sebagai berikut : Tabel 4.14 Hasil Uji T (Uji Parsial) Coefficientsa Model Unstandardized Coefficients Standardized Coefficients t Sig. B Std. Error Beta 1 (Constant) 10.570 1.756 6.019 .000 Work Life Balance .186 .092 .174 2.020 .046 Pengembangan Karir .452 .061 .634 7.355 .000 a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan Sumber : hasil olah data, tahun 2021 Berdasarkan hasil pada tabel 4.14 diatas dapat diketahui untuk variabel Work Life Balance (X1) diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,020 > 1,98010 (t tabel) dengan sig. 0,046 < 0,05 atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Maka dari itu **Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti** bahwa secara parsial Work Life Balance (X1) berpengaruh signifikansi terhadap Loyalitas Karyawan (Y). Kemudian untuk variabel Pengembangan Karir (X2) diperoleh t-hitung sebesar 7,355 > 1,98010 (t tabel) dengan sig. 0,000 < 0,05 atau signifikansi lebih kecil dari 0,05. Maka dari itu Ho ditolak atau Ha diterima yang berarti bahwa secara parsial Pengembangan Karir (X2) berpengaruh signifikansi terhadap Loyalitas Karyawan (Y). 4.6.3

Uji Koefisien Determinasi (R^2) **Dalam analisis regresi diperlukan juga untuk melihat berapa persen dari variasi variabel dependen** dapat diterangkan oleh variasi variabel independen. Untuk itu digunakan koefisien determinasi (R^2). **Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Apabila nilai koefisien mendekati angka nol, maka kemampuan variabel independen didalam mempengaruhi variabel dependen didalam penelitian amat terbatas. Kemudian, apabila nilai koefisien mendekati angka satu, maka kemampuan variabel independen memberikan hampir semua informasi mengenai variabel dependen, artinya variabel independen berkontribusi secara sempurna terhadap variabel dependen.** Tabel 4.15 Uji Koefisien Determinasi (R^2) Model Summaryb Model R R Square Adjusted R Square Std. Error of the Estimate 1 .771a .594 .588 2.433 a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Work Life Balance b.

Dependent Variable: Loyalitas Karyawan Sumber : hasil olah data, tahun 2021 Berdasarkan hasil pada tabel 4.15 diatas dapat diketahui **nilai Adjusted R Square sebesar** 0,588 atau 58,8%. Hal ini berarti bahwa 58,8% variabel Loyalitas Karyawan di PT. Samitra Nityasa Sakti Bekasi dapat dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel independen, yaitu Work Life Balance dan Pengembangan Karir. Sedangkan sisanya sebesar 41,2% dijelaskan oleh sebab-sebab lain yang ada diluar variabel pada penelitian ini misalnya seperti gaya kepemimpinan, kompensasi, dan beban kerja. 4.7

Pembahasan Hasil Penelitian Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan terhadap Work Life Balance dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Samitra Nityasa Sakti Bekasi, dapat dijelaskan melalui pembahasan sebagai berikut : 1. Pengaruh Work Life Balance terhadap Loyalitas Karyawan Berdasarkan hasil uji dan analisis data diperoleh hasil perhitungan uji parsial yang menunjukkan nilai 2,020 (t hitung) lebih besar dari 1,98010 (t tabel) dengan nilai signifikansi sebesar 0,046 lebih kecil dari 0,05. Maka dari itu dapat dikatakan bahwa variabel Work Life Balance (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Loyalitas Karyawan (Y).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan (Larastrini & Adnyani, 2019) dengan hasil yang menunjukkan bahwa Work Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Dari hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa apabila PT. Samitra Nityasa Sakti Bekasi memperhatikan Work Life Balance yang belum seimbang pada karyawan maka akan dapat meningkatkan loyalitas pada karyawan dengan menerapkan jam kerja yang sesuai dengan pekerjaan dan kehidupan luar karyawan tersebut. 2.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Loyalitas Karyawan Berdasarkan hasil uji dan analisis data diperoleh hasil perhitungan uji parsial yang menunjukkan nilai 7,355 (t hitung) lebih besar dari 1,98010 (t tabel) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka dari itu dapat dikatakan bahwa variabel Pengembangan Karir (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Loyalitas Karyawan (Y). Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan (Purnamasari & Sintaasih, 2019) dengan hasil yang menunjukkan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.

Dari hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa apabila PT. Samitra Nityasa Sakti Bekasi memperhatikan Pengembangan Karir secara menyeluruh maka akan dapat meningkatkan loyalitas pada karyawan dengan memberikan pelatihan/pendidikan secara optimal kepada sebagian karyawan yang bekerja, yang akan berguna bagi kehidupan karyawan tersebut di masa yang akan datang. 3.

Pengaruh Work Life balance dan Pengembangan Karir terhadap Loyalitas Karyawan Berdasarkan hasil uji simultan diperoleh F hitung, nilai F hitung sebesar 87,186 yang mana lebih besar daripada 3,07 (F tabel), berdasarkan nilai tersebut maka didapatkan sebuah kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan

Ha diterima. Dari hasil uji tersebut juga dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada variabel Work Life Balance (X1) sebesar 0,046 lebih kecil daripada 0,05 dan variabel Pengembangan Karir (X2) sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05.

Berdasarkan kedua hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Work Life Balance (X1) dan Pengembangan Karir (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y). Kemudian menurut hasil dan analisis koefisien determinasi yang telah dilakukan, menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,588 atau 58,8%. Hal ini berarti bahwa 58,8% variabel Loyalitas Karyawan di PT. Samitra Nityasa Sakti Bekasi dapat dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel independen, yaitu Work Life Balance dan Pengembangan Karir.

Sedangkan sisanya sebesar 41,2% dijelaskan oleh sebab-sebab lain yang ada diluar variabel pada penelitian ini misalnya seperti gaya kepemimpinan, kompensasi, beban kerja, dan sebagainya.. Masing-masing dari Work Life Balance, Pengembangan Karir, dan Loyalitas Karyawan memiliki peranan yang sangat penting bagi instansi/perusahaan. Dimana ketiga variabel tersebut jika dijalankan secara bersama-sama oleh karyawan dan perusahaan maka akan dapat meningkatkan kinerja yang baik serta optimal. BAB V PENUTUP 5.1

Kesimpulan Berdasarkan pembahasan dan hasil analisis data diatas, terlihat bahwa variabel Work Life Balance dan Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. 1. Work Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan dengan didukung hasil penelitian terdahulu bahwa Work Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan, karena penerapan Work Life Balance yang baik serta seimbang dapat meningkatkan loyalitas karyawan (Larastrini & Adnyani, 2019). 2.

Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan dengan didukung hasil penelitian terdahulu bahwa Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan, karena semakin baik sistem pengembangan karir perusahaan maka loyalitas karyawan juga akan semakin kuat (Purnamasari & Sintaasih, 2019). 3. Work Life Balance dan Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Semakin baik Loyalitas Karyawan maka semakin baik pula kinerja, serta prestasi kerja karyawan. Jadi, jika Work Life Balance seimbang dan Pengembangan Karir yang optimal itu akan meningkatkan loyalitas karyawannya.

Dengan memberi kontribusi sebesar 58,8 %, dan selebihnya sebesar 41,2 % dapat dijelaskan oleh faktor lain atau variabel lain diluar variabel yang diteliti, seperti : gaya kepemimpinan, kompensasi, dan beban kerja. 5.2 Implikasi Manajerial Berdasarkan hasil penelitian dari kesimpulan diatas, diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak, baik untuk penelitian selanjutnya dan khususnya untuk perusahaan PT. Samitra Nityasa Sakti. Dimana implikasi manajerial yang disampaikan oleh penulis adalah sebagai berikut :Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, penulis menyarankan agar perusahaan harus lebih memperhatikan Work Life balance dan juga Pengembangan Karir sehingga karyawan bisa lebih meningkatkan loyalitasnya terhadap perusahaan. 1. PT.

Samitra Nityasa Sakti Bekasi diharapkan untuk dapat memberikan work life balance yang seimbang kepada semua karyawan, dengan cara mengurangi jam kerja yang berlebihan terhadap karyawan yang ada diperusahaan. Dengan work life balance yang seimbang karyawan akan merasakan kehidupan mereka berjalan dengan stabil dan itu akan meningkatkan loyalitasnya terhadap perusahaan. 2. PT. Samitra Nityasa Sakti Bekasi diharapkan untuk dapat memberikan pengembangan karir secara optimal kepada semua karyawan, dengan cara melakukan pelatihan/pendidikan secara menyeluruh setiap tahunnya kepada semua karyawan.

Sehingga dengan adanya pengembangan karir yang dilakukan secara menyeluruh itu akan dapat meningkatkan loyalitas terhadap perusahaan dan juga sangat berguna bagi kehidupan karyawan dimasa yang akan datang. 3. PT. Samitra Nityasa Sakti Bekasi diharapkan untuk memberikan work life balance dan pengembangan karir kepada seluruh karyawan seperti yang telah dijelaskan diatas. Karena apabila kedua aspek tersebut terpenuhi, tentunya karyawan akan dapat bekerja dengan maksimal karena jam kerjanya tidak berlebihan membuat karyawan bisa fokus pada pekerjaannya dan tidak terbebani.

Selain hal itu juga adanya pengembangan karir dan pemberian pelatihan maupun pendidikan merupakan solusi yang tepat untuk meningkatkan skill dan kemampuan para karyawan yang nantinya akan sangat bermanfaat untuk keberlangsungan perusahaan serta bisa meningkatkan loyalitas pada karyawan tersebut.

INTERNET SOURCES:

<1% - <http://repository.unsada.ac.id/1473/2/BAB%20I.pdf>
<1% - <http://eprints.stainkudus.ac.id/157/4/FILE%204%20BAB%20I.pdf>
<1% -
http://eprintslib.ummgl.ac.id/947/1/15.0101.0063_BAB%20I_BAB%20II_BAB%20III_BAB%20V_DAFTAR%20PUSTAKA.pdf
<1% -
<http://repository.unpas.ac.id/32878/3/BAB%20I%20terbaruuuuu%20%20%28Autosaved%29.pdf>
<1% - <http://repository.unpas.ac.id/37431/5/8.%20BAB%20I.pdf>
<1% -
https://www.academia.edu/17115749/ANALISIS_PENGARUH_FAKTOR_PENGEMBANGAN_KARIR_DAN_DISKRIMINASI_GAJI_TERHADAP_LOYALITAS_KARYAWAN_PADA_PT_PANIN_BANK_KCU_MEDAN
<1% -
<http://download.garuda.ristekdikti.go.id/article.php?article=1073628&val=16157&title=KOMITMEN%20ORGANISASI%20PADA%20TENAGA%20OPERASIONAL%20PERAN%20WORK-LIFE%20BALANCE%20STRESS%20KERJA%20DAN%20KEPUASAN%20KERJA>
<1% - <https://tiaraadrian.blogspot.com/2013/>
<1% - <https://www.coursehero.com/file/p13fgoe8/banyak-organisasi-gagal-karena-karyawannya-gagal-menyenangkan-pelanggan/>
<1% - <http://ismed.blog.binusian.org/2015/10/>
1% - <https://core.ac.uk/download/pdf/234039302.pdf>
<1% - https://www.academia.edu/36617274/Pengembangan_Karir
<1% - <https://ojs.uma.ac.id/index.php/jime/article/download/4331/pdf1>
<1% - <https://www.slideshare.net/luthfimaolani/strategi-organisasi-59719910>
<1% - <http://www.lib.ui.ac.id/detail?id=20444473&lokasi=lokal>
<1% - <https://123dok.com/document/ye1nm8ez-bab-i-pendahuluan-alatar-belakang-masalah.html>
<1% - <https://text-id.123dok.com/document/4yr48d7q-analisis-sistem-pengendalian-persediaan-bahan-baku-utama-biskuit-di-pt-xyz.html>
<1% -
<https://ejournal.unisba.ac.id/index.php/performa/article/download/2640/pdf>
<1% - http://digilib.uinsgd.ac.id/3926/4/4_bab1.pdf
<1% - <https://123dok.com/document/myj0rkpz-analisis-kelayakan-pengembangan-usaha-rumah-makan-sagita.html>
<1% - <https://seminarap2011.wordpress.com/2011/11/>
<1% -
<http://eprints.unram.ac.id/2703/8/viii%20BAB%20I%202%203%204%205%20fix.pdf>

<1% -
http://repository.ubharajaya.ac.id/2783/2/201510325147_Devi%20Rani_%20BAB%20I.pdf
<1% - <http://eprints.unpam.ac.id/6211/4/BAB%20III.pdf>
<1% -
<http://staff.uny.ac.id/sites/default/files/penelitian/Martha%20Christianti,%20M.Pd./BAB%20IV.pdf>
<1% - <https://123dok.com/document/y4me330y-penutup-terutama-produk-pakaian-dijual-secara-online-konsumen.html>
<1% - <http://repository.untag-sby.ac.id/306/4/BAB%202.pdf>
<1% - <http://www.jurnalmdiraindure.com/wp-content/uploads/2018/05/8.-RISKI-PDF.pdf>
<1% -
<http://eprints.unpam.ac.id/1411/1/EDUKA%2C%20jurnal%20pendidikan%20C%20hukum%2C%20dan%20bisnis%2C%20Vol.2%20No.%202%20Agustus%202016.pdf>
<1% - <http://eprints.ums.ac.id/84460/3/BAB%20I.pdf>
<1% - <http://digilib.uinsby.ac.id/394/3/Bab%202.pdf>
<1% - <https://ahsinrifqy.blogspot.com/2016/06/contoh-proposal-skripsi-analisis-kualitas-jasa.html>
<1% -
<https://stiealwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/download/421/237/>
<1% - <https://djdwalova.blogspot.com/2011/05/faktor-faktor-yang-mempengaruhi.html>
<1% - <http://eprints.ums.ac.id/70178/1/NASKAH%20PUBLIKASI.pdf>
<1% - <http://digilib.uinsby.ac.id/530/4/Bab%202.pdf>
<1% - <https://rinihas02.blogspot.com/2016/01/sikap-kerja-dan-kepuasan-kerja.html>
<1% - <https://123dok.com/document/ynee6npy-pengaruh-leader-member-exchange-budaya-perusahaan-loyalitas-karyawan.html>
<1% - <https://www.slideshare.net/mulyonowspd/teori-kepuasan-kerja-kepuasan-kerja>
<1% - <https://pascasarjanafe.untan.ac.id/wp-content/uploads/2021/01/39.pdf>
<1% - <https://ibn.e-journal.id/index.php/ESENSI/article/download/216/192/>
<1% -
<http://journal.umsu.ac.id/index.php/mbisnis/article/download/2987/3146>
<1% - <http://repository.ub.ac.id/6218/4/BAB%20III.pdf>
<1% - <http://repository.radenfatah.ac.id/8137/2/skripsi%20BAB%20II.pdf>
<1% -

https://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/1867/8/Unikom_Shindy%20Latifah%20Ar%20Rohmah_11_BAB%20II.pdf

<1% - <https://kumpulantugaspsikologi.blogspot.com/2010/>

<1% -

http://repository.uma.ac.id/bitstream/123456789/970/5/138600162_FILE%205.pdf

<1% - <http://eprints.mercubuana-yogya.ac.id/1078/2/BAB%20II.pdf>

<1% - <https://www.coursehero.com/file/81339805/MSDM-2-FIXXdocx/>

<1% -

https://www.academia.edu/24644796/MSDM_Studi_Kasus_mengenai_Pencanaan_dan_Pengembangan_Karier_PT_Unilever_Indonesia_Tbk

<1% - <https://www.linovhr.com/pentingnya-program-pengembangan-karir/>

<1% - <https://smartlib.umri.ac.id/assets/uploads/files/da266-1618-3683-1-pb.pdf>

<1% -

<http://jurnal.pancabudi.ac.id/index.php/JUMANT/article/download/1165/1038/>

<1% - <https://123dok.com/document/myj895ql-pengaruh-pengembangan-kompetensi-kompensasi-intention-karyawan-pelabuhan-indonesia.html>

<1% - <https://123dok.com/document/myj895ql-pengaruh-pengembangan-kompetensi-kompensasi-intention-karyawan-pelabuhan-indonesia.html>

<1% - <http://ejurnal.plm.ac.id/index.php/BIS-A/article/download/Akmal/pdf>

<1% - <http://ejurnal.plm.ac.id/index.php/BIS-A/article/download/Akmal/pdf>

<1% - <http://journal.unas.ac.id/oikonamia/article/download/999/824>

<1% - <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie/article/download/870/pdf>

<1% - <http://www.jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie/article/view/870>

<1% -

https://www.researchgate.net/publication/335222932_Pengaruh_Kompensasi_dan_Motivasi_Terhadap_Kepuasan_Kerja_Pegawai

<1% - <https://123dok.com/document/ky6n5eoz-pengaruh-penilaian-kinerja-terhadap-motivasi-karyawan-indonesia-iskandar.html>

<1% -

https://www.researchgate.net/publication/342146978_Pengaruh_Pengembangan_Karir_Motivasi_Kerja_Dan_Pemberian_Kompensasi_Terhadap_Loyalitas_Kerja_Karyawan_Studi_Kasus_Pada_Karyawan_PT_Tribun_Berita_Online/fulltext/5f0cab7c299bf10744536252/Pengaruh-Pengembangan-Karir-Motivasi-Kerja-Dan-Pemberian-Kompensasi-Terhadap-Loyalitas-Kerja-Karyawan-Studi-Kasus-Pada-Karyawan-PT-Tribun-Berita-Online.pdf

<1% -

https://www.researchgate.net/publication/236853986_ORGANIZATIONAL_CULTURE_AND_PERFORMANCE_OF_FAITH-BASED_UNIVERSITIES

<1% -

<https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/download/2766/2482>
<1% - <https://e-journal.unair.ac.id/JEBA/article/download/4279/2919>
<1% - <https://123dok.com/document/1y9jm4rq-pengaruh-kepemimpinan-sekolah-kompensasi-lingkungan-kinerja-kristen-kabupaten.html>
<1% -
<http://fe.ubhara.ac.id/ojs/index.php/ebranchmarck/gateway/plugin/WebFedGatewayPlugin/rss2>
<1% - <http://digilib.uinsby.ac.id/18656/6/Bab%203.pdf>
<1% -
<https://journal.uc.ac.id/index.php/performa/article/download/819/713>
<1% - <http://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/Kasaba/article/download/3024/1783>
<1% - <http://eprints.ums.ac.id/47285/7/BAB%20III.pdf>
<1% -
http://repository.unisba.ac.id/bitstream/handle/123456789/4626/07bab3_Tri%20Nursanti_10090310011_skr_2016.pdf?sequence=7&isAllowed=y
<1% - <http://blog.binadarma.ac.id/wiwinagustian/?p=863>
<1% - http://repository.radenintan.ac.id/1953/5/Bab_III.pdf
<1% - <https://ooyblog.wordpress.com/>
<1% -
<https://ejurnal.poltekpos.ac.id/index.php/logistik/article/download/951/693/1693>
<1% - <https://123dok.com/document/lzg3mjnq-pengaruh-relation-oriented-leadership-behavior-terhadap-balance-pekerja.html>
<1% -
<http://repository.unpas.ac.id/45247/5/7%20BAB%20III%20refisi%20BARU.pdf>
<1% - <https://arisbudimansp.blogspot.com/2013/09/>
<1% -
https://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/2224/9/UNIKOM_BTARY%20DESTIANTI%20PUTRI%20SUGIHARTO_14.BAB%20III.pdf
<1% -
<http://www.journal.poltekanika.ac.id/index.php/adm/article/download/151/139>
<1% - <http://repositori.unsil.ac.id/27/9/BAB%20III.pdf>
<1% - <http://sriwahyuningsih.blog.widyatama.ac.id/2019/02/23/data-dan-informasi/>
<1% - <https://anggrayanaw.wordpress.com/>
<1% - <http://repositori.buddhidharma.ac.id/376/2/BAB%20III.pdf>
<1% - <http://repository.unpas.ac.id/31649/6/BAB%20III.pdf>
<1% - <https://rizkiamaliefbriani.wordpress.com/2013/06/>

<1% - <http://repo.darmajaya.ac.id/217/8/BAB%203.pdf>
<1% - http://eprints.peradaban.ac.id/342/4/411140009_BAB%20III.pdf
<1% -
<https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/ijse/article/view/5861/3269>
<1% - <http://repository.radenfatah.ac.id/7830/3/Tesis%20BAB%20III.pdf>
<1% - <http://repository.unpas.ac.id/36117/7/BAB%20III.pdf>
<1% - <http://repo.darmajaya.ac.id/247/4/BAB%20III.pdf>
<1% - <http://repository.stiedewantara.ac.id/26/25/BAB%203.pdf>
<1% - <https://www.scribd.com/document/332338605/Corporate-Brand-Identity-Commitment-Brand-Performance-and-Satisfaction>
<1% - <http://eprints.umm.ac.id/43668/4/BAB%203.pdf>
<1% - <https://www.coursehero.com/file/71920217/6docx/>
<1% - <http://repository.stiedewantara.ac.id/180/11/BAB%20III.pdf>
<1% - <http://e-jurnal.unisda.ac.id/index.php/J-MACC/article/download/1663/1039/>
<1% - <https://123dok.com/document/7qvvj41q-faktor-mempengaruhi-diversifikasi-kecamatan-angkola-kabupaten-tapanuli-selatan.html>
<1% -
<https://journal.uwks.ac.id/index.php/equilibrium/article/download/630/pdf>
<1% -
<http://eprints.kwikkiangie.ac.id/1241/4/BAB%20III%20METODE%20PENELITIAN.pdf>
<1% -
<http://repository.stei.ac.id/297/3/BAB%20III%20METODA%20PENELITIAN.pdf>
<1% -
<http://ejournal.lmiimedan.net/index.php/jm/article/download/116/104>
<1% - <http://unmasmataram.ac.id/wp/wp-content/uploads/7.-Sulaiman.pdf>
<1% - <http://eprints.umm.ac.id/55916/4/BAB%20III.pdf>
<1% -
https://repository.unsri.ac.id/1339/4/RAMA_61201_01011481619020_0024066706_04.pdf
<1% - <https://text-id.123dok.com/document/lzg84pg6y-multikolinieritas-variabel-kualitas-layanan-tidak-berpengaruh-terhadap-loyalitas.html>
<1% - <https://core.ac.uk/download/pdf/232130160.pdf>
<1% -
<http://seminar.uad.ac.id/index.php/STEEEM/article/viewFile/3349/721>
<1% - <https://www.slideshare.net/NicholasAdityas/bab-1-repaired-61580087>
<1% - <https://core.ac.uk/download/pdf/228898690.pdf>
<1% - <https://idr.uin-antasari.ac.id/11606/6/BAB%20III.pdf>

<1% - <http://eprints.umm.ac.id/39045/4/jiptummpg-gdl-rizalsaput-51668-4-babiii.pdf>

<1% - http://eprints.undip.ac.id/79145/4/BAB_3.pdf

<1% - [https://www.ejournal.hi.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2017/02/JURNAL%20pdf%20\(02-27-17-07-35-06\).pdf](https://www.ejournal.hi.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2017/02/JURNAL%20pdf%20(02-27-17-07-35-06).pdf)

<1% - <http://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/Manager/article/viewFile/3831/2176>

<1% - <http://repository.upstegal.ac.id/3141/1/skripsi%20mei%20vita%20lisnanti%20bab%201-5%20vita%20betul%20y.docx>

<1% - https://www.researchgate.net/publication/322906211_Pengaruh_pengembangan_karir_dan_sistem_insentif_terhadap_kinerja_karyawan

<1% - <https://skripsisipil.wordpress.com/category/tak-berkategori/>

<1% - <https://id.scribd.com/doc/293822232/APD-pdf>

<1% - https://www.researchgate.net/publication/343683544_Pengetahuan_terkait_Usaha_Pencegahan_Coronavirus_Disease_COVID-19_di_Indonesia

<1% - <https://www.coursehero.com/file/p2r9uk04/b-Jenis-Kelamin-30-Distribusi-responden-berdasarkan-jenis-kelamin-dapat/>

<1% - <https://123dok.com/document/nzw6m0ly-pengaruh-kepuasan-terhadap-turnover-intention-perawat-tentara-pematangsiantar.html>

<1% - <http://eprints.umm.ac.id/44335/4/BAB%20III.pdf>

<1% - <https://e-journal.unair.ac.id/PMNJ/article/downloadSuppFile/12410/2295>

<1% - <https://journal.trunojoyo.ac.id/agrointek/article/download/6920/xml>

<1% - https://www.academia.edu/14611906/KARAKTERISTIK_TERPENGARUH_KO_NSUMEN_DAN_TIDAK_PEROKOK_TERPENGARUH_YANG_OLEH_PELABELA_N_PERINGATAN_KESEHATAN_TERHADAP_POLA_KONSUMSI_ROKOK

<1% - <https://adektarisuryani.wordpress.com/2012/01/>

<1% - <https://ejournal-polnam.ac.id/index.php/JurnalManeksi/article/download/198/140>

<1% - http://eprints.undip.ac.id/48346/1/Windiana_Nur_Alifah.doc

<1% - <http://repo.darmajaya.ac.id/286/5/perbaikan%20bab%203.pdf>

<1% - <https://123dok.com/document/y6e99x7z-pengaruh-atraksi-terhadap-motivasi-berkunjung-wisatawan-kabupaten-kuningan.html>

<1% - <https://www.scribd.com/document/396127769/Modul-Statistik>

<1% - http://eprints.undip.ac.id/69803/5/BAB_III.pdf

<1% - <http://lontar.ui.ac.id/file?file=digital/132944-T+27789-Analisis+faktor-Analisis.pdf>

<1% - <https://text-id.123dok.com/document/wq2wwxpq-analisis-proses->

keputusan-konsumen-terhadap-atribut-susu-berkalsium-tinggi-merek-anlene-dan-implikasinya-pada-bauran-pemasaran.html
<1% - <https://www.scribd.com/document/444061576/269395-pengaruh-work-life-balance-terhadap-kepu-3ad997e8>
<1% - <https://123dok.com/document/oz1vgj3z-analisis-perilaku-preferensi-konsumen-pesaingnya-implikasinya-strategi-pemasaran.html>
<1% - https://www.academia.edu/39550631/PENELITIAN_PENGEMBANGAN_KARIR_PADA_PEGAWAI_KANTOR_KESEKJENENAN_DAN_KEASISTENAN_LEMBAGA_OMBUDSMAN_REPUBLIK_INDONESIA
<1% - <http://eprint.stieww.ac.id/943/1/Guspita%20Depi%201-3.pdf>
<1% - https://www.slideshare.net/Uofa_Unsada/pengaruh-kualitas-pelayanan-dan-citra-merek-brand-image-terhadap-loyalitas-nasabah-perum-pegadaian-pada-perum-pegadaian-cabang-bekasi-timur
<1% - <http://repo.darmajaya.ac.id/940/4/BAB%20III.pdf>
<1% - <https://www.scribd.com/document/403338466/proposal-dan-skripsi-sub-sektor-keuangan-1-docx>
<1% - <https://text-id.123dok.com/document/4yrp6v8q-pengaruh-kompetensi-sdm-penerapan-sistem-informasi-akuntansi-keuangan-daerah-dan-sistem-pengendalian-intern-pemerintah-terhadap-kualitas-laporan-keuangan-pemerintah-daerah-kabupaten-langkat.html>
<1% - <http://oak.ucc.nau.edu/rh232/courses/EP5625/Handouts/One-Way%20ANOVA/Interpreting%20the%20One-way%20ANOVA.pdf>
<1% - <https://docobook.com/pengaruh-kompensasi-dan-lingkungan-kerja-terhadap.html>
<1% - <https://adoc.pub/daftar-isi-jurnal-ekonomi-bisnis-issn-vol-5-no-2-juli-2011.html>
<1% - <http://jab.polinema.ac.id/index.php/jab/article/download/233/pdf>
<1% - <http://etheses.uin-malang.ac.id/1148/7/11510051%20Bab%203.pdf>
<1% - http://etheses.uin-malang.ac.id/1586/8/11520093_Bab_4.pdf
<1% - http://simki.unpkediri.ac.id/mahasiswa/file_artikel/2017/b270598348e7b317028a4d0952149e37.pdf
<1% - <https://docobook.com/pengaruh-promosi-harga-dan-inovasi-produk-terhadap.html>
<1% - http://eprints.ums.ac.id/29154/9/NASKAH_PUBLIKASI.pdf
<1% - <http://repo.darmajaya.ac.id/818/4/BAB%20III.pdf>
<1% - <https://www.coursehero.com/file/pma3d7n/4334-Tanggapan-Responden-Terhadap-Variabel-Keputusan-Pembelian-Ulang-Hasil-dari/>
<1% - <http://eprints.ums.ac.id/35499/15/NASKAH%20PUBLIKASI.pdf>
<1% - <http://eprints.umm.ac.id/41226/4/BAB%20III.pdf>
<1% - <https://123dok.com/document/dy4vlk9y-pengaruh-disiplin->

komunikasi-organisasi-prestasi-pegawai-pendapatan-kabupaten.html
<1% - <https://id.scribd.com/doc/76690538/abstrak2008>
<1% -
<http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/KINERJA/article/download/2484/343>
<1% - <http://repository.untag-sby.ac.id/3979/8/JURNAL.pdf>
<1% -
<http://download.garuda.ristekdikti.go.id/article.php?article=1643293&val=14624&title=PENGARUH%20GREEN%20PRODUCT%20DAN%20GREEN%20MARKETING%20TERHADAP%20KEPUTUSAN%20PEMBELIAN%20PRODUK%20ELEKTRONIK%20MERK%20SHARP%20DI%20ELECTRONIC%20CITY%20CIPINANG%20INDAH%20MALL%20JAKARTA%20TIMUR>
<1% - <https://pt.scribd.com/document/205984376/PENGARUH-KUALITAS-KEHIDUPAN-KERJA-TERHADAP-KINERJA-KARYAWAN-PT-PEGADAIAN-CABANG-TAMALANREA-MAKASSAR>
<1% -
<https://jurnalekonomi.unisla.ac.id/index.php/jpim/article/downloadSuppFile/306/6>
<1% - <http://digilib.unimed.ac.id/414/1/Fulltext.pdf>
<1% - <http://repo.darmajaya.ac.id/950/4/BAB%20III.pdf>
<1% - <https://123dok.com/document/qoomvv7q-pendahuluan-dibutuhkan-sarana-pendukung-seperti-transportasi-transportasi-merupakan.html>
<1% - <https://docobook.com/pengaruh-kompensasi-lingkungan-kerja-dan.html>
<1% - <https://123dok.com/document/yr88wj8z-pengaruh-stres-komitmen-organisasional-terhadap-turnover-intention-simpang.html>
<1% - <http://eprints.umm.ac.id/38193/3/BAB%20II.pdf>
<1% - <https://journal.uui.ac.id/ajie/article/download/12939/9537>
<1% - <http://eprints.umm.ac.id/46498/3/BAB%20II.pdf>
<1% - <http://e-journals.unmul.ac.id/index.php/JIM/article/download/650/pdf>
<1% - <http://eprints.undip.ac.id/7245/>
<1% - <https://123dok.com/document/zlv8jx6y-pembahasan-responden-variabel-independen-dependen-berjualan-kegiatan-kesenian.html>
<1% - <http://library.binus.ac.id/eColls/eThesiscoll/Bab2DOC/2014-2-00786-MN%20Bab2001.doc>
<1% - <https://123dok.com/document/lq5kpl7q-periklanan-keputusan-pembelian-pepsodent-kecamatan-batunadua-padangsidimpuan-padangsidimpuan.html>
<1% - <https://123dok.com/document/y6omx75y-pengaruh-quality-work-motivasi-kerja-kepuasan-kerja-karyawan.html>

<1% -

<http://download.garuda.ristekdikti.go.id/article.php?article=1078079&val=16252&title=ANALISIS%20PENGARUH%20KUALITAS%20KEHIDUPAN%20KERJA%20QUALITY%20OF%20WORK%20LIFE%20DAN%20IKLIM%20KERJA%20TERHADAP%20LOYALITAS%20KERJA%20DENGAN%20KEPUASAN%20KERJA%20SEBAGAI%20VARIABEL%20INTERVENING%20PADA%20PT%20SURVEYOR%20INDONESIA%20CABANG%20PALEMBANG>

<1% - <http://journal.unas.ac.id/oikonamia/article/download/510/404>

<1% - <https://www.slideshare.net/h2wijaya/pengaruh-quality-of-work-life-terhadap-person-organization-fit-dan-implikasinya-pada-kinerja-karyawan>

<1% - <https://www.coursehero.com/file/84012737/PENGEMBANGAN-KARIRdocx/>



Lampiran 3

KUESIONER PENELITIAN

Pengaruh *Work Life Balance* dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Samitra Nityasa Sakti Bekasi

Assalamualaikum Wr. Wb

Halo perkenalkan nama saya Cynthia Dewi Anjani, Mahasiswi semester akhir Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Bhayangkara Jakarta Raya. Dengan ini saya memohon kepada Bapak/Ibu/Saudara/i untuk dapat berpartisipasi dalam mengisi kuesioner penelitian ini. Dalam Rangka menyelesaikan tugas akhir skripsi ini yang berjudul "Pengaruh *Work Life Balance* dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Samitra Nityasa Sakti Bekasi". Setiap jawaban yang diberikan merupakan bantuan yang tidak ternilai harganya bagi penelitian ini. Adapun data dalam penelitian ini tidak untuk dipublikasikan, melainkan hanya untuk kepentingan penelitian. Atas partisipasi dari Bapak/Ibu/Saudara/i untuk meluangkan waktunya guna mengisi kuesioner ini, peneliti mengucapkan terima kasih dan semoga Allah SWT membalas kebaikan Bapak/Ibu/Saudara/i. Aamiin.

Wassalamualaikum Wr.Wb

Hormat saya,

Cynthia Dewi Anjani

Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : Laki-laki
Perempuan
3. Usia : 18-25 th 26-35 th
36-45 th >45 th
4. Pendidikan terakhir : SMA/SMK
D3
S1
S2
5. Masa kerja : 0-11 bulan
1-2 tahun
3-4 tahun
>5 tahun

Pilihlah Jawaban dibawah dengan yang paling sesuai

1 = Sangat Tidak Setuju

2 = Tidak Setuju

3 = Netral

4 = Setuju

5 = Sangat Setuju

Pertanyaan Kuesioner

No.	PERNYATAAN	SS	S	N	ST	STS
A.	<i>Work Life Balance</i>					
1.	saya mampu membagi waktu antara pekerjaan dengan kehidupan sosial/keluarga.					
2.	saya mampu menyisihkan waktu untuk aktivitas lainnya (liburan/refreshing) ditengah padatnya waktu bekerja.					
3.	saya banyak kehilangan waktu untuk menjalani kehidupan pribadi karena pekerjaan.					
4.	saya dapat mengatur berbagai peran saya sebagai pekerja, suami/istri, dan bermasyarakat di lingkungan saya.					
5.	untuk mengatur kegiatan, saya dapat melakukan pekerjaan ditempat kerja dan di rumah saya fokus dengan keluarga.					
6.	saya diberikan fasilitas yang baik didalam pekerjaan.					

7.	saya merasa senang dengan kehidupan pribadi & pekerjaan yang saya jalani.					
B.	Pengembangan Karir					
1.	hasil pekerjaan saya sering mendapat pujian dari atasan maupun rekan kerja.					
2.	saya berusaha selalu untuk meningkatkan prestasi kerja saya agar saya mendapatkan kesempatan untuk promosi.					
3.	prestasi kerja adalah syarat utama dalam pengembangan karir karyawan.					
4.	saya bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas serta berdayaguna untuk perusahaan.					
5.	saya merasa latar belakang pendidikan yang saya miliki cukup untuk mengembangkan karir di PT. Samitra Nityasa Sakti Bekasi.					
6.	saya merasakan kesempatan pelatihan yang diberikan perusahaan mampu mengembangkan karir saya.					

7.	saya merasa pelatihan yang saya peroleh memampukan saya melakukan pekerjaan pada jenjang karir yang lebih tinggi.					
8.	pengalaman kerja yang saya tekuni selama ini memberikan arti penting bagi saya untuk jenjang karir.					
9.	saya memiliki wawasan pengetahuan yang cukup dengan kompetensi pekerjaan saya.					
10.	saya berharap tetap bisa bekerja di PT. Samitra Nityasa Sakti.					
C.	Loyalitas Karyawan					
1.	saya selalu dapat bekerja sama dengan sesama karyawan maupun atasan.					
2.	saya senang melakukan kerjasama dengan rekan karyawan dan juga atasan.					
3.	saya bertanggung jawab penuh dalam melakukan pekerjaan yang saya miliki.					
4.	saya bangga menjadi bagian dari perusahaan.					

5.	saya selalu menjaga hubungan baik dengan atasan/pimpinan.					
6.	saya selalu menjaga hubungan baik dengan karyawan.					
7.	saya senang dengan pekerjaan pada perusahaan saat ini.					
8.	saya sanggup melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan bertanggung jawab terhadap resiko atas apa yang dilaksanakan.					

Lampiran 4

<i>Work Life Balance (X1)</i>							TOTAL X1
5	5	3	5	5	4	4	31
5	5	4	4	3	4	5	30
4	4	3	4	5	3	3	26
4	4	5	3	4	4	3	27
4	4	4	4	3	5	4	28
4	4	5	4	4	4	4	29
4	4	3	3	4	4	5	27
5	5	3	4	3	5	5	30
5	5	3	4	5	4	4	30
3	3	4	3	3	4	4	24
3	3	4	3	4	4	3	24
4	3	3	3	4	4	4	25
4	3	5	3	3	3	5	26
3	4	3	4	5	4	4	27
3	3	3	4	5	5	5	28
5	4	4	5	5	4	5	32
5	4	3	4	5	4	4	29
4	4	4	3	4	4	3	26
5	5	5	4	4	5	4	32
5	5	3	5	5	5	5	33
5	5	5	5	4	5	5	34
4	4	3	4	4	3	3	25
5	5	5	5	5	4	4	33
4	3	3	4	4	4	4	26
5	4	4	4	4	4	5	30
4	4	3	4	4	4	5	28
5	4	4	4	4	3	3	27
4	4	3	4	4	4	4	27
3	4	3	4	4	3	5	26
3	5	4	4	4	3	3	26
5	5	3	5	5	5	5	33
3	4	4	3	5	3	4	26
2	3	3	4	4	4	3	23
3	4	3	3	4	4	5	26
3	2	4	3	5	3	3	23
3	2	4	4	3	3	5	24
4	4	3	3	4	4	3	25
4	5	3	4	4	4	4	28
3	2	3	4	4	3	3	22

3	3	3	4	3	4	4	24
5	3	4	3	3	4	3	25
3	4	3	4	3	4	4	25
3	3	4	3	4	3	3	23
2	2	4	2	3	4	4	21
3	4	3	3	4	4	3	24
3	3	3	4	3	4	5	25
3	4	4	2	4	3	3	23
4	4	3	3	5	4	4	27
4	2	4	2	4	4	3	23
4	3	3	3	3	3	4	23
4	5	4	4	5	4	5	31
3	2	4	2	3	4	3	21
4	2	3	3	4	3	3	22
4	3	3	3	4	3	4	24
4	4	4	3	4	5	4	28
3	3	3	3	4	4	5	25
2	2	4	3	2	3	3	19
3	4	4	3	3	4	4	25
5	5	4	5	5	5	5	34
3	4	3	3	4	4	4	25
4	3	3	5	4	4	4	27
3	3	5	3	5	5	3	27
3	3	3	4	4	3	3	23
3	2	3	3	4	4	4	23
4	4	3	3	4	4	3	25
3	3	4	3	3	4	3	23
3	3	3	3	4	3	4	23
4	4	4	4	4	3	3	26
4	4	3	3	4	4	5	27
3	2	3	3	4	5	4	24
4	3	3	3	4	4	3	24
3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	4	4	4	4	4	26
5	5	5	4	5	5	5	34
5	5	5	5	5	5	5	35
4	4	4	4	5	5	5	31
4	4	3	3	4	4	5	27
4	4	4	4	4	2	4	26
5	5	2	5	5	5	5	32
2	2	2	2	4	3	3	18
4	5	3	4	3	3	4	26
4	3	2	4	5	5	4	27

4	3	4	4	3	4	3	25
3	4	4	3	3	4	3	24
5	5	3	5	5	3	5	31
5	5	3	5	5	5	5	33
4	3	2	3	4	3	4	23
3	4	3	3	2	4	4	23
3	4	4	2	3	3	3	22
4	4	5	5	5	4	4	31
2	2	3	2	3	3	3	18
3	3	3	4	4	4	3	24
3	4	4	3	4	3	3	24
4	3	3	4	4	4	5	27
5	5	3	4	5	4	4	30
3	3	4	4	3	3	3	23
3	3	3	4	4	4	4	25
4	3	4	5	3	3	5	27
4	3	4	3	3	3	3	23
3	4	3	3	3	3	5	24
5	5	5	4	5	3	3	30
5	5	4	5	5	5	5	34
5	5	3	5	4	5	5	32
4	3	3	4	5	4	4	27
3	4	3	4	4	4	4	26
3	3	4	4	3	4	3	24
3	3	3	3	4	4	4	24
3	4	4	3	3	3	3	23
4	4	5	4	5	4	4	30
3	2	3	3	5	3	4	23
4	4	5	4	4	4	5	30
5	4	3	3	4	4	4	27
4	3	3	4	4	4	4	26
4	5	3	3	3	3	3	24
5	3	4	4	4	5	5	30
3	4	3	3	3	4	4	24
3	4	4	4	4	3	4	26
3	4	3	3	4	3	3	23
4	4	4	3	5	3	5	28
3	3	4	4	4	3	4	25
3	3	3	3	4	3	5	24
5	3	4	3	5	4	4	28

Pengembangan Karir (X2)										TOTAL X2
3	5	5	5	3	4	3	5	3	4	40
3	4	5	4	4	4	4	4	5	5	42
3	3	4	4	4	5	5	3	5	5	41
3	4	5	3	5	5	5	5	3	3	41
4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	37
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
4	5	4	3	5	3	4	3	4	5	40
3	4	5	5	5	5	4	5	5	5	46
3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	46
4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	40
4	5	4	5	4	5	4	4	5	3	43
3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	34
4	5	5	5	4	3	4	4	5	3	42
3	4	4	4	3	4	5	4	4	3	38
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	3	4	4	4	4	4	3	5	3	37
4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	44
3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	36
5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	48
3	5	4	4	3	3	4	4	4	4	38
4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	45
3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	37
3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	37
4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	40
3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	36
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
3	4	5	5	3	3	2	4	3	5	37
3	2	4	5	5	4	3	3	3	4	36
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	4	5	4	3	3	4	3	3	5	37
4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	40
3	5	5	4	3	3	3	4	4	5	39
3	5	5	4	4	3	3	3	4	5	39
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
3	5	4	5	5	5	4	4	4	5	44
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
3	5	5	4	4	3	3	3	3	5	38
3	4	3	5	4	4	4	3	3	5	38
3	4	5	4	2	3	3	3	4	5	36
4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	32
3	5	4	4	2	3	4	3	4	5	37
3	4	5	4	4	3	3	4	4	5	39
3	4	5	5	5	4	3	3	3	5	40
3	4	5	4	5	3	3	3	3	5	38
4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	35
4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	42
3	5	4	4	3	3	4	3	3	5	37

3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	35
4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	48
3	5	3	3	3	3	2	2	3	5	32
3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	35
3	4	4	4	3	4	3	2	4	4	35
3	4	4	4	4	3	4	4	3	5	38
3	5	5	5	4	3	3	3	2	4	37
3	4	4	4	2	2	3	2	3	4	31
3	4	4	4	3	3	4	3	3	5	36
4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	48
3	4	4	4	2	2	3	3	3	4	32
4	4	3	4	3	4	4	5	5	5	41
4	5	5	4	4	3	3	3	3	5	39
3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	36
3	4	4	4	5	3	3	4	3	4	37
3	4	5	4	3	3	3	3	3	4	35
3	5	4	4	5	4	4	5	4	4	42
3	4	4	4	3	2	3	3	3	5	34
4	3	4	3	4	3	5	4	3	4	37
4	3	3	3	3	5	3	3	4	4	35
4	5	5	4	5	3	4	4	4	5	43
3	4	4	4	4	3	3	3	3	5	36
4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	33
3	4	4	4	3	2	2	3	3	4	32
5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	48
3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	36
2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	34
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	4	3	4	4	2	3	4	3	4	34
3	2	4	4	4	5	4	5	5	4	40
4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	47
3	3	4	4	2	3	3	3	3	4	32
3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	34
3	3	5	4	3	3	3	5	3	3	35
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	40
3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	36
3	4	4	4	1	2	2	2	2	5	29
4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	46
3	4	3	4	2	3	3	4	3	4	33
3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	33
3	4	2	4	2	3	3	3	3	5	32
3	5	5	5	3	4	4	4	4	5	42
4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	46
2	4	4	4	1	3	3	2	3	5	31
3	4	5	4	3	3	3	4	3	3	35
2	4	3	4	1	2	2	3	3	5	29
2	4	3	5	3	3	2	4	3	5	34
2	4	3	4	3	3	3	4	3	4	33

5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	45
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
5	5	5	5	5	5	5	4	4	1	44
3	5	5	5	4	4	3	3	4	4	40
3	5	5	4	3	3	3	4	3	3	36
3	4	4	4	2	3	3	3	3	5	34
3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	36
3	4	3	4	2	3	3	3	3	4	32
4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	41
3	4	4	4	2	3	3	3	3	5	34
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	40
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
3	4	3	4	2	3	3	3	2	3	30
4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	46
3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	34
3	4	3	4	3	3	3	3	2	5	33
3	4	3	4	3	2	3	4	2	4	32
3	5	4	4	2	3	4	4	4	5	38
3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	34
3	5	3	4	1	2	2	4	3	5	32
4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	42



Loyalitas Karyawan (Y)								TOTAL Y
4	4	5	4	3	5	4	5	34
5	5	5	4	5	5	4	5	38
3	3	4	4	3	5	5	5	32
3	3	3	5	5	5	3	3	30
4	4	3	4	4	4	4	4	31
4	4	5	5	4	4	5	4	35
3	4	4	5	3	4	1	3	27
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	3	5	5	5	5	5	5	38
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	5	5	4	4	4	4	34
3	3	4	3	4	3	4	4	28
5	5	5	4	5	5	1	5	35
4	4	5	4	5	5	4	4	35
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	5	4	4	5	5	5	36
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	4	4	5	5	5	5	5	38
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	4	5	5	4	4	34
5	5	5	5	4	5	4	5	38
5	5	5	4	4	4	4	5	36
4	4	5	4	5	5	4	5	36
4	4	4	5	4	4	4	4	33
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	5	5	4	5	5	5	4	37
3	3	4	3	4	4	4	3	28
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	5	4	4	4	3	32
4	4	4	4	4	4	3	4	31
4	5	5	4	4	5	3	3	33
4	5	5	4	4	4	3	3	32
4	3	4	3	3	4	3	3	27
5	4	5	4	5	4	3	4	34
4	4	5	4	4	4	4	4	33
4	5	4	4	5	5	5	4	36
4	4	5	4	4	5	4	4	34
3	5	4	5	3	3	4	4	31

4	4	3	3	4	4	3	3	28
4	5	4	4	3	3	4	4	31
4	5	5	5	5	5	4	3	36
3	4	4	5	4	4	4	4	32
4	5	4	4	3	3	4	3	30
3	3	3	3	4	3	4	2	25
4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	5	4	4	3	3	4	3	29
3	4	3	4	3	3	3	3	26
5	5	5	4	5	5	5	5	39
4	5	3	4	3	3	3	4	29
4	5	4	4	4	4	4	3	32
3	4	3	4	3	4	4	3	28
4	4	3	3	4	4	4	3	29
3	4	4	4	3	3	4	4	29
4	4	4	5	4	4	4	3	32
4	4	4	4	3	3	4	3	29
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	3	4	3	3	4	4	29
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	5	3	3	3	3	5	30
3	4	3	4	4	5	4	3	30
4	5	5	4	4	4	4	5	35
4	4	4	4	4	4	4	3	31
5	4	5	5	5	5	3	4	36
4	5	3	4	4	4	4	4	32
4	3	5	3	4	3	3	4	29
4	3	3	3	3	4	4	4	28
4	5	4	4	4	4	5	4	34
4	5	4	4	4	4	4	3	32
4	4	4	4	3	3	3	4	29
4	3	4	4	4	4	4	3	30
5	5	5	5	5	5	5	4	39
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	4	4	5	5	4	5	37
4	4	5	4	4	4	4	4	33
3	3	4	4	4	4	4	4	30
5	5	5	5	5	5	4	5	39
4	4	3	4	4	4	3	4	30
5	5	5	5	5	5	4	5	39
4	5	4	4	4	4	4	4	33
3	3	4	4	4	4	4	4	30
4	4	4	4	4	4	4	3	31
3	3	4	4	4	5	4	3	30
5	5	4	4	5	5	5	5	38

4	4	5	4	5	5	4	5	36
4	5	4	4	4	4	4	3	32
3	4	5	5	4	4	5	5	35
4	5	5	5	5	5	5	5	39
3	5	4	3	4	4	3	3	29
4	4	4	4	3	3	4	4	30
3	4	4	4	3	3	4	3	28
4	5	4	4	3	4	4	4	32
4	5	5	4	4	5	5	4	36
3	4	4	4	3	5	4	4	31
3	3	4	3	4	5	3	3	28
4	4	4	3	4	5	3	3	30
3	3	5	4	4	4	3	3	29
3	4	4	3	3	3	3	4	27
5	4	4	3	5	4	4	5	34
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	4	4	5	4	5	5	37
4	5	4	4	4	4	4	4	33
4	5	4	4	4	4	4	3	32
4	5	4	4	3	4	3	3	30
4	4	4	5	4	5	4	4	34
3	4	4	4	4	4	4	4	31
4	4	4	5	4	4	4	3	32
3	5	4	4	4	4	4	4	32
4	5	4	4	4	5	4	4	34
4	4	4	4	4	4	5	3	32
4	4	4	5	4	5	4	4	34
3	3	4	3	3	4	3	3	26
4	5	4	5	4	4	4	4	34
4	5	4	4	4	4	4	3	32
3	3	4	4	4	4	4	4	30
3	3	4	4	4	4	4	4	30
5	5	4	4	4	4	4	3	33
4	4	4	3	4	4	4	4	31
4	4	4	4	4	4	4	3	31
4	5	4	4	4	5	4	4	34

Lampiran 5

DATA SPSS

X1 UJI VALIDITAS

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	Work Life Balance
X1.1	Pearson Correlation	1	.608**	.160	.552**	.437**	.396**	.395**	.809**
	Sig. (2-tailed)		.000	.077	.000	.000	.000	.000	.000
	N	122	122	122	122	122	122	122	122
X1.2	Pearson Correlation	.608**	1	.147	.508**	.319**	.290**	.337**	.745**
	Sig. (2-tailed)	.000		.107	.000	.000	.001	.000	.000
	N	122	122	122	122	122	122	122	122
X1.3	Pearson Correlation	.160	.147	1	.087	.008	.060	-.048	.303**
	Sig. (2-tailed)	.077	.107		.341	.930	.512	.599	.001
	N	122	122	122	122	122	122	122	122
X1.4	Pearson Correlation	.552**	.508**	.087	1	.398**	.351**	.455**	.756**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.341		.000	.000	.000	.000
	N	122	122	122	122	122	122	122	122
X1.5	Pearson Correlation	.437**	.319**	.008	.398**	1	.277**	.250**	.599**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.930	.000		.002	.005	.000
	N	122	122	122	122	122	122	122	122
X1.6	Pearson Correlation	.396**	.290**	.060	.351**	.277**	1	.404**	.606**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.512	.000	.002		.000	.000
	N	122	122	122	122	122	122	122	122
X1.7	Pearson Correlation	.395**	.337**	-.048	.455**	.250**	.404**	1	.626**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.599	.000	.005	.000		.000
	N	122	122	122	122	122	122	122	122

Work Life Balance	Pearson Correlation	.809**	.745**	.303**	.756**	.599**	.606**	.626**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	
	N	122	122	122	122	122	122	122	122

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

X2 UJI VALIDITAS

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6						
X2.1	Pearson Correlation	1	.343**	.318**	.319**	.504**	.579**						
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000						
	N	122	122	122	122	122	122						
X2.2	Pearson Correlation	.343**	1	.396**	.456**	.189*	.213*						
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.037	.018						
	N	122	122	122	122	122	122						
X2.3	Pearson Correlation	.318**	.396**	1	.458**	.470**	.377**						
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000						
	N	122	122	122	122	122	122						
X2.4	Pearson Correlation	.319**	.456**	.458**	1	.367**	.465**						
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000						
	N	122	122	122	122	122	122						

X2.5	Pearson Correlation	.504**	.189*	.470**	.367**	1	.582**					
	Sig. (2-tailed)	.000	.037	.000	.000		.000					
	N	122	122	122	122	122	122					
X2.6	Pearson Correlation	.579**	.213*	.377**	.465**	.582**	1					
	Sig. (2-tailed)	.000	.018	.000	.000	.000						
	N	122	122	122	122	122	122					
X2.7	Pearson Correlation	.604**	.262**	.392**	.376**	.552**	.732**					
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.000	.000	.000	.000					
	N	122	122	122	122	122	122					
X2.8	Pearson Correlation	.492**	.217*	.344**	.427**	.501**	.582**					
	Sig. (2-tailed)	.000	.016	.000	.000	.000	.000					
	N	122	122	122	122	122	122					
X2.9	Pearson Correlation	.590**	.209*	.365**	.359**	.448**	.699**					
	Sig. (2-tailed)	.000	.021	.000	.000	.000	.000					
	N	122	122	122	122	122	122					
X2.10	Pearson Correlation	.023	.326**	.152	.196*	.021	.042					
	Sig. (2-tailed)	.798	.000	.096	.030	.814	.643					

N		122	122	122	122	122	122					
Pengembangan Karir	Pearson Correlation	.724**	.518**	.634**	.637**	.730**	.811**					
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000					
	N	122	122	122	122	122	122					

Correlations

		X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	Pengembangan Karir
X2.1	Pearson Correlation	.604**	.492**	.590**	.023	.724**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.798	.000
	N	122	122	122	122	122
X2.2	Pearson Correlation	.262**	.217*	.209*	.326**	.518**
	Sig. (2-tailed)	.004	.016	.021	.000	.000
	N	122	122	122	122	122
X2.3	Pearson Correlation	.392**	.344**	.365**	.152	.634**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.096	.000
	N	122	122	122	122	122
X2.4	Pearson Correlation	.376**	.427**	.359**	.196*	.637**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.030	.000
	N	122	122	122	122	122
X2.5	Pearson Correlation	.552**	.501**	.448**	.021	.730**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.814	.000
	N	122	122	122	122	122

X2.6	Pearson Correlation	.732**	.582**	.699**	.042	.811**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.643	.000
	N	122	122	122	122	122
X2.7	Pearson Correlation	1	.609**	.657**	.065	.806**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.474	.000
	N	122	122	122	122	122
X2.8	Pearson Correlation	.609**	1	.547**	-.056	.711**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.540	.000
	N	122	122	122	122	122
X2.9	Pearson Correlation	.657**	.547**	1	.115	.763**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.205	.000
	N	122	122	122	122	122
X2.10	Pearson Correlation	.065	-.056	.115	1	.271**
	Sig. (2-tailed)	.474	.540	.205		.003
	N	122	122	122	122	122
Pengembangan Karir	Pearson Correlation	.806**	.711**	.763**	.271**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.003	
	N	122	122	122	122	122

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Y UJI VALIDITAS

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Loyalitas Karyawan
Y.1	Pearson Correlation	1	.527**	.471**	.358**	.612**	.436**	.318**	.553**	.776**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	122	122	122	122	122	122	122	122	122
Y.2	Pearson Correlation	.527**	1	.282**	.348**	.268**	.209*	.244**	.286**	.575**
	Sig. (2-tailed)	.000		.002	.000	.003	.021	.007	.001	.000
	N	122	122	122	122	122	122	122	122	122
Y.3	Pearson Correlation	.471**	.282**	1	.379**	.478**	.445**	.255**	.536**	.690**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002		.000	.000	.000	.005	.000	.000
	N	122	122	122	122	122	122	122	122	122
Y.4	Pearson Correlation	.358**	.348**	.379**	1	.385**	.390**	.366**	.343**	.636**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	122	122	122	122	122	122	122	122	122
Y.5	Pearson Correlation	.612**	.268**	.478**	.385**	1	.691**	.381**	.462**	.774**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	122	122	122	122	122	122	122	122	122
Y.6	Pearson Correlation	.436**	.209*	.445**	.390**	.691**	1	.319**	.418**	.706**
	Sig. (2-tailed)	.000	.021	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	122	122	122	122	122	122	122	122	122
Y.7	Pearson Correlation	.318**	.244**	.255**	.366**	.381**	.319**	1	.421**	.610**
	Sig. (2-tailed)	.000	.007	.005	.000	.000	.000		.000	.000
	N	122	122	122	122	122	122	122	122	122
Y.8	Pearson Correlation	.553**	.286**	.536**	.343**	.462**	.418**	.421**	1	.741**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	122	122	122	122	122	122	122	122	122
Loyalitas Karyawan	Pearson Correlation	.776**	.575**	.690**	.636**	.774**	.706**	.610**	.741**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	

N	122	122	122	122	122	122	122	122	122
---	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

X1 Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.761	7

X2 Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.856	10

Y Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.840	8

UJI ASUMSI KLASIK

UJI NORMALITAS

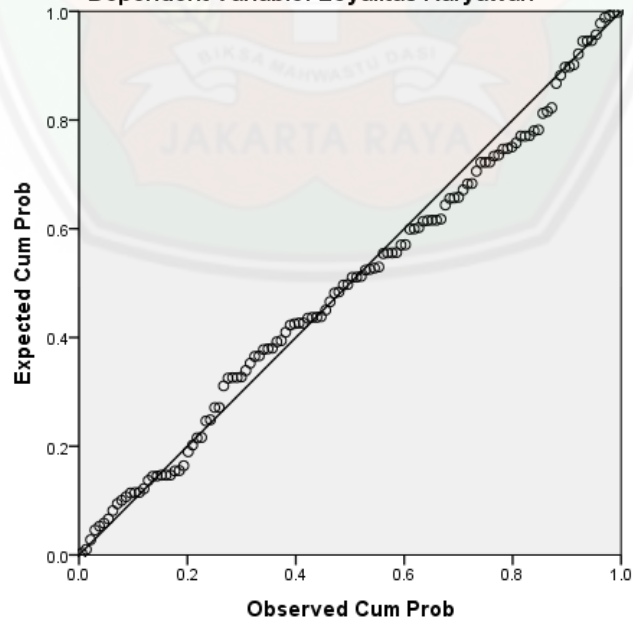
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		122
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.41265277
Most Extreme Differences	Absolute	.069
	Positive	.069
	Negative	-.053
Test Statistic		.069
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

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

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

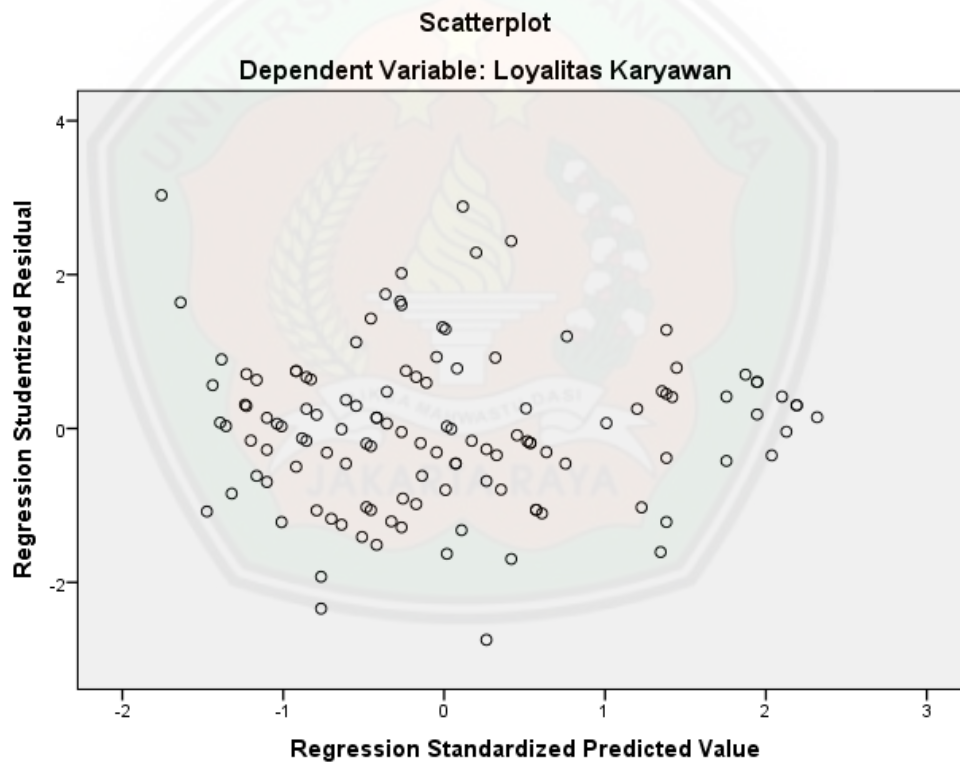


UJI MULTIKOLINERITAS

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.570	1.756		6.019	.000		
	Work Life Balance	.186	.092	.174	2.020	.046	.459	2.179
	Pengembangan Karir	.452	.061	.634	7.355	.000	.459	2.179

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

UJI HETEROKEDASTISITAS



ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.570	1.756		6.019	.000
	Work Life Balance	.186	.092	.174	2.020	.046
	Pengembangan Karir	.452	.061	.634	7.355	.000

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

UJI F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1032.065	2	516.033	87.186	.000 ^b
	Residual	704.328	119	5.919		
	Total	1736.393	121			

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Work Life Balance

UJI T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.570	1.756		6.019	.000
	Work Life Balance	.186	.092	.174	2.020	.046
	Pengembangan Karir	.452	.061	.634	7.355	.000

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.771 ^a	.594	.588	2.433

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Work Life Balance

b. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan



Lampiran 6

Tabel r

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	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

Tabel r untuk df = 51 - 100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678

76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

Tabel r untuk df = 101 - 150

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
101	0.1630	0.1937	0.2290	0.2528	0.3196
102	0.1622	0.1927	0.2279	0.2515	0.3181
103	0.1614	0.1918	0.2268	0.2504	0.3166
104	0.1606	0.1909	0.2257	0.2492	0.3152
105	0.1599	0.1900	0.2247	0.2480	0.3137
106	0.1591	0.1891	0.2236	0.2469	0.3123
107	0.1584	0.1882	0.2226	0.2458	0.3109
108	0.1576	0.1874	0.2216	0.2446	0.3095
109	0.1569	0.1865	0.2206	0.2436	0.3082
110	0.1562	0.1857	0.2196	0.2425	0.3068
111	0.1555	0.1848	0.2186	0.2414	0.3055
112	0.1548	0.1840	0.2177	0.2403	0.3042
113	0.1541	0.1832	0.2167	0.2393	0.3029
114	0.1535	0.1824	0.2158	0.2383	0.3016
115	0.1528	0.1816	0.2149	0.2373	0.3004
116	0.1522	0.1809	0.2139	0.2363	0.2991
117	0.1515	0.1801	0.2131	0.2353	0.2979
118	0.1509	0.1793	0.2122	0.2343	0.2967
119	0.1502	0.1786	0.2113	0.2333	0.2955
120	0.1496	0.1779	0.2104	0.2324	0.2943
121	0.1490	0.1771	0.2096	0.2315	0.2931
122	0.1484	0.1764	0.2087	0.2305	0.2920
123	0.1478	0.1757	0.2079	0.2296	0.2908
124	0.1472	0.1750	0.2071	0.2287	0.2897
125	0.1466	0.1743	0.2062	0.2278	0.2886

126	0.1460	0.1736	0.2054	0.2269	0.2875
127	0.1455	0.1729	0.2046	0.2260	0.2864
128	0.1449	0.1723	0.2039	0.2252	0.2853
129	0.1443	0.1716	0.2031	0.2243	0.2843
130	0.1438	0.1710	0.2023	0.2235	0.2832
131	0.1432	0.1703	0.2015	0.2226	0.2822
132	0.1427	0.1697	0.2008	0.2218	0.2811
133	0.1422	0.1690	0.2001	0.2210	0.2801
134	0.1416	0.1684	0.1993	0.2202	0.2791
135	0.1411	0.1678	0.1986	0.2194	0.2781
136	0.1406	0.1672	0.1979	0.2186	0.2771
137	0.1401	0.1666	0.1972	0.2178	0.2761
138	0.1396	0.1660	0.1965	0.2170	0.2752
139	0.1391	0.1654	0.1958	0.2163	0.2742
140	0.1386	0.1648	0.1951	0.2155	0.2733
141	0.1381	0.1642	0.1944	0.2148	0.2723
142	0.1376	0.1637	0.1937	0.2140	0.2714
143	0.1371	0.1631	0.1930	0.2133	0.2705
144	0.1367	0.1625	0.1924	0.2126	0.2696
145	0.1362	0.1620	0.1917	0.2118	0.2687
146	0.1357	0.1614	0.1911	0.2111	0.2678
147	0.1353	0.1609	0.1904	0.2104	0.2669
148	0.1348	0.1603	0.1898	0.2097	0.2660
149	0.1344	0.1598	0.1892	0.2090	0.2652
150	0.1339	0.1593	0.1886	0.2083	0.2643

Tabel r untuk df = 151 - 200

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
151	0.1335	0.1587	0.1879	0.2077	0.2635
152	0.1330	0.1582	0.1873	0.2070	0.2626
153	0.1326	0.1577	0.1867	0.2063	0.2618
154	0.1322	0.1572	0.1861	0.2057	0.2610
155	0.1318	0.1567	0.1855	0.2050	0.2602
156	0.1313	0.1562	0.1849	0.2044	0.2593
157	0.1309	0.1557	0.1844	0.2037	0.2585
158	0.1305	0.1552	0.1838	0.2031	0.2578
159	0.1301	0.1547	0.1832	0.2025	0.2570
160	0.1297	0.1543	0.1826	0.2019	0.2562
161	0.1293	0.1538	0.1821	0.2012	0.2554
162	0.1289	0.1533	0.1815	0.2006	0.2546
163	0.1285	0.1528	0.1810	0.2000	0.2539
164	0.1281	0.1524	0.1804	0.1994	0.2531
165	0.1277	0.1519	0.1799	0.1988	0.2524
166	0.1273	0.1515	0.1794	0.1982	0.2517
167	0.1270	0.1510	0.1788	0.1976	0.2509
168	0.1266	0.1506	0.1783	0.1971	0.2502
169	0.1262	0.1501	0.1778	0.1965	0.2495
170	0.1258	0.1497	0.1773	0.1959	0.2488
171	0.1255	0.1493	0.1768	0.1954	0.2481
172	0.1251	0.1488	0.1762	0.1948	0.2473
173	0.1247	0.1484	0.1757	0.1942	0.2467
174	0.1244	0.1480	0.1752	0.1937	0.2460
175	0.1240	0.1476	0.1747	0.1932	0.2453

176	0.1237	0.1471	0.1743	0.1926	0.2446
177	0.1233	0.1467	0.1738	0.1921	0.2439
178	0.1230	0.1463	0.1733	0.1915	0.2433
179	0.1226	0.1459	0.1728	0.1910	0.2426
180	0.1223	0.1455	0.1723	0.1905	0.2419
181	0.1220	0.1451	0.1719	0.1900	0.2413
182	0.1216	0.1447	0.1714	0.1895	0.2406
183	0.1213	0.1443	0.1709	0.1890	0.2400
184	0.1210	0.1439	0.1705	0.1884	0.2394
185	0.1207	0.1435	0.1700	0.1879	0.2387
186	0.1203	0.1432	0.1696	0.1874	0.2381
187	0.1200	0.1428	0.1691	0.1869	0.2375
188	0.1197	0.1424	0.1687	0.1865	0.2369
189	0.1194	0.1420	0.1682	0.1860	0.2363
190	0.1191	0.1417	0.1678	0.1855	0.2357
191	0.1188	0.1413	0.1674	0.1850	0.2351
192	0.1184	0.1409	0.1669	0.1845	0.2345
193	0.1181	0.1406	0.1665	0.1841	0.2339
194	0.1178	0.1402	0.1661	0.1836	0.2333
195	0.1175	0.1398	0.1657	0.1831	0.2327
196	0.1172	0.1395	0.1652	0.1827	0.2321
197	0.1169	0.1391	0.1648	0.1822	0.2315
198	0.1166	0.1388	0.1644	0.1818	0.2310
199	0.1164	0.1384	0.1640	0.1813	0.2304
200	0.1161	0.1381	0.1636	0.1809	0.2298

Lampiran 7

Tabel f

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95

38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89



Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
121	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
122	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
123	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
124	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
126	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
127	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
128	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
129	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
130	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
131	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
132	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
133	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
134	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
135	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
136	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74
137	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
138	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
139	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
140	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
141	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
142	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
143	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
144	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
145	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
146	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.74
147	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
148	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
149	3.90	3.06	2.67	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
150	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
151	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
152	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
153	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
154	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
155	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
156	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
157	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
158	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
159	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
160	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
161	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
162	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
163	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
164	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
165	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
166	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
167	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
168	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
169	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
170	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
171	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
172	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
173	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
174	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
175	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
176	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
177	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
178	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
179	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
180	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
181	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
182	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
183	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
184	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
185	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.75	1.72
186	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.75	1.72
187	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
188	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
189	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
190	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
191	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
192	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
193	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
194	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
195	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
196	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
197	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
198	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
199	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
200	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
201	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
202	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
203	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
204	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
205	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
206	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
207	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.71
208	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
209	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
210	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
211	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
212	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
213	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
214	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
215	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
216	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
217	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
218	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
219	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
220	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
221	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
222	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
223	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71

224	3.88	3.04	2.64	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
225	3.88	3.04	2.64	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71



Lampiran 8

Tabel t

Titik Persentase Distribusi t (df = 1-40)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam keduaujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 41-80)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 81-120)

df	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
		0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
81		0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82		0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83		0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84		0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85		0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86		0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87		0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88		0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89		0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90		0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91		0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92		0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93		0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94		0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95		0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96		0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97		0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98		0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99		0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100		0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101		0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102		0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103		0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104		0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105		0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106		0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107		0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108		0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109		0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110		0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111		0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112		0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113		0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114		0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115		0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116		0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117		0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118		0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119		0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013

120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954
-----	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 121-160)

df	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
		0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
121		0.67652	1.28859	1.65754	1.97976	2.35756	2.61707	3.15895
122		0.67651	1.28853	1.65744	1.97960	2.35730	2.61673	3.15838
123		0.67649	1.28847	1.65734	1.97944	2.35705	2.61639	3.15781
124		0.67647	1.28842	1.65723	1.97928	2.35680	2.61606	3.15726
125		0.67646	1.28836	1.65714	1.97912	2.35655	2.61573	3.15671
126		0.67644	1.28831	1.65704	1.97897	2.35631	2.61541	3.15617
127		0.67643	1.28825	1.65694	1.97882	2.35607	2.61510	3.15565
128		0.67641	1.28820	1.65685	1.97867	2.35583	2.61478	3.15512
129		0.67640	1.28815	1.65675	1.97852	2.35560	2.61448	3.15461
130		0.67638	1.28810	1.65666	1.97838	2.35537	2.61418	3.15411
131		0.67637	1.28805	1.65657	1.97824	2.35515	2.61388	3.15361
132		0.67635	1.28800	1.65648	1.97810	2.35493	2.61359	3.15312
133		0.67634	1.28795	1.65639	1.97796	2.35471	2.61330	3.15264
134		0.67633	1.28790	1.65630	1.97783	2.35450	2.61302	3.15217
135		0.67631	1.28785	1.65622	1.97769	2.35429	2.61274	3.15170
136		0.67630	1.28781	1.65613	1.97756	2.35408	2.61246	3.15124
137		0.67628	1.28776	1.65605	1.97743	2.35387	2.61219	3.15079
138		0.67627	1.28772	1.65597	1.97730	2.35367	2.61193	3.15034
139		0.67626	1.28767	1.65589	1.97718	2.35347	2.61166	3.14990
140		0.67625	1.28763	1.65581	1.97705	2.35328	2.61140	3.14947
141		0.67623	1.28758	1.65573	1.97693	2.35309	2.61115	3.14904
142		0.67622	1.28754	1.65566	1.97681	2.35289	2.61090	3.14862
143		0.67621	1.28750	1.65558	1.97669	2.35271	2.61065	3.14820
144		0.67620	1.28746	1.65550	1.97658	2.35252	2.61040	3.14779
145		0.67619	1.28742	1.65543	1.97646	2.35234	2.61016	3.14739
146		0.67617	1.28738	1.65536	1.97635	2.35216	2.60992	3.14699
147		0.67616	1.28734	1.65529	1.97623	2.35198	2.60969	3.14660
148		0.67615	1.28730	1.65521	1.97612	2.35181	2.60946	3.14621
149		0.67614	1.28726	1.65514	1.97601	2.35163	2.60923	3.14583
150		0.67613	1.28722	1.65508	1.97591	2.35146	2.60900	3.14545
151		0.67612	1.28718	1.65501	1.97580	2.35130	2.60878	3.14508
152		0.67611	1.28715	1.65494	1.97569	2.35113	2.60856	3.14471
153		0.67610	1.28711	1.65487	1.97559	2.35097	2.60834	3.14435
154		0.67609	1.28707	1.65481	1.97549	2.35081	2.60813	3.14400
155		0.67608	1.28704	1.65474	1.97539	2.35065	2.60792	3.14364
156		0.67607	1.28700	1.65468	1.97529	2.35049	2.60771	3.14330
157		0.67606	1.28697	1.65462	1.97519	2.35033	2.60751	3.14295
158		0.67605	1.28693	1.65455	1.97509	2.35018	2.60730	3.14261

159	0.67604	1.28690	1.65449	1.97500	2.35003	2.60710	3.14228
160	0.67603	1.28687	1.65443	1.97490	2.34988	2.60691	3.14195

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 161-200)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
161	0.67602	1.28683	1.65437	1.97481	2.34973	2.60671	3.14162
162	0.67601	1.28680	1.65431	1.97472	2.34959	2.60652	3.14130
163	0.67600	1.28677	1.65426	1.97462	2.34944	2.60633	3.14098
164	0.67599	1.28673	1.65420	1.97453	2.34930	2.60614	3.14067
165	0.67598	1.28670	1.65414	1.97445	2.34916	2.60595	3.14036
166	0.67597	1.28667	1.65408	1.97436	2.34902	2.60577	3.14005
167	0.67596	1.28664	1.65403	1.97427	2.34888	2.60559	3.13975
168	0.67595	1.28661	1.65397	1.97419	2.34875	2.60541	3.13945
169	0.67594	1.28658	1.65392	1.97410	2.34862	2.60523	3.13915
170	0.67594	1.28655	1.65387	1.97402	2.34848	2.60506	3.13886
171	0.67593	1.28652	1.65381	1.97393	2.34835	2.60489	3.13857
172	0.67592	1.28649	1.65376	1.97385	2.34822	2.60471	3.13829
173	0.67591	1.28646	1.65371	1.97377	2.34810	2.60455	3.13801
174	0.67590	1.28644	1.65366	1.97369	2.34797	2.60438	3.13773
175	0.67589	1.28641	1.65361	1.97361	2.34784	2.60421	3.13745
176	0.67589	1.28638	1.65356	1.97353	2.34772	2.60405	3.13718
177	0.67588	1.28635	1.65351	1.97346	2.34760	2.60389	3.13691
178	0.67587	1.28633	1.65346	1.97338	2.34748	2.60373	3.13665
179	0.67586	1.28630	1.65341	1.97331	2.34736	2.60357	3.13638
180	0.67586	1.28627	1.65336	1.97323	2.34724	2.60342	3.13612
181	0.67585	1.28625	1.65332	1.97316	2.34713	2.60326	3.13587
182	0.67584	1.28622	1.65327	1.97308	2.34701	2.60311	3.13561
183	0.67583	1.28619	1.65322	1.97301	2.34690	2.60296	3.13536
184	0.67583	1.28617	1.65318	1.97294	2.34678	2.60281	3.13511
185	0.67582	1.28614	1.65313	1.97287	2.34667	2.60267	3.13487
186	0.67581	1.28612	1.65309	1.97280	2.34656	2.60252	3.13463
187	0.67580	1.28610	1.65304	1.97273	2.34645	2.60238	3.13438
188	0.67580	1.28607	1.65300	1.97266	2.34635	2.60223	3.13415
189	0.67579	1.28605	1.65296	1.97260	2.34624	2.60209	3.13391
190	0.67578	1.28602	1.65291	1.97253	2.34613	2.60195	3.13368
191	0.67578	1.28600	1.65287	1.97246	2.34603	2.60181	3.13345
192	0.67577	1.28598	1.65283	1.97240	2.34593	2.60168	3.13322
193	0.67576	1.28595	1.65279	1.97233	2.34582	2.60154	3.13299
194	0.67576	1.28593	1.65275	1.97227	2.34572	2.60141	3.13277
195	0.67575	1.28591	1.65271	1.97220	2.34562	2.60128	3.13255
196	0.67574	1.28589	1.65267	1.97214	2.34552	2.60115	3.13233

197	0.67574	1.28586	1.65263	1.97208	2.34543	2.60102	3.13212
198	0.67573	1.28584	1.65259	1.97202	2.34533	2.60089	3.13190
199	0.67572	1.28582	1.65255	1.97196	2.34523	2.60076	3.13169
200	0.67572	1.28580	1.65251	1.97190	2.34514	2.60063	3.13148

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung



Lampiran 9



UNIVERSITAS BHAYANGKARA JAKARTA RAYA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Kampus I : Jl. Harsono RM. No. 67 Ragunan Pasar Minggu Jakarta Selatan
Kampus II : Jl. Perjuangan Raya Bekasi Utara Telp : 021. 88955882
Website : www.ubharajaya.ac.id

Jakarta, 26 Maret 2021

Nomor : B/SR/ 132 /III/2021/FEB-UBJ
Lampiran : -
Perihal : Permohonan Riset

Kepada :
Yth. HRD PT. Samitra Nityasa Sakti
Jalan Cikunir Raya No.2 RT 001 RW 13,
Jati Asih, Kota Bekasi, Jawa Barat 17423.

Dengan hormat,

Salam sejahtera kami sampaikan semoga Bapak/Ibu selalu dalam lindungan Tuhan Yang Maha Esa.

Sehubungan dengan rencana penelitian mahasiswa/i, maka bersama ini kami mengajukan permohonan kepada Bapak/Ibu untuk dapat kiranya menerima mahasiswa kami melakukan penelitian pada perusahaan/instansi yang Bapak/Ibu pimpin, adapun mahasiswa tersebut adalah :

Nama : Cynthia Dewi Anjani
NPM : 201710325284
Program Studi : Manajemen
Judul Penelitian : Pengaruh Work Life Balance dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Samitra Nityasa Sakti
No Telepon : 089601941076

Pelaksanaan penelitian skripsi mahasiswa/i Fakultas Ekonomi dan Bisnis UBJ disesuaikan dengan jadwal yang ditentukan oleh instansi yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian permohonan kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami haturkan terima kasih.

Hormat Kami
DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS



Dr. Istianingsih Sastrodiharjo, CA, CSRA, CMA, CACP
NIP : 1905420

Lampiran 10



Nomor : 015/CSR-EKS/SNS/IV-2021
Tanggal : 05 April 2021
Perihal : Permohonan Riset/Penelitian Tugas Akhir

**Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Bhayangkara
di- Jakarta Selatan.**

Dengan Hormat,

Menunjuk surat No. B/SR/132/III/2021/FEB-UBJ tgl. 26 Maret 2021 perihal Riset Penelitian, maka melalui surat ini kami mengizinkan mahasiswa dengan data sbb :

Nama : CYNTHIA DEWI ANJANI
NPM : 201710325284
Program Studi : Manajemen
Judul Penelitian : Pengaruh Work Life Balance dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Samitra Nityasa Sakti.

untuk melakukan penelitian dalam rangka penyusunan tugas akhir/skripsi dengan ketentuan dan syarat-syarat yang tertutup dan terbatas melalui Bagian HRD di perusahaan kami.

Semua data yang kami berikan bersifat umum dan hanya diperuntukan riset sesuai kebutuhan akademisi dari mahasiswa yang bersangkutan. Kegiatan penelitian ini bersifat mandiri dan tidak ada kewajiban dana/pemberian apapun. Salinan (copy) dari hasil penelitian/skripsi ini nantinya juga wajib disampaikan kepada kami.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

PT. Samitra Nityasa Sakti



[Handwritten Signature]
Ikhwan
Manager HR & GA

Lampiran 11

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



I. DATA PRIBADI

Nama : Cynthia Dewi Anjani
Tempat, Tanggal Lahir : Bekasi, 30 Juni 1999
Alamat Rumah : JL.P.Nusa penida 6 No.188 RT04/RW10
Perumnas 3 Bekasi Timur - 17111
No. Hp : 089601941076
E-mail : cynthiadewianjani@gmail.com
Kewarganegaraan : Indonesia

II. PENDIDIKAN FORMAL

1. SD AREN JAYA XIII (Tahun 2005-2011)
2. SMPN 11 BEKASI (Tahun 2011-2014)
3. SMA PGRI 1 BEKASI (Tahun 2014-2017)
4. UNIVERSITAS BHAYANGKARA JAKARTA RAYA (Tahun 2017-2021)

UNIVERSITAS BHAYANGKARA JAKARTA RAYA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS



KARTU KONSULTASI
BIMBINGAN PROPOSAL DAN
BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : CYNTHIA DEWI ANJANI
NPM : 201710325284
Jurusan : MANAJEMEN
Pembimbing : Tyna Yunita, S.E., M.M

Kampus I

Jl. Harsono RM. No. 67 Ragunan Pasar Minggu Jakarta Selatan

Kampus II

Jl. Perjuangan Raya, Marga Mulya - Bekasi Utara Telp : 021. 889558:
Website : www.ubharajaya.ac.id






Judul Skripsi

Pengaruh Work Life Balance dan Pengembangan
Karir Terhadap Loyalitas karyawan di
PT. Samitra Nityasa Sakti




Tanggal Pendaftaran Proposal :

Lembar Bimbingan Proposal

No.	Tanggal Konsultasi	Deskripsi Bimbingan	Paraf Pembimbing
1.	19/03-21	Revisi Bab 1	KS
2.	22/03-21	Revisi Bab 2	KS
3.	24/03-21	Revisi Bab 2	KS

No.	Tanggal Konsultasi	Deskripsi Bimbingan	Paraf Pembimbing
3.	26/03 ⁻²¹	Revisi Bab 3	
4.	27/03 ⁻²¹	Menyerahkan proposal	
5.	29/03 ⁻²¹	Revisi proposal	
6.	14/04 ⁻²¹	Revisi proposal	
7.	11/05 ⁻²¹	Menyerahkan Bab 4 & 5	

Lembar Bimbingan Skripsi

No.	Tanggal Konsultasi	Deskripsi Bimbingan	Paraf Pembimbing
8.	24/06 ⁻²¹	revisi Bab 4	
9.	13/06 ⁻²¹	Revisi Bab 5	
10.	18/06 ⁻²¹	Bimbingan dan Penyelesaian	

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



I. DATA PRIBADI

Nama : Cynthia Dewi Anjani
Tempat, Tanggal Lahir : Bekasi, 30 Juni 1999
Alamat Rumah : JL.P.Nusa penida 6 No.188 RT04/RW10
Perumnas 3 Bekasi Timur - 17111
No. Hp : 089601941076
E-mail : cynthiadewianjani@gmail.com
Kewarganegaraan : Indonesia

II. PENDIDIKAN FORMAL

1. SD AREN JAYA XIII (Tahun 2005-2011)
2. SMPN 11 BEKASI (Tahun 2011-2014)
3. SMA PGRI 1 BEKASI (Tahun 2014-2017)
4. UNIVERSITAS BHAYANGKARA JAKARTA RAYA (Tahun 2017-2021)