

**PENGARUH FLEKSIBILITAS KERJA, KESEIMBANGAN KEHIDUPAN
KERJA DAN KETERIKATAN KERJA TERHADAP LOYALITAS
KERJA PADA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN DAYAH
ACEH**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Tugas-Tugas dan
Memenuhi Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi

Oleh:

ULFA BASYRAH
NIM : 2202120146



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2024**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 28 Agustus 2024

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

ULFA BASYRAH
NPM : 2202120146

Dengan judul:

**PENGARUH FLEKSIBILITAS KERJA, KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA DAN
KETERIKATAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KERJA PADA PEGAWAI DINAS
PENDIDIKAN DAYAH ACEH**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Dr. Tuwisna, SE.,MM
NIK. 19850710 201506 2 001

Pembimbing I

Dr. Febvolla Presilawati, SE.,MM
NIK. 19721116 201506 2 001

Pembimbing II

Dr. Husnaina Mailisas Safitri, BM(Hons), MM
NIK. 19751027 201001 1 001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi,

Drs. Tarmizi Gadeng, S.E.M.Si.,MM
NIK. 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 28 Agustus 2024

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

ULFA BASYRAH
NPM : 2202120146

Dengan judul:

**PENGARUH FLEKSIBILITAS KERJA, KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA DAN
KETERIKATAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KERJA PADA PEGAWAI DINAS
PENDIDIKAN DAYAH ACEH**

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal 05 Agustus 2024

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

Sekretaris

Drs. Tarmizi Gadeng, S.E.M.Si.,MM
NIK. 19700408 199401 1 001

Tuwisna, S.E.,MM
NIK. 19850710 201506 2 001

Anggota
28/8
AS

Anggota

Dr. Febyolla Preshawati, SE., MM
NIK. 19721116 201506 2 001

Dr. Husnaina Mailisa Safitri, BM(Hons),MM
NIK. 19751027 201001 1 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen

Tuwisna, S.E.,MM
NIK. 19850710 201506 2 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 28 Agustus 2024

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

ULFA BASYRAH
NPM : 2202120146

Dengan judul:

**PENGARUH FLEKSIBILITAS KERJA, KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA DAN
KETERIKATAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KERJA PADA PEGAWAI DINAS
PENDIDIKAN DAYAH ACEH**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Dr. Tuwisna, SE.,MM
NIK. 19850710 201506 2 001

Pembimbing I

Dr. Febyolla Presilawati, SE.,MM
NIK. 19721116 201506 2 001

Pembimbing II

Dr. Husnaina Mailisas Safitri, BM(Hons), MM
NIK. 19751027 201001 1 001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi,



Drs. Tarmizi Gadeng, S.E.M.Si.,MM
NIK. 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 28 Agustus 2024

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

ULFA BASYRAH
NPM : 2202120146

Dengan judul:

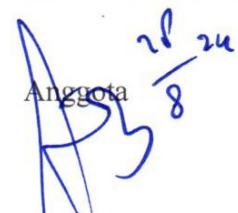
**PENGARUH FLEKSIBILITAS KERJA, KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA DAN
KETERIKATAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KERJA PADA PEGAWAI DINAS
PENDIDIKAN DAYAH ACEH**

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal 05 Agustus 2024

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian


Ketua
Drs. Tarmizi Gadeng, S.E.M.Si.,MM
NIK. 19700408 199401 1 001


Sekretaris
Tuwisna, S.E.,MM
NIK. 19850710 201506 2 001


Anggota
Dr. Febyolla Preshawati, SE., MM
NIK. 19721116 201506 2 001


Anggota
Dr. Husnaina Mailisa Safitri, BM(Hons),MM
NIK. 19751027 201001 1 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen

Tuwisna, S.E.,MM
NIK. 19850710 201506 2 001



PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 28 Agustus 2024
Yang Menyatakan



Ulfa Basyrah
ULFA BASYRAH

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Ulfa Basyrah
NPM : 2202120146
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH FLEKSIBILITAS KERJA, KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA DAN KETERIKATAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KERJA PADA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN DAYAH ACEH

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 28 Agustus 2024

Banda Aceh, 28 Agustus 2024
Yang Menyatakan


Ulfa Basyrah

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr.Wb

Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT,karena berkat rahmat dan karunia-nya penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Fleksibilitas Kerja, Keseimbangan Kehidupan Kerja Dan Keterikatan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Pada Pegawai Dinas Pendidikan Dayah Aceh”**

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan program pendidikan strata satu (SI) pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Di Universitas Muhammadiyah Aceh,Banda Aceh.

Keberhasilan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, pengarahan, dan dukungan dari berbagai pihak yang dengan ketulusan, kasih sayang, dan pengorbanannya memberikan bantuan kepada penulis. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT yang dengan seizin dan telah memberikan pertolongan-Nya maka proposal skripsi ini pun selesai.
2. Nabi Muhammad SAW yang sangat mengasihi umatnya
3. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, SE., M.Si., MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
4. Ibu Dr. Tuwisna, SE. M.M, Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
5. Ibu Suryani Murad, SE, M.Si, Selaku Ketua Laboraturium Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
6. Ibu Dr. Febyolla Presilawati, SE.,MM. dan Ibu Dr. Husnaina Mailisa Safitri, BM (Hons)., MM. selaku Dosen pembimbing yang telah memberikan dorongan dan arahan dari merencanakan hingga selesainya penelitian ini.
7. Dosen, staf pengantar dan karyawan di Universitas Muhammadiyah Aceh.
8. Ayah dan Ibu serta semua keluargaku yang telah memberikan doa, kasih sayang, perhatian dan pengorbanan moral dan material yang tidak terkira.

Penulis menyadari bahwa skripsi masih jauh dari sempurna, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun dari pembaca akan penulis terima dengan senang hati. akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Amiin.

Wassalamualaikum Wr.Wb

Banda Aceh, 28 Agustus 2024

Ulfa Basyrah

**PENGARUH FLEKSIBILITAS KERJA, KESEIMBANGAN KEHIDUPAN
KERJA DAN KETERIKATAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KERJA
PADA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN DAYAH ACEH**

ULFA BASYRAH
NIM : 2202120146

Pembimbing : 1) Dr. Febyolla Presilawati, SE.,MM
2) Dr. Husnaina Mailisa Safitri, BM (Hons)., MM

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh fleksibilitas kerja, keseimbangan kehidupan kerja dan keterikatan kerja terhadap loyalitas kerja pada pegawai Dinas Pendidikan Dayah Aceh baik secara simultan maupun parsial. Ukuran sampel penelitian ini sebanyak 60 orang. Data penelitian dikumpulkan melalui daftar pertanyaan/kuesioner dan studi dokumentasi. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda, uji F (serempak) dan uji t (parsial) dimaksud untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha=0,05$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara uji parsial fleksibilitas Kerja, keseimbangan kehidupan kerja, keterikatan kerja berpengaruh terhadap keputusan Loyalitas Kerja Pada Pegawai Dinas Pendidikan Dayah Aceh. Kemudian uji simultan antara fleksibilitas kerja, keseimbangan kehidupan kerja dan keterikatan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap keputusan Loyalitas Kerja Pada Pegawai Dinas Pendidikan Dayah Aceh

Kata Kunci : Fleksibilitas kerja, keseimbangan kehidupan kerja, keterikatan kerja, Loyalitas kerja

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR.....	i
ABSTRAK	iii
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR LAMPIRAN.....	viii
 BAB I PENDAHULUAN	 1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.3 Manfaat Penelitian.....	6
1.4 Ruang Lingkup Penelitian	7
 BAB II TINJAUAN KEPUSTAKAAN	 8
2.1 Landasan Teori	8
2.1.1 Loyalitas Kerja	8
2.1.1.1 Pengertian Loyalitas Kerja.....	8
2.1.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja	10
2.1.1.3 Indikator Loyalitas Kerja	12
2.1.2 Fleksibilitas Kerja.....	13
2.1.2.1 Pengertian Fleksibilitas Kerja	13
2.1.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Fleksibilitas Kerja.....	15
2.1.2.3 Indikator Fleksibilitas Kerja.....	17
2.1.3 Keseimbangan Kehidupan Kerja	18
2.1.3.1 Pengertian Keseimbangan Kehidupan Kerja	18
2.1.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Keseimbangan Kehidupan Kerja	20
2.1.3.3 Indikator Keseimbangan Kehidupan Kerja.....	21
2.1.4 Keterikatan Kerja.....	23
2.1.4.1 Pengertian Keterikatan Kerja	23
2.1.4.2 Faktor yang Mempengaruhi Keterikatan Kerja	25
2.1.4.3 Indikator Keterikatan Kerja	27
2.2 Penelitian Sebelumnya	28
2.3 Kerangka Pemikiran	34
2.4 Hipotesis	35
 BAB III METODE PENELITIAN.....	 36
3.1 Desain Penelitian	36
3.1.1 Tujuan Penelitian.....	36
3.1.2 Jenis Penelitian	36
3.1.3 Horizon Waktu	36
3.1.4 Unit Analisis	37
3.2 Populasi dan Sampel.....	37

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	39
3.4. Definisi dan Operasionalisasi Variabel	40
3.5 Teknik Analisis Data	41
3.6 Pengujian Data.....	42
3.6.1 Pengujian Validitas.....	42
3.6.2 Pengujian Reliabilitas	42
3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik	43
3.6.3.1 Uji Normalitas.....	43
3.6.3.2 Uji Multikolineritas.....	43
3.6.3.3 Uji Heteroskedastisitas	44
3.7. Pengujian Hipotesis	45
3.7.1 Uji Parsial (Uji t)	45
3.7.2 Uji Signifikansi Simultan (Uji F)	46
3.7.3 Koefisien Determinasi (R^2)	47
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	48
4.1 Gambaran Umum Dinas Pendidikan Dayah Aceh	48
4.2 Karakteristik Responden.....	52
4.3 Gambaran Variabel Penelitian.....	53
4.3.1 Variabel Loyalitas Kerja.....	53
4.3.2 Variabel Fleksibilitas Kerja (X_1)	55
4.3.3 Variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja (X_2)	57
4.3.4 Variabel Keterikatan Kerja (X_3).....	59
4.4 Hasil Pengujian Instrumen.....	67
4.4.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	61
4.4.2 Hasil Pengujian Asumsi Klasik	64
4.4.2.1 Hasil Pengujian Normalitas.....	64
4.4.2.2 Uji Multikolinearitas	65
4.4.2.3 Uji Heterokedastisitas	65
4.5 Pembahasan Hasil Penelitian.....	67
4.5.1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Pengaruh Fleksibilitas Kerja, Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Keterikatan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja.....	67
4.5.2 Koefisien Korelasi dan Determinasi	68
4.5.3 Pembuktian Hipotesis	69
4.6 Implikasi Hasil Penelitian.....	72
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	74
5.1 Kesimpulan.....	74
5.2 Saran	74
DAFTAR PUSTAKA.....	78

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya.....	33
Tabel 3.1 Horizon Waktu Penelitian.....	37
Tabel 3.2 Skala Pengukuran	39
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel	40
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Pegawai Dinas Pendidikan Dayah Aceh.....	52
Tabel 4.2 Gambaran Loyalitas Kerja (Y)	54
Tabel 4.3 Gambaran Fleksibilitas Kerja (X1).....	56
Tabel 4.4 Gambaran Keseimbangan Kehidupan Kerja (X2).....	57
Tabel 4.5 Gambaran Keterikatan Kerja (X3).....	59
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas	62
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas.....	63
Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinearitas Data.....	65
Tabel 4.9 Hasil Analisis Model Regresi Pengaruh Fleksibilitas Kerja (X1), Keseimbangan Kehidupan Kerja (X2) Dan Keterikatan Kerja (X3) Terhadap Loyalitas Kerja (Y).....	67
Tabel 4.10 Hasil Analisis Kolerasi dan Korelasi Determinasi	69
Tabel 4.11 Hasil Analisis Uji t.....	70
Tabel 4.12 Hasil Analisis Uji F	71

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	34
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Pendidikan Dayah Aceh	51
Gambar 4.2 Grafik Uji Normalitas	64
Gambar 4.3 Scatterplot Loyalitas Kerja	66

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	78
Lampiran 2 Tabulasi Data.....	81
Lampiran 3 SPSS Out Put.....	83
Lampiran 4 Nilai R tabel, T Tabel dan F tabel	98

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi organisasi dalam mencapai tujuannya. Salah satu upaya untuk meningkatkan loyalitas kerja karyawan adalah melalui penerapan fleksibilitas kerja, keseimbangan kehidupan kerja, dan keterikatan kerja. Fleksibilitas kerja memungkinkan karyawan untuk menyesuaikan waktu dan tempat kerjanya, sehingga dapat menciptakan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional. Selain itu, keterikatan kerja yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk terlibat secara emosional dan kognitif dalam pekerjaannya, yang pada akhirnya dapat meningkatkan loyalitas kerja terhadap organisasi. Organisasi yang mampu menerapkan ketiga aspek tersebut secara efektif akan dapat mempertahankan karyawan terbaiknya dan meningkatkan daya saing dalam jangka panjang.

Loyalitas kerja pada dasarnya merupakan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pegawai yang loyal terhadap instansi tempatnya bekerja adalah pegawai yang mempunyai kemauan dalam bekerja sama yang berarti kesediaan mengorbankan diri, kesediaan melakukan pengawasan diri dan kemampuan untuk menonjolkan kepentingan diri sendiri. Loyalitas tercermin pada sikap pegawai yang mencurahkan

kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dan tanggung jawab, disiplin serta jujur dalam bekerja.

Meningkatkan loyalitas kerja pegawai disebuah instansi pemerintah menjadi salah satu tantangan tersendiri pada abad ini , karena kesuksesan sebuah instansi tidak terlepas dari peran pegawai yang loyal, setia dan selalu bekerja keras. Setiap instansi perlu memikirkan formula bagaimana cara meningkatkan loyalitas pegawainya sebab pegawai yang tidak loyal memiliki kecenderungan meninggalkan tempatnya bekerja dalam masa kerja yang cukup singkat untuk pindah ke instansi lain.

Salah satu indikasi pegawai yang tidak loyal adalah dapat dilihat dari absensi yang meningkat, Peningkatan intensitas rata-rata tingkat absensi pegawai juga menandakan pegawai mulai malas bekerja, sangat dimungkinkan bermuara pada kurangnya kepuasan kerja, sehingga berimplikasi terhadap rendahnya loyalitas mereka. Selain data tingkat absensi, tingkat loyalitas kerja pegawai dapat ditunjukan dengan data pindahnya pegawai dari satu instansi ke instansi lain. Hal ini mengindikasikan bahwa kurangnya kesetiaan pegawai atau dapat dikatakan tingkat loyalitas pegawai rendah.

Loyalitas kerja pegawai dipengaruhi oleh pengaturan kerja yang fleksibel, keseimbangan kehidupan kerja, dan keterikatan pegawai telah dilakukan pengujian oleh para peneliti terdahulu namun hasil riset empirisnya menunjukkan adanya disparitas kesimpulan atau gap research Seperti penelitian yang diungkap oleh Indradewa & Prasetyo (2023), Putra et al (2020), Shanker (2023), Mahdiyyah et al (2021), Ademola (2019) yang menunjukkan bahwa pengaturan fleksibilitas kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai, maknanya

ialah loyalitas pegawai dapat tumbuh dipengaruhi oleh adanya pemberian pengaturan kerja yang fleksibel, loyalitas pegawai dapat dikontrol dengan menerapkan fleksibilitas kerja.

Kemudian terkait keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) terhadap loyalitas pegawai, penelitian yang diungkap Rahmadani (2020) dan Widiastuti & Baihaki (2023) yang menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap loyalitas pegawai, maknanya ialah loyalitas pegawai dapat tumbuh dipengaruhi oleh adanya perhatian perusahaan terhadap keseimbangan kehidupan kerja pegawai.

Faktor lain yang diduga mempunyai pengaruh terhadap loyalitas pegawai adalah keterikatan pegawai. Pengaruh Keterikatan pegawai terhadap loyalitas pegawai penelitian yang diungkap oleh Manikotama et al (2022), dan Muallimin et al (2020) menjabarkan bahwa keterikatan pegawai memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan loyalitas pegawai, maknanya ialah loyalitas pegawai dapat tumbuh dipengaruhi oleh adanya perhatian instansi terhadap keterikatan pegawai

Hasil kajian penelitian terdahulu tersebut telah menunjukkan adanya perbedaan hasil penelitian (*gap research*), tentunya dapat dimaknai adanya ketidak konsistenan antara hasil-hasil penelitian yang telah diungkap sebelumnya mengenai loyalitas pegawai yang dipengaruhi oleh pengaturan kerja yang fleksibel, keseimbangan kehidupan kerja dan keterikatan pegawai, hal ini terlihat dari penelitian Putra, et al (2020) yang menemukan bahwa pengaturan kerja yang fleksibel berpengaruh negatif terhadap loyalitas pegawai, demikian juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari et al., (2021) yang menyebutkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas pegawai, maknanya ialah

loyalitas pegawai juga tidak secara signifikan tumbuh karena adanya perhatian atasan terhadap keseimbangan kehidupan kerja. Terkait dengan *gap research* tersebut penulis memandang perlu dilakukan penelitian dan pengujian kembali secara lebih mendalam tentang keterkaitan antar variabel tersebut.

Dinas Pendidikan Dayah Aceh merupakan dinas yang mempunyai tugas melaksanakan tugas umum pemerintah di Bidang Pendidikan Dayah terpadu dan salafiyah, Santri, Sumber Daya Manusia, Manajemen sarana dan Prasarana sesuai dengan peraturan Perundang- undangan. Berdasarkan data dari Dinas Pendidikan Dayah Aceh bahwa saat ini memiliki jumlah pegawai negeri sebanyak 53 orang, jumlah pegawai UPTD sebanyak 9 orang, jumlah pegawai kontrak sebanyak 83 orang dan jumlah pegawai kontrak di UPTD sebanyak 8 orang, total keseluruhan adalah 153 orang.

Berdasarkan survei awal dengan 15 orang dengan pegawai Kantor Dinas Pendidikan Dayah Aceh pada tanggal 8 April 2024 diketahui bahwa 7 pegawai menyebutkan adanya ketidak seimbangan antara tuntutan pekerjaan yang fleksibel dengan kebutuhan akan kehidupan pribadi. Rutinitas kerja yang panjang, terutama menjelang akhir tahun, menyebabkan stres dan kelelahan bagi pegawai. Kurangnya waktu dan perhatian terhadap kehidupan pribadi dapat memicu rasa tidak puas dan menurunkan komitmen terhadap organisasi.

Di samping itu, beban kerja yang tidak merata juga menjadi permasalahan. Meskipun sebagian pegawai menyatakan tuntutan kerja cukup fleksibel, namun sebagian lainnya mengalami beban kerja yang berlebihan. Ketidakseimbangan dalam pembagian tugas dan tanggung jawab dapat menimbulkan frustrasi dan menurunkan loyalitas. Kurangnya dukungan organisasi juga turut memengaruhi. Organisasi

mungkin belum cukup memperhatikan kesejahteraan dan kebutuhan pegawai, terutama dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Minimnya program atau kebijakan yang mendukung *work-life balance* dapat berdampak pada tingkat loyalitas pegawai. Selain itu, komunikasi dan manajemen yang kurang efektif juga menjadi faktor penting. Kemungkinan terdapat masalah dalam komunikasi antara pimpinan dan pegawai, sehingga kebutuhan dan permasalahan pegawai tidak tersampaikan dengan baik. Kurangnya koordinasi dan manajemen yang efektif dalam mendistribusikan beban kerja dapat menimbulkan ketidakpuasan.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian dalam latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan yang akan dijadikan bahan dalam menyelesaikan pokok penelitian. Adapun rumusan permasalahan yang akan diungkapkan adalah sebagai berikut :

1. Seberapa besar pengaruh fleksibilitas kerja terhadap loyalitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Dayah Aceh ?
2. Seberapa besar pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap loyalitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Dayah Aceh ?
3. Seberapa besar pengaruh keterikatan kerja terhadap loyalitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Dayah Aceh ?
4. Seberapa besar pengaruh fleksibilitas kerja, keseimbangan kehidupan kerja dan keterikatan kerja terhadap loyalitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Dayah Aceh ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh fleksibilitas kerja terhadap loyalitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Dayah Aceh
2. Untuk menganalisis pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap loyalitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Dayah Aceh
3. Untuk menganalisis pengaruh keterikatan kerja terhadap loyalitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Dayah Aceh
4. Untuk menganalisis pengaruh fleksibilitas kerja, keseimbangan kehidupan kerja dan keterikatan kerja terhadap loyalitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Dayah Aceh

1.3 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
 - a. Sebagai tambahan referensi kepustakaan terutama untuk program studi manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
 - b. Sebagai media mahasiswa lain untuk menambah referensi dan memperkaya pengetahuan dalam penyelesaian tugas akhir atau Proposal Skripsi.
2. Manfaat Praktis
 - a. Dapat meningkatkan pengetahuan dan wawasan serta sebagai saran pengembangan teori yang telah didapatkan dalam perkuliahan khususnya mengenai pengaruh fleksibilitas kerja, keseimbangan kehidupan kerja dan keterikatan kerja terhadap loyalitas kerja pada pegawai Dinas Pendidikan Dayah Aceh

- b. Dapat memberikan masukan kepada manajemen Dinas Pendidikan Dayah Aceh untuk meningkatkan loyalitas pegawai.

1.4 Ruang Lingkup Penelitian

Untuk memperjelas masalah yang akan dibahas dan agar tidak terjadi pembahasan yang meluas atau menyimpang, maka perlu kiranya dibuat suatu batasan masalah. Adapun ruang lingkup dalam penelitian ini, dibatasi fleksibilitas kerja, keseimbangan kehidupan kerja dan keterikatan kerja terhadap loyalitas kerja pada pegawai Dinas Pendidikan Dayah Aceh.

BAB II

TINJAUAN KEPUSTAKAAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Loyalitas Kerja

2.1.1.1 Pengertian Loyalitas Kerja

Meyer dan Herscovits dalam Kurniawan (2019) menyebutkan bahwa loyalitas kerja merupakan suatu kecenderungan pegawai untuk tidak pindah ke perusahaan lain. Hal ini sejalan dengan pendapat dari Ivancevich et al (2021) yang menyebutkan loyalitas kerja sebagai komitmen dan kesetiaan karyawan terhadap organisasi tempatnya bekerja. Loyalitas kerja ditandai dengan adanya rasa memiliki dan keinginan yang kuat dari karyawan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, bahkan dalam situasi yang sulit sekalipun (Gultom et al., 2020). Karyawan yang loyal akan berusaha memberikan yang terbaik bagi organisasi, mematuhi peraturan, dan membantu mencapai tujuan organisasi. Loyalitas kerja juga ditunjukkan melalui rendahnya tingkat turnover, absensi, dan keinginan untuk berpindah ke organisasi lain (Stefanie et al., 2020).

Sutrisno (2022) memberi batasan loyalitas kerja sebagai sikap karyawan yang tulus dan ikhlas dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya demi kemajuan dan keberhasilan organisasi. Karyawan yang loyal akan menunjukkan perilaku positif seperti patuh pada aturan, bekerja dengan sungguh-sungguh, dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Sementara itu, Wibisono dalam Eristaria et al (2020) menyebutkan bahwa Loyalitas dapat diukur dengan tingkat keluar-masuk pegawai, dimana pegawai lama meninggalkan perusahaan dan perusahaan mendapatkan pegawai baru. Hal tersebut dapat dikaitkan

dengan kepuasan kerja pegawai itu sendiri. Lama pegawai bekerja di perusahaan mengindikasikan tingkat kepuasan pegawai terhadap perusahaan. Sebaliknya, ketidakpuasan pegawai merupakan pemicu mudahnya pegawai meninggalkan perusahaan.

Siagian (2021) menerangkan loyalitas kerja adalah sikap karyawan yang setia dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya serta menunjukkan komitmen yang tinggi untuk memajukan dan mengembangkan organisasi. Karyawan yang loyal akan memiliki kecintaan terhadap pekerjaannya, patuh pada aturan, serta berusaha mencurahkan segenap kemampuan dan sumber daya yang dimilikinya untuk mencapai tujuan organisasi. Loyalitas kerja tercermin dari keinginan karyawan untuk tetap bertahan dalam organisasi, bahkan dalam situasi yang sulit sekalipun.

Berdasarkan beberapa paragraf di atas maka dapat disimpulkan bahwa loyalitas kerja merupakan suatu sikap dan komitmen karyawan yang setia, tulus, dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya serta organisasi tempat mereka bekerja. Loyalitas kerja ditandai dengan adanya rasa memiliki, keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, berusaha memberikan yang terbaik bagi organisasi, mematuhi peraturan, dan membantu mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang loyal akan menunjukkan perilaku positif seperti rendahnya tingkat turnover, absensi, dan keinginan untuk berpindah ke organisasi lain, serta mencurahkan segenap kemampuan dan sumber daya untuk kemajuan organisasi. Loyalitas kerja dapat diukur melalui tingkat keluar-masuk pegawai, yang mencerminkan kepuasan kerja dan keterikatan pegawai terhadap organisasi. Dengan demikian, loyalitas kerja merupakan komitmen dan kesetiaan karyawan yang

tercermin dari sikap, perilaku, dan kinerja yang berkontribusi positif bagi kemajuan organisasi

2.1.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja

Loyalitas kerja akan tercipta apabila pegawai merasa tercukupi dalam memenuhi kebutuhan hidup dari pekerjaannya. Menurut Runtu (2020) bahwa timbulnya loyalitas kerja pegawai dipengaruhi oleh:

1. Karakteristik Pribadi

Karakteristik adalah faktor-faktor tentang diri pegawai yang meliputi usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi, minat, dan sifat kepribadian. Usia dapat memengaruhi loyalitas pegawai karena individu yang lebih tua cenderung memiliki keterikatan yang lebih besar dengan organisasi. Masa kerja juga penting, karena pegawai yang telah bekerja dalam organisasi untuk jangka waktu yang lama cenderung memiliki ikatan yang lebih kuat. Jenis kelamin dapat memainkan peran dalam persepsi terhadap keadilan organisasi dan peluang karier, yang dapat mempengaruhi tingkat loyalitas. Tingkat pendidikan dapat memengaruhi persepsi pegawai terhadap peluang pengembangan karier dan kepuasan kerja, yang pada gilirannya dapat memengaruhi loyalitas.

Prestasi kerja juga dapat mempengaruhi loyalitas, karena pegawai yang merasa diakui dan dihargai cenderung tetap setia. Minat dan sifat kepribadian juga memainkan peran dalam bagaimana pegawai berinteraksi dengan pekerjaan dan organisasi, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi tingkat loyalitas mereka. Oleh karena itu, memahami bagaimana karakteristik individu ini berkontribusi terhadap

loyalitas pegawai penting untuk mengelola tenaga kerja dengan efektif dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan (Wibowo et al., 2022).

2. Karakteristik Pekerjaan

Menguraikan apa yang ada di dalam bisnis, termasuk tantangan pekerjaan, stress kerja, peluang sosial, identifikasi pekerjaan, umpan balik, dan kesesuaian pekerjaan. Tantangan pekerjaan yang dihadapi oleh pegawai, seperti kompleksitas tugas, tekanan waktu, atau persaingan dalam lingkungan kerja, dapat mempengaruhi tingkat kepuasan dan loyalitas mereka. Stress kerja juga dapat menjadi faktor yang signifikan; tingkat stres yang tinggi dapat mengurangi kepuasan kerja dan meningkatkan risiko turnover. Sebaliknya, peluang sosial di tempat kerja, seperti dukungan dari rekan kerja, hubungan yang baik dengan atasan, atau budaya kerja yang inklusif, dapat meningkatkan rasa keterikatan dan loyalitas pegawai (Runtu, 2020).

Identifikasi dengan pekerjaan atau peran tertentu juga penting; pegawai yang merasa bahwa pekerjaan mereka sesuai dengan minat, nilai, dan keahlian mereka cenderung lebih setia terhadap organisasi. Umpan balik yang diberikan secara teratur juga berperan penting dalam membentuk persepsi pegawai tentang pencapaian dan kontribusi mereka terhadap organisasi, yang pada gilirannya dapat memengaruhi tingkat loyalitas. Terakhir, kesesuaian antara pegawai dan pekerjaan, baik dari segi tugas yang dijalankan maupun budaya organisasi, merupakan faktor kunci dalam menentukan seberapa baik pegawai merasa cocok di lingkungan kerja mereka. Jika pegawai merasa pekerjaan mereka sesuai dengan harapan dan nilai-nilai mereka, mereka cenderung lebih cenderung untuk tetap setia (Saifuddin & Sijabat, 2022).

Dengan memperhitungkan faktor-faktor ini, manajer dan pemimpin organisasi dapat merancang strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan loyalitas pegawai dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan memastikan kesesuaian antara individu dan pekerjaan mereka. Penelitian yang dilakukan oleh Presilawati et al (2022) menemukan bahwa secara uji serempak antara variabel Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai

3. Karakteristik Desain Perusahaan

Untuk internal perusahaan, dapat dilihat tingkat formal, tingkat partisipasi dalam pengambilan keputusan dan setidaknya disarankan berbagai tingkat keterlibatan dengan tanggung jawab perusahaan.

4. Pengalaman yang Diperoleh dari Perusahaan

Pengalaman adalah internalisasi individu terhadap perusahaan untuk menciptakan rasa aman dan merasa bahwa keputusan pribadi diselesaikan oleh perusahaan.

Sementara itu Pitoy et al (2020) menyebutkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi loyalitas pegawai yaitu gaya kepemimpinan, karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja fisik, dan pengembangan berupa pelatihan.

2.1.1.3 Indikator Loyalitas Kerja

Saifuddin & Sijabat (2022) mengatakan bahwa indikator loyalitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi
Keinginan yang kuat untuk bertahan dalam organisasi ditunjukkan oleh pegawai yang tidak ingin berhenti atau dipecat dari perusahaan karena melanggar beberapa aturan.

2. Keinginan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi. Nilai dan tujuan organisasi yang diyakini dan diterima oleh pegawai akan menginspirasi pegawai untuk selalu menghayati nilai-nilai tersebut dan selalu melakukan yang terbaik untuk mencapai tujuan organisasi.
3. Penerimaan untuk melaksanakan kegiatan yang konsisten dengan organisasi kesetiaan terhadap kriteria ini ditunjukkan dengan kesediaan organisasi untuk bekerja di luar jam kerja, jika diminta oleh organisasi pada waktu-waktu tertentu dan untuk kepentingan tertentu serta mengutamakan kepentingan organisasi di atas pribadi kepentingan untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Kurniawan (2019) indikator loyalitas kerja pegawai sebagai berikut

- a. Ketaatan dalam menjalankan peraturan. Pegawai yang memiliki loyalitas akan cenderung mematuhi peraturan dengan konsisten, tanpa memerlukan pengawasan yang ketat
- b. Mampu bekerja dengan baik. Pegawai yang loyal akan berusaha memberikan kontribusi maksimal dalam pekerjaannya, meningkatkan produktivitas dan kualitas hasil kerja
- c. Tepat waktu. Pegawai yang loyal akan selalu berupaya untuk hadir dan menyelesaikan tugasnya tepat waktu, menunjukkan komitmen dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya.
- d. Berani mengambil resiko. Pegawai yang loyal akan memiliki keberanian untuk mengambil risiko yang diperlukan demi mencapai tujuan perusahaan atau organisasi, tanpa takut akan konsekuensinya.
- e. Memberikan ide kreatif tanpa paksaan. Pegawai yang loyal akan merasa terdorong untuk berbagi ide-ide baru demi kemajuan perusahaan, tanpa menunggu instruksi atau paksaan dari atasan.
- f. Melaksanakan tugas tanpa paksaan. Pegawai yang loyal akan menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab dan inisiatif, tanpa memerlukan dorongan eksternal.
- g. Melaporkan hasil kerja pada atasan. Pegawai yang loyal akan memiliki kebiasaan untuk secara rutin dan jujur melaporkan kemajuan kerjanya kepada atasan, sehingga memungkinkan untuk mendapatkan umpan balik dan arahan yang dibutuhkan.

2.1.2 Fleksibilitas Kerja

2.1.2.1 Pengertian Fleksibilitas Kerja

Fleksibilitas Kerja menurut Wicaksono (2019) adalah sebuah kebijakan yang diputuskan oleh seorang manajer sumber daya manusia yang bersifat formal atau pengaturan informal yang berkaitan dengan fleksibilitas yang ada di suatu perusahaan. Fleksibilitas jadwal sebagai pengaturan kerja yang fleksibel yang

artinya bahwa pemilihan waktu dan tempat kerja baik formal maupun informal yang menjadi fasilitas dalam kebijakan kerja. Fleksibilitas kerja merupakan kebijakan yang diberikan oleh perusahaan yang bersifat formal maupun informal yang berkaitan dengan jadwal, tempat, waktu bekerja serta kebijakan yang diberikan oleh perusahaan terhadap pegawai.

Strategi yang dilakukan organisasi untuk mempertahankan para pekerja tersebut adalah dengan memberikan fleksibilitas kerja atau yang lebih dikenal sebagai *Flexible Work Arrangements* (FWA). Fleksibilitas kerja diberikan sebagai bentuk variasi ketika bekerja, sehingga membuat para pekerja tidak merasa bosan. Menurut Sopiah (2022) mengemukakan bahwa jam kerja fleksibel membuat pekerja tidak perlu terlalu lama bekerja, hal ini membuat karyawan memiliki kelonggaran waktu yang lebih banyak sehingga dapat mendorong mereka memunculkan ide-ide kreatif bagi perusahaan. Pemberian fleksibel waktu kerja dapat menaikkan rasa tanggung jawab dari pekerja di perusahaan, dengan demikian perusahaan dapat mengurangi tingkat turnover dan mempertahankan pekerja dengan kualitas yang baik. Menurut Indrawaty (2022) fleksibilitas kerja merupakan kebijakan yang sudah ditetapkan oleh manajemen perusahaan. Fleksibilitas kerja merupakan peraturan kerja yang diaman secara fleksibel artinya dapat memilih tempat dan juga waktu untuk para pekerja bekerja.

Menurut Sutrisno (2022), fleksibilitas kerja adalah kemampuan karyawan untuk menyesuaikan diri dengan berbagai perubahan dan tuntutan pekerjaan. Karyawan yang fleksibel akan mampu beradaptasi dengan cepat terhadap tugas-tugas baru, jadwal kerja yang berbeda, atau perubahan dalam proses kerja. Sementara itu, Siagian (2021) mendefinisikan fleksibilitas kerja sebagai kemampuan organisasi

untuk menyesuaikan struktur, sistem, dan proses kerjanya agar dapat merespons dengan cepat terhadap perubahan situasi dan tuntutan pasar. Karyawan yang fleksibel akan membantu organisasi beradaptasi dengan lebih baik.

Menurut Wibowo (2020), fleksibilitas kerja adalah kemampuan karyawan dan organisasi untuk menanggapi perubahan dengan cepat dan efektif. Karyawan yang fleksibel akan memiliki keterampilan yang beragam, mampu mengerjakan berbagai tugas, serta bersedia menyesuaikan jadwal dan tempat kerja. Sementara itu, Hasibuan (2019) mendefinisikan fleksibilitas kerja sebagai kemampuan individu dan organisasi untuk merespons dengan cepat terhadap perubahan kondisi, kebutuhan, dan tuntutan pasar. Karyawan yang fleksibel akan bersedia menerima tugas dan jadwal kerja baru, serta beradaptasi dengan cepat. Menurut Ray & Pana-Cryan (2021) fleksibilitas kerja dapat didefinisikan sebagai kemampuan karyawan untuk menyesuaikan waktu, tempat, dan cara bekerja dengan kebutuhan pribadi.

2.1.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Fleksibilitas Kerja

Fleksibilitas kerja pegawai dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk (Sopiah, 2022):

1. Kebijakan Perusahaan

Kebijakan yang mendukung fleksibilitas kerja, seperti kebijakan bekerja dari rumah (WFH), jam kerja yang fleksibel, dan cuti yang mudah diambil, dapat mempengaruhi seberapa fleksibel pegawai dapat bekerja.

2. Teknologi

Kemajuan teknologi memungkinkan pegawai untuk bekerja dari jarak jauh dan tetap terhubung dengan tim mereka. Akses mudah ke alat-alat kolaborasi

online, perangkat lunak produktivitas, dan infrastruktur yang mendukung mobilitas dapat meningkatkan fleksibilitas kerja.

3. Budaya Perusahaan

Budaya yang mendukung kerja sama, komunikasi terbuka, dan keterbukaan terhadap ide-ide baru dapat memengaruhi fleksibilitas kerja. Perusahaan yang mendorong pegawai untuk mengambil inisiatif dan bertanggung jawab atas waktu dan tugas mereka cenderung memiliki tingkat fleksibilitas yang lebih tinggi. Penelitian yang dilakukan oleh Presilawati et al (2019) menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; kepemimpinan transformasional secara langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai; sedangkan, kepemimpinan transformasional melalui budaya organisasi sebagai variabel intervening berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan yang memfasilitasi komunikasi yang efektif, memberikan otonomi kepada pegawai, dan memperhatikan kebutuhan individu dapat meningkatkan fleksibilitas kerja. Pemimpin yang memahami kebutuhan dan preferensi pegawai cenderung lebih mungkin memungkinkan fleksibilitas dalam jadwal dan tugas.

5. Keterampilan dan Pelatihan

Pegawai yang memiliki keterampilan yang relevan dan diberi pelatihan yang memadai untuk bekerja secara mandiri atau dalam tim yang berbeda dapat lebih fleksibel dalam menangani berbagai tugas dan proyek.

6. Kehidupan Pribadi

Faktor-faktor pribadi seperti keseimbangan kerja-hidup, kebutuhan perawatan keluarga, dan preferensi gaya hidup juga dapat memengaruhi fleksibilitas kerja pegawai. Perusahaan yang memahami dan mendukung kebutuhan ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih fleksibel.

7. Lingkungan Eksternal

Faktor-faktor eksternal seperti kondisi ekonomi, transportasi, dan infrastruktur lokal juga dapat mempengaruhi fleksibilitas kerja. Misalnya, kemacetan lalu lintas yang parah atau ketersediaan transportasi umum yang terbatas dapat membatasi fleksibilitas kerja pegawai.

2.1.2.3 Indikator Fleksibilitas Kerja

Menurut Wicaksono (2019) *flexibility* merupakan sebuah pengaturan bekerja secara fleksibel dalam artian waktu, tempat dan lebih terbilang informal. Indikator fleksibilitas kerja adalah sebagai berikut:

1. *Time flexibility*. Fleksibilitas untuk mengubah jangka waktu kerja.
2. *Timing flexibility*. Fleksibilitas untuk memilah agenda kerjanya.
3. *Place flexibility*. Fleksibilitas dalam memilah lokasi bekerja
4. *Work schedule flexibility*. Fleksibilitas dalam mengatur jadwal kerja

Ray & Pana-Cryan (2021) menyebutkan bahwa indikator fleksibilitas kerja meliputi :

1. Jam Kerja Fleksibel

Adanya kemampuan untuk menyesuaikan jam kerja, baik dengan pilihan jam masuk dan jam pulang yang berbeda, atau dengan adanya kemungkinan bekerja dari jarak jauh (remote), memberikan fleksibilitas kepada karyawan untuk menyesuaikan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan profesional mereka.

2. Tempat Kerja Fleksibel

Fleksibilitas dalam tempat kerja dapat mencakup kesempatan untuk bekerja dari kantor, dari rumah, atau dari lokasi lain yang sesuai dengan karyawan. Adanya infrastruktur teknologi yang memadai dan kebijakan yang

mendukung bekerja dari jarak jauh memungkinkan karyawan untuk mengatur tempat kerja yang paling sesuai dengan kebutuhan mereka.

3. **Fleksibilitas Waktu Istirahat**

Memberikan karyawan fleksibilitas untuk mengatur waktu istirahat mereka, seperti istirahat makan siang yang fleksibel atau jeda singkat di tengah hari, dapat membantu meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

4. **Pembagian tugas Fleksibel**

Dengan pembagian tugas yang fleksibel, tim dapat menyesuaikan diri dengan perubahan prioritas dan menghadapi tantangan dengan lebih efektif, karena setiap orang dapat mengambil alih tugas yang berbeda sesuai kebutuhan situasi. Fleksibilitas ini juga meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi kelelahan, karena anggota tim tidak terjebak dalam peran yang monoton.

5. **Fleksibilitas Cuti dan Libur**

Kebijakan cuti yang fleksibel, termasuk cuti tahunan yang dapat diambil sesuai kebutuhan pribadi, cuti sakit yang disesuaikan dengan kondisi kesehatan, dan cuti libur yang dapat dipilih sesuai preferensi agama atau budaya, dapat membantu karyawan menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.

2.1.3 Keseimbangan Kehidupan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Keseimbangan Kehidupan Kerja

Keseimbangan Kehidupan Kerja adalah suatu hal yang dilakukan oleh seseorang untuk menciptakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan atau bisa disebut juga dengan memberikan derajat kepentingan atau nilai yang sama pada pekerjaan dan kehidupan mereka (Tupamahu et al., 2021). Keseimbangan Kehidupan Kerja adalah kondisi ideal dimana keseimbangan antara pekerjaan dan perihai lain di luar pekerjaan seperti keluarga, organisasi masyarakat, urusan keagamaan dan lain sebagainya dapat berjalan beriringan serta saling memberikan dampak yang baik (Idris & Hasbiah, 2023). Selain itu Sari et al (2021) menyatakan Keseimbangan Kehidupan Kerja adalah keseimbangan kerja dan kehidupan dimana seseorang terikat secara seimbang di antara tanggung jawab pekerjaan dan tanggung jawab dalam keluarga atau kehidupan. keseimbangan kehidupan kerja adalah mengelola

peran kehidupan pribadi dan peran pekerjaan individu secara efektif sehingga kedua peran itu tidak masuk ke dalam konflik (Lingga, 2020).

Keseimbangan kehidupan kerja merupakan kebutuhan individu dalam rangka pencapaian keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan di luar pekerjaannya. Keseimbangan kehidupan kerja merupakan upaya individu menyeimbangkan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi atau keluarga. Keseimbangan tersebut tercapai dengan baik jika seorang wanita karir mampu membagi peran dan tanggung jawab dalam pekerjaan maupun keluarga (Katherine Lockett dalam Deandra, 2020).

Menurut Pangeri (2020) mengatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja adalah tentang bagaimana pegawai menyeimbangkan tuntutan kerja dengan tuntutan yang lain seperti, keluarga, hobi dan kehidupan masyarakat. Definisi lain diungkapkan oleh Anwar et al (2023) keseimbangan kehidupan kerja merupakan tingkat kepuasan yang berkaitan dengan peran ganda dalam hidup seseorang. Dimana pegawai merasa seimbang dalam membagi waktu untuk menjalani kehidupan kerja dan kehidupan pribadinya. Maulidia & Fairuzzabadi (2019) menyebutkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) adalah kemampuan individu untuk menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dan tanggung jawab di luar pekerjaan, seperti keluarga, hobi, dan aktivitas sosial.

Dari beberapa definisi diatas, penulis dapat menyimpulkan keseimbangan kehidupan kerja adalah suatu keadaan individu mampu mengatur dan membagi waktu antara tuntutan pekerjaan dan tuntutan kehidupan pribadi yang berjalan beriringan serta memberikan derajat kepentingan yang sama agar kedua peran tersebut seimbang dan tidak menjadi konflik.

2.1.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Keseimbangan Kehidupan Kerja

Menurut Schabracq et al dalam Lingga (2020) ada beberapa faktor yang mungkin saja mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja seseorang, yaitu:

1. Karakteristik kepribadian, berpengaruh terhadap kehidupan kerja dan di luar kerja. Menurut Sari et al (2021) terdapat hubungan antara tipe attachment yang didapatkan individu ketika masih kecil dengan keseimbangan kehidupan kerja. Individu yang memiliki secure attachment cenderung mengalami *positive spillover* dibandingkan individu yang memiliki *insecure attachment*.
2. Karakteristik Keluarga, menjadi salah satu aspek penting yang dapat menentukan ada tidaknya konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Misalnya konflik peran dan ambiguitas peran dalam keluarga dapat mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja.
3. Karakteristik Pekerjaan, meliputi pola kerja, beban kerja dan jumlah waktu yang digunakan untuk bekerja dapat memicu adanya konflik baik konflik dalam pekerjaan maupun konflik dalam kehidupan pribadi.
4. Sikap, merupakan evaluasi terhadap berbagai aspek dalam dunia sosial. Dimana dalam sikap terdapat komponen seperti pengetahuan, perasaan-perasaan dan kecenderungan untuk bertindak. Sikap dari masing-masing individu merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja.

Menurut Idris & Hasbiah (2023) terdapat empat faktor utama demi tercapainya keseimbangan kehidupan kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Faktor individu. Faktor individu merupakan faktor-faktor yang berasal dari internal individu, yang meliputi kepribadian, kesejahteraan, dan kecerdasan emosional.
2. Faktor organisasi. Faktor organisasi adalah sesuatu di luar kapasitas individu yang berasal dari organisasi dan dapat mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja individu. Faktor organisasi diantaranya, dukungan organisasi, dukungan atasan, dukungan rekan kerja, *job stress*, *role conflict*, *role ambiguity*, *role overload*, dan teknologi.
3. Faktor sosial. Faktor sosial berasal dari lingkungan sosial di mana individu berinteraksi, baik secara langsung maupun tidak langsung, seperti misalnya dukungan pasangan dan keluarga, tanggung jawab dalam merawat anak, dukungan sosial, tuntutan pribadi dan keluarga serta perselisihan keluarga.
4. Faktor-faktor lainnya. Faktor lainnya adalah faktor-faktor di luar faktor individu, organisasi dan masyarakat yang tidak bisa diklasifikasikan ke dalamnya. Faktor-faktor tersebut diantaranya, umur, gender, status pernikahan, status orangtua, pengalaman, level pegawai, jenis pekerjaan, pendapatan, dan jenis keluarga.

2.1.3.3 Indikator Keseimbangan Kehidupan Kerja

Menurut Maulidia & Fairuzzabadi (2019) indikator dari keseimbangan kehidupan kerja antara lain :

1. Keseimbangan antara bekerja dan kehidupan pribadi. Keseimbangan yang baik memungkinkan karyawan untuk memenuhi tanggung jawab di tempat kerja sambil tetap memiliki waktu dan energi yang cukup untuk menikmati

kehidupan pribadi, berkumpul dengan keluarga, mengejar hobi, dan merawat diri.

2. Banyaknya pekerjaan yang dilakukan. Banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan dapat mempengaruhi keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Jika pekerjaan terlalu banyak, karyawan mungkin merasa terbebani dan kesulitan untuk menemukan waktu untuk kegiatan di luar pekerjaan. Pengelolaan beban kerja yang efektif dapat membantu mencegah kelelahan dan kelebihan kerja.
3. Tanggung jawab kepada keluarga. Tanggung jawab yang dimiliki karyawan terhadap keluarga mereka, seperti merawat anak-anak, mengurus orang tua, atau mendukung anggota keluarga lainnya, dapat mempengaruhi keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Karyawan yang memiliki tanggung jawab keluarga yang besar mungkin memerlukan fleksibilitas dalam jadwal kerja dan dukungan dari tempat kerja untuk menjaga keseimbangan tersebut.
4. Pembagian pekerjaan di dalam rumah tangga. Jika seorang karyawan bertanggung jawab untuk sebagian besar pekerjaan rumah tangga, ini dapat menambah beban kerja mereka dan mengganggu keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.
5. Penjadwalan pekerjaan apa yang akan dilakukan. Kemampuan untuk merencanakan dan mengatur pekerjaan yang akan dilakukan dapat membantu karyawan mengelola waktu mereka dengan lebih efisien. Penjadwalan yang baik memungkinkan karyawan untuk mengalokasikan waktu untuk berbagai tugas pekerjaan dan kegiatan pribadi dengan lebih baik, membantu mereka mencapai keseimbangan yang diinginkan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.

Sementara itu menurut Sari et al (2021) menyebutkan bahwa Indikator-indikator yang dipakai dalam mengukur keseimbangan kehidupan kerja, antara lain adalah :

1. Keseimbangan waktu.
Mengacu pada seberapa baik seseorang dapat menyeimbangkan waktu yang dihabiskan di tempat kerja dengan waktu yang dihabiskan untuk kebutuhan pribadi dan keluarga. Ini termasuk memiliki cukup waktu untuk beristirahat, rekreasi, bersosialisasi, dan melakukan aktivitas di luar pekerjaan. Keseimbangan waktu yang baik akan membantu mencegah kelelahan, stres, dan burnout, sambil meningkatkan produktivitas dan kualitas hidup secara keseluruhan.
2. Keseimbangan keterlibatan.
Keseimbangan keterlibatan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk terlibat sepenuhnya dalam pekerjaan mereka dan tetap terhubung dengan kebutuhan pribadi dan hubungan sosial mereka. Ini melibatkan menciptakan batas yang sehat antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga seseorang dapat fokus dan berkontribusi secara optimal di tempat

kerja tanpa merasa terlalu terikat atau terisolasi dari kehidupan di luar pekerjaan.

3. Keseimbangan kepuasan

Mencakup sejauh mana seseorang merasa puas dengan kehidupan secara keseluruhan, termasuk kepuasan dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi. Keseimbangan kepuasan mengacu pada memiliki keselarasan antara aspek-aspek yang berbeda dalam hidup, seperti karier, hubungan, kesehatan, dan hobi. Ini berarti tidak hanya mencari kepuasan dalam karier atau pekerjaan, tetapi juga memperhatikan kepuasan dalam hubungan, kesehatan fisik dan mental, dan hal-hal lain yang penting bagi kesejahteraan secara menyeluruh.

2.1.4 Keterikatan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Keterikatan Kerja

Keterikatan kerja merupakan isu penting yang menjadi fokus dari para manajemen sumber daya manusia agar memperoleh sumber daya manusia yang bersedia untuk bekerja dan berinovasi untuk kemajuan perusahaan. Pegawai yang memiliki keterikatan kerja yang tinggi akan memiliki dedikasi yang tinggi pada pekerjaan, sehingga pegawai juga akan memiliki semangat pantang menyerah ketika menemui kendala dalam bekerja (Purnamasari et al., 2021).

Schaufeli dalam Aufavidya Monica Putriamadhana & Mulyana (2023), keterikatan kerja ialah pemikiran positif pegawai, yakni pemikiran untuk menyelesaikan hal yang berhubungan dengan pekerjaan yang dapat dikarakteristikkan dengan tiga komponen utama yakni *dedication*, dan *absorption* atau konsentrasi. Pegawai yang memiliki vigor pada pekerjaannya akan menunjukkan sikap yang semangat dalam bekerja walaupun dihadapkan dengan berbagai tuntutan dan kendala, partisipasi dan antusiasme yang tinggi pada pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan menunjukkan dedikasi, *absorption* atau konsentrasi ditunjukkan dengan perilaku sebagai berikut memiliki fokus yang baik pada pekerjaan sehingga tidak banyak terjadi kesalahan pada hasil kerja pegawai.

Muallimin et al.(2020) menyebutkan bahwa keterikatan kerja adalah pemikiran positif pegawai tentang pekerjaan sehingga pegawai akan mengalami empat hal berikut, pegawai akan memiliki emosi positif seperti *happiness*, *enthusiasm*, pegawai yang memiliki emosi positif dalam bekerja akan tercermin dari hasil kerja yang baik, kemudian pegawai akan memiliki kesehatan yang lebih baik, ketiga pegawai mampu membuat inovasi baik untuk pribadi dan organisasi, keempat pegawai akan sering menceritakan hal positif dari perusahaan kepada orang. Pegawai yang memiliki keterikatan kerja yang positif akan merasa puas dengan pekerjaannya, sehingga kecenderungan pegawai untuk mengundurkan diri kecil.

Menurut Bakker & Leiter (2021) keterikatan kerja dapat tercermin dari bagaimana hasil kerja pegawai tersebut pegawai yang memiliki skor keterikatan kerja yang tinggi pada perusahaan akan menghasilkan hasil kerja yang maksimal, sedangkan pegawai yang memiliki keterikatan kerja skor keterikatan kerja yang rendah akan menghasilkan hasil kerja yang kurang produktif keterikatan kerja adalah sikap positif seperti komitmen, keterlibatan dan keterikatan pegawai dan perusahaan terhadap nilai-nilai budaya dan pencapaian keberhasilan perusahaan. Keterikatan kerja pegawai akan tercermin dari kinerja yang tinggi, loyalitas serta komitmen untuk tidak mudah berpindah ke perusahaan lain.

Vebranthy et al (2022) menyebutkan bahwa keterikatan pegawai dapat dilihat dari sejauh mana seorang pegawai mampu berkomitmen pada suatu organisasi dan hasil dari komitmen tersebut ditentukan dengan bagaimana pegawai bekerja dan seberapa lama masa bekerja pegawai. Pegawai yang memiliki skor keterikatan kerja yang tinggi akan menampilkan performa kerja yang terbaik dan akan bekerja dengan waktu yang lama. Dzon (2021) menyebutkan bahwa keterikatan kerja adalah suatu

keadaan pikiran yang positif, memuaskan, dan terkait dengan pekerjaan, yang ditandai dengan semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penghayatan (*absorption*).

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan keterkaitan kerja pemikiran positif pegawai pada pekerjaan sehingga pegawai akan mengalami empat hal berikut, pertama pegawai akan memiliki emosi positif saat pegawai memiliki emosi positif saat bekerja pegawai akan dapat menghasilkan hasil kerja yang optimal, antusias dalam melaksanakan pekerjaan serta menikmati bagaimana pekerjaannya tersebut, kedua pegawai memiliki kesehatan yang lebih baik, ketiga pegawai mampu membuat inovasi baik untuk pribadi dan organisasi, keempat pegawai akan sering menceritakan hal positif dari perusahaan kepada orang lain.

2.1.4.2 Faktor yang Mempengaruhi Keterikatan Kerja

Bakker & Leiter dalam Purnamasari et al (2021) dalam studinya tentang keterikatan kerja menjabarkan faktor keterikatan kerja meliputi *Job demands* dan *job resources*. *Job demands* adalah aspek fisik, psikologis, sosial atau organisasi dari pegawai yang membutuhkan upaya fisik, psikologis yang berkesinambungan dari pegawai. *Job demands* yang ada di tempat kerja antara lain tekanan waktu dan pekerjaan, fisik lingkungan kerja yang merugikan bagi pegawai, ketidakjelasan peran, konflik dalam jabatan, dan rangkap jabatan yang berlebihan. Tingginya keterikatan kerja pegawai dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja yang safety atau tidak merugikan pegawai. Pegawai akan memiliki keterikatan kerja yang tinggi apabila lingkungan tempat mereka kerja aman untuk mereka bekerja, perusahaan menjamin keselamatan kerja pegawai, apabila perusahaan mengabaikan keselamatan pegawai

maka karyawan akan mudah meninggalkan pekerjaan karena pegawai merasa bekerja dalam bahaya.

Job resources meliputi aspek fisik, psikologis, sosial dan organisasi yang dapat mengurangi beban kerja pegawai. *Job resources* diperlukan agar tercapainya tujuan kerja, mendukung pertumbuhan, pembelajaran dan perkembangan pegawai. *Job resources* yang ada perusahaan antara lain gaji yang diberikan kepada pegawai, kesempatan karir, keamanan bekerja, kejelasan jabatan. Aufavidya & Mulyana (2023) berpendapat apabila *job resources* tinggi jika dikombinasikan dengan *job demands*, baik rendah maupun tinggi dapat menghasilkan motivasi serta keterikatan yang tinggi. Faktor yang ketiga *personal resources* (makna kerja) adalah bagaimana individu memaknai pekerjaannya sebagai *job career* atau calling. Individu yang memaknai pekerjaan sebagai panggilan jiwa akan bekerja dengan sepenuh hati tanpa memikirkan berapa gaji yang ia dapatkan.

Individu yang memaknai pekerjaan sebagai *job career* akan cenderung memilih pekerjaan yang memperoleh penghasilan yang tinggi serta peningkatan jenjang karir. Purnamasari et al (2021), dalam penelitiannya tentang keterikatan kerja ada empat faktor yang dapat mempengaruhi keterikatan kerja antara lain komitmen terhadap pekerjaan dan organisasi, kebanggaan dalam pekerjaan dan dalam organisasi, kesediaan untuk mendukung manfaat dan keuntungan dari pekerjaan dan organisasi, kepuasan dengan pekerjaan dan organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi pada perusahaan akan memiliki keterikatan kerja yang tinggi. Kepuasan dengan pekerjaan dan organisasi yang tinggi akan membuat pegawai memiliki keterikatan kerja yang tinggi pada pekerjaan dan organisasi sehingga

membuat pegawai akan setia kepada perusahaan dan tidak mudah tergiur tawaran bekerja ditempat lain.

2.1.4.3 Indikator Keterikatan Kerja

Dzon (2021) menyebutkan bahwa indikator keterikatan kerja adalah sebagai berikut :

- a. Lingkungan kerja
Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik dan sosial di tempat kerja. Faktor-faktor seperti keamanan, kenyamanan, dukungan tim, keadilan, dan budaya perusahaan dapat mempengaruhi keterikatan karyawan terhadap pekerjaan mereka. Lingkungan yang positif dan mendukung cenderung meningkatkan keterikatan kerja.
- b. Kepemimpinan
Peran pemimpin dalam organisasi sangat penting dalam membentuk keterikatan kerja karyawan. Gaya kepemimpinan, kemampuan untuk memberikan arahan yang jelas, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan menciptakan iklim kerja yang inspiratif dapat memengaruhi seberapa kuat karyawan terikat pada pekerjaan dan organisasi.
- c. Tim dan hubungan rekan kerja
Hubungan yang baik antara rekan kerja dan kerjasama dalam tim dapat memperkuat keterikatan karyawan terhadap pekerjaan mereka. Rasa saling percaya, dukungan, dan kerjasama dalam mencapai tujuan bersama dapat meningkatkan kepuasan kerja dan keterikatan karyawan terhadap pekerjaan.
- d. Pelatihan dan pengembangan karir
Karyawan yang merasa organisasi memberikan peluang untuk pengembangan karir dan pertumbuhan profesional cenderung lebih terikat pada pekerjaan mereka. Pelatihan yang relevan dan program pengembangan yang ditawarkan oleh perusahaan dapat meningkatkan motivasi dan keterikatan karyawan.
- e. Kompensasi
Kompensasi yang adil dan kompetitif merupakan faktor penting dalam membentuk keterikatan kerja. Karyawan yang merasa dibayar dengan layak untuk kontribusi dan usaha mereka cenderung lebih terikat pada pekerjaan dan perusahaan.
- f. Kebijakan organisasi
Kebijakan organisasi yang transparan, adil, dan konsisten dapat memperkuat keterikatan karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa kebijakan organisasi mendukung kebutuhan dan kepentingan mereka, mereka lebih cenderung untuk terikat pada pekerjaan.
- g. Kesejahteraan kerja

Perhatian terhadap kesejahteraan fisik, mental, dan emosional karyawan juga dapat mempengaruhi tingkat keterikatan kerja. Program kesehatan, keseimbangan kerja-hidup, dan dukungan untuk manajemen stres dapat meningkatkan keterikatan karyawan terhadap pekerjaan mereka.

Vebrianthy et al (2022) menyebutkan bahwa indikator keterikatan kerja antara lain adalah :

1. *Vigo*.
Mengacu pada tingkat energi, daya tahan, dan kegembiraan yang ditunjukkan seseorang dalam melakukan pekerjaan mereka. Karyawan yang memiliki tingkat vigor yang tinggi cenderung memiliki semangat yang tinggi, bersemangat, dan memiliki kekuatan fisik dan mental yang besar saat bekerja. Mereka cenderung merasa bersemangat dan bertenaga untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka.
2. *Dedication*
Dedication menggambarkan tingkat komitmen dan loyalitas seseorang terhadap pekerjaan mereka. Ini mencakup rasa tanggung jawab, kesetiaan, dan kebanggaan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Karyawan yang memiliki tingkat dedication yang tinggi cenderung merasa terikat dan berkomitmen untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka, bahkan dalam situasi yang sulit.
3. *Absorption*
Karyawan yang memiliki tingkat absorption yang tinggi cenderung merasa terhanyut dalam pekerjaan mereka, lupa akan waktu, dan merasa sangat fokus dan terlibat dalam tugas-tugas mereka. Mereka cenderung memiliki pengalaman yang mendalam dan memuaskan saat bekerja.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Beberapa penelitian terkait dengan penelitian ini antara lain adalah hasil dari penelitian sebelumnya akan digunakan sebagai bahan referensi dan perbandingan dalam penelitian ini diantaranya adalah sebagai berikut penelitian yang dilakukan Larastrini & Adnyani, (2019) yang berjudul pengaruh kepuasan kerja lingkungan kerja dan *work life balance* terhadap loyalitas pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh signifikan dari kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan *work life balance* terhadap loyalitas karyawan Rumah Sakit Umum Puri Raharja Jenis data yang digunakan adalah data kualitatif yang bersumber dari data perspektif responden dan gambaran umum hotel, dan data kuantitatif adalah jumlah karyawan Rumah

Sakit Umum Puri Raharja. Jumlah responden sebanyak 88 karyawan. Pengumpulan data menggunakan metode wawancara dan metode kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, dan *work life balance* berpengaruh 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.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Stefanie et al (2020) yang berjudul *Flexible Work Arrangement, Work Life Balance, kepuasan kerja, dan loyalitas pegawai pada situasi Covid-19*. Tujuan peneliti melakukan penelitian untuk melihat keterkaitan antara *flexible workarrangement, work-life balance, kepuasan kerja dan loyalitas pegawai pada saat situasi Covid-19*. Tinjauan pustaka yang digunakan sebagai fondasi berpikir membangun model penelitian adalah kaitan antara *flexible work arrangement, work life balance, kepuasan kerja dan loyalitas pegawai*, berdasarkan keterkaitan ini kemudian akan dirumuskan hipotesis penelitian. Metode penelitian ini dengan pendekatan kuantitatif, data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan secara daring dalam waktu tertentu, dianalisis menggunakan alat analisis SmartPLS yang kemudian akan menghasilkan nilai-nilai yang dapat dijadikan keputusan diterima atau tidaknya hipotesis yang dirumuskan sebelumnya. Hasil penelitian yang diperoleh adalah, semua hipotesis diterima, dengan demikian

flexible work arrangement mempengaruhi tiga variable lainnya pada saat situasi Covid-19 terjadi.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Situru (2021) dengan judul Pengaruh *Work Life Balance* dan *Work Engagement* Terhadap Loyalitas Pegawai Pada PT Albasia Bhumiphala Persada Temanggung. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh work life balance dan work engagement baik secara parsial maupun secara simultan terhadap loyalitas pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di PT Albasia Bhumiphala Persada Temanggung. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 50 orang yaitu pegawai tetap PT Albasia Bhumiphala Persada Temanggung yang telah bekerja selama satu tahun atau lebih dari satu tahun. Teknik pemilihan sampel yang digunakan adalah *non probability sampling*, sedangkan jenisnya adalah purposive sampling. Metode pengumpulan data menggunakan metode angket dan wawancara. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS. Kesimpulan penelitian ini berdasarkan hasil uji parsial bahwa *work life balance* tidak berpengaruh positif terhadap loyalitas pegawai sedangkan secara simultan pengujian *work engagement* berpengaruh positif terhadap loyalitas pegawai. Dalam pengujian simultan, *work life balance* dan *work engagement* berpengaruh positif pada loyalitas pegawai.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Mindandi (2021) berjudul Pengaruh Work Life Balance dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Layanana Dimediasi Kepuasan Kerja Pada Pegawai Kantor Pajak Pratama Sleman DIY. Penelitian ini menguji pengaruh dari work life balance dan employee engagement terhadap kinerja layanan yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Penelitian

ini menggunakan metode kuantitatif dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada pegawai Kantor Pajak Pratama Sleman DIY yang berjumlah 128 orang. Menggunakan metode sampling jenuh (sensus) sampel dalam penelitian ini sama jumlahnya dengan populasi pada penelitian ini. Sampel akhir yang memenuhi kriteria sejumlah 90 responden. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan SmartPLS versi 3.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dan employee engagement berpengaruh terhadap kinerja layanan yang dimediasi kepuasan kerja pada pegawai Kantor Pajak Pratama Sleman DIY.

Vebrianthy et al (2022) yang berjudul pengaruh pengaturan kerja yang flexibel, keseimbangan kehidupan kerja dan keterikatan pegawai terhadap loyalitas kerja pegawai pada perusahaan properti Di Kota Kendari. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan bahwa loyalitaskerja pegawai pada perusahaan properti di Kota Kendari dipengaruhi secara parsial oleh pengaturan kerja yang fleksibel, keseimbangan kehidupan kerja, keterikatan pegawai. Rancangan penelitian menggunakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan survey, populasi penelitian ini adalah pegawai di perusahaan property di Kota Kendari dengan sampel berjumlah 104 orang, data dianalisis menggunakan SEM berbasis Partial Least Square dengan bantuan Software Smart PLS.3.

Hasil penelitian menunjukan bahwa pengaturan kerja yang fleksibel tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja pegawai pada perusahaan property di Kota Kendari, artinya setiap terjadi perubahan peningkatan indikator pada pengaturan kerja yang fleksibel tidak secara signifikan mempengaruhi loyalitas kerja pegawai.

Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja pegawai pada perusahaan property di Kota Kendari, artinya setiap terjadi perubahan peningkatan indikator pada keseimbangan kehidupan kerja dapat mempengaruhi loyalitas kerja pegawai, semakin baik intervensi perusahaan terhadap keseimbangan kehidupan kerja pegawai maka secara signifikan dapat meningkatkan loyalitas kerja pegawai. Keterikatan pegawai tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja pegawai, artinya setiap terjadi perubahan peningkatan indikator pada keterikatan pegawai tidak secara signifikan mempengaruhi loyalitas kerja.

Berikutnya penelitian yang dilakukan oleh Yusuf et al (2023) yang berjudul Pengaruh Fleksibilitas Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Kerja Generasi Milenial Yang Bekerja pada Perusahaan Swasta di Wilayah Kota Tangerang Selatan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh fleksibilitas kerja dan kepuasan kerja baik secara parsial maupun secara simultan terhadap loyalitas kerja generasi milenial yang bekerja pada perusahaan swasta di wilayah Kota Tangerang Selatan. Jenis penelitian ini bersifat asosiatif dengan pendekatan kuantitatif.

Responden pada penelitian ini adalah seluruh generasi milenial yang bekerja pada perusahaan swasta di wilayah Kota Tangerang Selatan, lalu sampel ditentukan dengan tabel ISAAC & Michael yaitu sebanyak 349 responden. Metode analisis yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian ini adalah (a) fleksibilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja generasi milenial yang bekerja pada perusahaan swasta di wilayah Kota Tangerang Selatan, (b) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja generasi

milennial pada perusahaan swasta di wilayah Kota Tangerang Selatan, dan (c) fleksibilitas kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja generasi milenial yang bekerja pada perusahaan swasta di wilayah Kota Tangerang Selatan.

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya

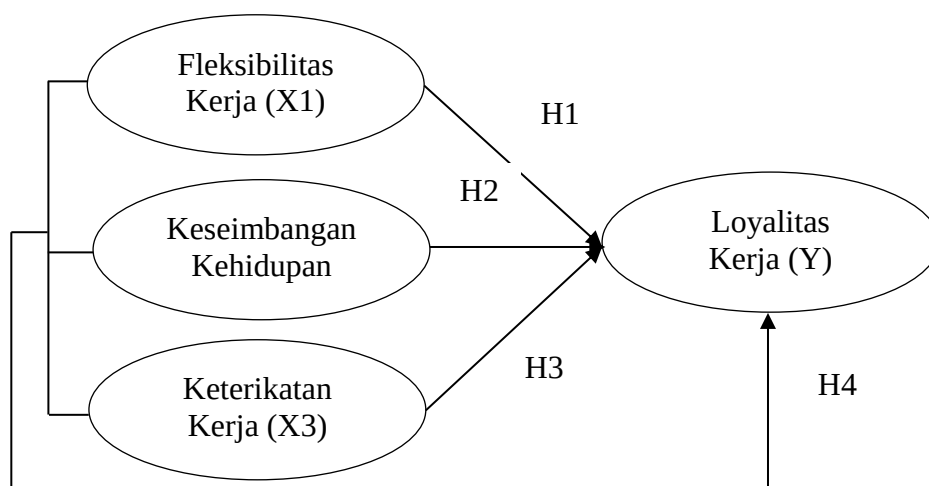
No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
1	Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan <i>Work Life Balance</i> Terhadap Loyalitas Pegawai (Larastrini & Adnyani, 2019)	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai, dan <i>work life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai	Lokasi penelitian, populasi dan sampel, variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerja	Menggunakan variabel <i>work life balance</i> dan loyalitas pegawai
2	<i>Flexible Work Arrangement, Work Life Balance</i> , kepuasan kerja, dan loyalitas pegawai pada situasi Covid-19 (Stefanie et al., 2020)	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>flexible work arrangement, work life balance</i> , kepuasan kerja mempengaruhi loyalitas pegawai	Lokasi penelitian, populasi dan sampel, variabel kepuasan kerja	Menggunakan variabel pengaturan kerja yang fleksibel, keseimbangan kehidupan kerja dan loyalitas kerja pegawai
3	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> dan <i>Work Engagement</i> Terhadap Loyalitas Pegawai Pada PT Albasia Bhumiphala Persada Temanggung (Situru, 2021)	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>work life balance</i> tidak berpengaruh positif terhadap loyalitas pegawai sedangkan secara simultan pengujian <i>work engagement</i> berpengaruh positif terhadap loyalitas pegawai.	Lokasi penelitian, populasi dan sampel, variabel <i>Work Engagement</i>	Menggunakan variabel <i>work life balance</i> dan loyalitas pegawai
4	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> dan <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kinerja Layanan	Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>work life balance</i> dan <i>employee engagement</i> berpengaruh terhadap kinerja layanan yang dimediasi kepuasan	Lokasi penelitian, populasi dan sampel, variabel <i>Employee</i>	Menggunakan variabel <i>Work Life Balance</i> dan <i>Employee</i>

	Dimediasi Kepuasan Kerja Pada Pegawai Kantor Pajak Pratama Sleman DIY (Mindandi, (2021)		kerja pada pegawai Kantor Pajak Pratama Sleman DIY	<i>Engagement</i> , kepuasan kerja, kinerja layanan	
5	Pengaruh Fleksibilitas Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Kerja Generasi Milenial Yang Bekerja pada Perusahaan Swasta di Wilayah Kota Tangerang Selatan (Yusuf et al., 2023)	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja generasi milenial yang bekerja pada perusahaan swasta, fleksibilitas kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja generasi milenial yang bekerja pada perusahaan swasta	Lokasi penelitian, populasi dan sampel, variabel kepuasan kerja	Menggunaka n variabel fleksibilitas kerja dan loyalitas kerja

2.3 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kajian teori dan konseptual yang dikemukakan di atas, maka penelitian mengenai pengaruh fleksibilitas kerja, keseimbangan kehidupan kerja dan keterikatan kerja terhadap loyalitas kerja pada pegawai Dinas Pendidikan Dayah Provinsi Aceh.

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



Sumber : Dikembangkan oleh penulis berdasarkan penelitian sebelumnya (Vebrianthy et al., 2022)

2.4 Hipotesis

- H₁ : Diduga terdapat pengaruh fleksibilitas kerja terhadap loyalitas kerja pada pegawai Dinas Pendidikan Dayah Provinsi Aceh
- H₂ : Diduga terdapat pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap loyalitas kerja pada pegawai Dinas Pendidikan Dayah Provinsi Aceh
- H₃ : Diduga terdapat pengaruh keterikatan kerja terhadap loyalitas kerja pada pegawai Dinas Pendidikan Dayah Provinsi Aceh
- H₄ : Diduga fleksibilitas kerja, keseimbangan kehidupan kerja dan keterikatan kerja secara simultan mempengaruhi loyalitas kerja pada pegawai Dinas Pendidikan Dayah Provinsi Aceh

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

3.1.1 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh fleksibilitas kerja, keseimbangan kehidupan kerja dan keterikatan kerja terhadap loyalitas kerja pada pegawai Dinas Pendidikan Dayah Provinsi Aceh yang beralamat di Jl. Dharma, Mulia, Kec. Kuta Alam, Kota Banda Aceh Provinsi Aceh.

3.1.2 Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, menggunakan desain penelitian *cross sectional study*, merupakan rancangan penelitian dengan melakukan pengamatan pada saat bersamaan. Pendekatan kuantitatif mementingkan adanya variabel-variabel sebagai objek penelitian dan variabel-variabel tersebut didefinisikan dalam bentuk operasionalisasi variabel masing-masing. Penelitian kuantitatif merupakan metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel.

3.1.3 Horizon Waktu

Penelitian ini dilakukan mulai bulan April sampai dengan bulan Agustus, dengan *time horizon* secara *cross sectional*, yaitu pengumpulan data untuk variabel dependen dan independen dilakukan dalam satu waktu yang bersamaan.

Tabel 3. 1
Horison Waktu Penelitian

Keterangan	Maret 2024	April 2024	Mei 2024	Juni 2024	Juli 2024	Agustus 2024
Pengajuan Judul Proposal						
Survei awal						
Penyusunan Proposal						
Seminar Proposal						
Pembagian Kuisioner						
Penyusunan Skripsi						
Sidang						

Sumber : Data diolah (2024)

3.1.4 Unit Analisis

Unit analisis adalah sesuatu yang berkaitan dengan fokus / komponen yang diteliti. Unit analisis suatu penelitian dapat berupa individu, kelompok, organisasi, benda, dan waktu tertentu sesuai dengan fokus permasalahannya, unit analisis yang berupa lembaga atau organisasi dapat berupa organisasi dalam skala kecil / terbatas. Dengan mempertimbangkan hal di atas dan membatasi penelitian, maka lokasi penelitian dan unit analisis dalam penelitian ini ditentukan dengan sengaja (*purposive*) yang akan dilakukan.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dari penelitian ini adalah pegawai Dinas Pendidikan Dayah Provinsi Aceh yang berjumlah 153 orang.

Besarnya sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan persamaan Slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel/jumlah responden

N = Ukuran populasi

e = Presentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengamilan sampel yang masih bisa ditolerir; e = 0,1 / 10%.

perhitungannya:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

$$n = \frac{153}{1 + 153(0,1)^2}$$

$$n = \frac{153}{1 + 153 (0,01)}$$

$$n = \frac{153}{1 + 1,44}$$

$$n = \frac{153}{2,53}$$

$$n = 60,47$$

$$n = 60.$$

Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *simple random sampling* merupakan teknik pengambilan sampel dimana setiap anggota populasi memiliki probabilitas atau peluang yang sama untuk dipilih menjadi sampel dan selanjutnya diukur dengan menggunakan kuesioner. Penggunaan teknik *simple random sampling* dengan pertimbangan agar sampel dapat terpilih secara *reperesentative* atau mewakili populasi yang ada

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi dua jenis data, yaitu sebagai berikut:

1. Data primer

Data primer merupakan data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada pegawai Dinas Pendidikan Dayah Provinsi Aceh .

2. Data sekunder

Data sekunder yaitu data yang bersumber pegawai Dinas Pendidikan Dayah Provinsi Aceh .

Metode pengumpulan data dari responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode komunikasi dengan menggunakan kuesioner dengan jawaban tertutup. Skala yang dipakai dalam penyusunan kuesioner adalah skala Likert, yaitu skala yang berisi lima tingkat jawaban yang merupakan skala jenis ordinal sebagai berikut :

Tabel 3.2 Skala Pengukuran

No.	Keterangan Pengukuran	Skor
1.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2.	Tidak Setuju (TS)	2
3.	Kurang Setuju (KS)	3
4.	Setuju (S)	4
5.	Sangat Setuju (SS)	5

Selain kuesioner, juga digunakan teknik wawancara untuk mendukung akurasi dan kelengkapan kuesioner tersebut. Wawancara juga digunakan untuk memperluas pandangan peneliti tentang data-data lain yang tidak terformulasi dalam kuesioner, namun akan memiliki implikasi strategis bagi perusahaan, sehingga layak untuk dilakukan penelitian lebih lanjut. Selain itu wawancara juga digunakan untuk melengkapi data yang terkumpul melalui kuesioner.

3.4. Definisi dan Operasionalisasi Variabel

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Menurut Sugiyono (2019:73) definisi operasional adalah unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana cara mengukur suatu variabel atau dengan kata lain semacam petunjuk pelaksanaan bagaimana cara mengukur suatu variabel

Tabel 3.3 Definisi Operasional Penelitian

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item
Dependen						
1	Loyalitas Kerja (Y)	loyalitas kerja merupakan suatu kecenderungan pegawai untuk tidak pindah ke perusahaan lain (Kurniawan, 2019)	1. Ketaatan dalam menjalankan peraturan 2. Mampu bekerja dengan baik 3. Tepat Waktu 4. Berani mengambil resiko 5. Memberikan ide kreatif tanpa paksaan 6. Melaksanakan tugas tanpa paksaan 7. Melaporkan hasil kerja pada atasan (Kurniawan, 2019)	1-5	Likert	A1-A7
Independent						
1	Fleksibilitas kerja (X ₁)	kemampuan karyawan untuk menyesuaikan waktu, tempat, dan cara bekerja dengan kebutuhan pribadi (Ray & Pana-Cryan, 2021)	1. Jam kerja fleksibel 2. Tempat kerja fleksibel 3. Fleksibilitas waktu istirahat 4. Pembagian tugas yang fleksibel 5. Cuti dan libur yang fleksibel (Ray & Pana-Cryan, 2021)	1-5	Likert	B1-B5
2	Keseimbangan Kehidupan Kerja (X ₂)	Kemampuan individu untuk menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dan tanggung jawab di luar pekerjaan, seperti keluarga, hobi, dan aktivitas sosial	1. Keseimbangan antara bekerja dan kehidupan pribadi 2. Banyak pekerjaan yang dilakukan 3. Tanggung jawab kepada keluarga 4. Pembagian pekerjaan di	1-5	Likert	C1-C5

		(Maulidia & Fairuzzabadi, 2019)	dalam rumah tangga 5. Penjadwalan pekerjaan yang akan dilakukan (Maulidia & Fairuzzabadi (2019)			
3	Keterikatan Kerja (X_3)	Suatu keadaan pikiran yang positif, memuaskan, dan terkait dengan pekerjaan, yang ditandai dengan semangat (vigor), dedikasi (<i>dedication</i>), dan penghayatan (<i>absorption</i>) (Dzon, 2021)	1. Lingkungan kerja 2. Kepemimpinan 3. Tim dan hubungan rekan kerja 4. Pelatihan dan pengembangan karir 5. Kompensasi 6. Kebijakan organisasi 7. Kesejahteraan kerja (Dzon, 2021)	1-5	Likert	D1-D7

3.5 Teknik Analisis Data

Penelitian ini akan menggunakan bantuan perangkat lunak program SPSS dengan menggunakan model regresi berganda. Asumsi standar yang harus dipenuhi antara lain adalah (1) berbentuk rekursif, (2) hubungan satu arah, (3) tidak ada multikolineariti dan (4) semua variabel terukur dalam skala interval.

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh antara variabel independen yang terdiri dari : x_1 x_2 x_3 , terhadap variabel dependen, yaitu kinerja pegawai terhadap perusahaan. Rumus matematis dari regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y : Loyalitas kerja
a : konstanta
 b_1, b_2, b_3, b_4 : koefisien regresi
 X_1 : Fleksibilitas kerja

X_2 : Keseimbangan Kehidupan Kerja
 X_3 : Keterikatan Kerja
 e : *error term*

3.6 Pengujian Data

3.6.1. Pengujian Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuai instrument. Suatu instrument dikatakan valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah (Ghozali, 2021).

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya sesuatu kuesioner. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r table. Jika r tiap butir lebih besar dari r dan nilai r positif, maka butir atau pertanyaan tersebut dikatakan valid. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan uji satu sisi, taraf signifikan 5% dengan $df = n-2$. Pengukuran validitas dilakukan dengan rumus *Product Moment Pearson*.

3.6.2 Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik. Reliabilitas menunjuk pada tingkat keterandalan sesuatu (Sugiyono, 2019).

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu konstrukstur atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Alpha Cronbach ≥ 0.60 (Ghozali, 2021).

3.6.2 Pengujian Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui kondisi data yang ada agar dapat menentukan model analisis yang tepat. Data yang digunakan sebagai model regresi berganda dalam menguji hipotesis haruslah menghindari kemungkinan terjadinya penyimpangan asumsi klasik.

3.6.2.1 Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal (Ghozali, 2021).

Sedangkan dasar pengambilan keputusan untuk uji normalitas data adalah:

- a. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya, menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari diagonal tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram, jika menunjukkan distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.6.2.2 Multikolineritas

Multikolineritas adalah sebuah situasi yang menunjukkan adanya korelasi atau hubungan kuat antara dua variabel bebas atau lebih dalam sebuah model regresi berganda. Model regresi yang dimaksud dalam hal ini antara lain: regresi linear, regresi logistik, regresi data panel dan *cox regression*. Cara mendeteksi adanya Multikolineritas di dalam model regresi adalah dengan cara:

1. Melihat kekuatan korelasi antar variabel bebas. Jika ada korelasi antar variabel bebas $> 0,8$ dapat diindikasikan adanya multikolineritas.

2. Melihat nilai standar error koefisien regresi parsial. Jika ada nilai standar error > 1 , maka dapat diindikasikan adanya multikolinearitas.
3. Melihat rentang confidence interval. Jika rentang *confidence interval* sangat lebar, maka dapat diindikasikan adanya multikolinearitas.
4. Melihat nilai *Condition Index dan eigenvalue*. Jika nilai condition index > 30 dan nilai eigenvalue $< 0,001$ dapat diindikasikan adanya multikolinearitas.
5. Melihat nilai Tolerance dan *Variance Inflating Factor* (VIF). Jika nilai Tolerance $< 0,1$ dan VIF > 10 dapat diindikasikan adanya multikolinearitas. Sebagian pakar menggunakan batasan Tolerance $< 0,2$ dan VIF > 5 dalam menentukan adanya multikolinearitas. Para pakar juga lebih banyak menggunakan nilai Tolerance dan VIF dalam menentukan adanya Multikolinearitas.

3.6.2.3 Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2021).

Ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED, dimana sumbu Y adalah Y yang telah di prediksi dan sumbu X adalah residual (Y prediksi- Y sesungguhnya) yang telah di studentized (Ghozali, 2021). Adapun dasar

atau kriteria pengambilan keputusan berkaitan dengan gambar tersebut adalah (Ghozali, 2021):

- a. jika terdapat pola tertentu yaitu jika titik-titiknya membentuk pola tertentu dan teratur (gelombang, melebar kemudian menyempit), maka diindikasikan terdapat masalah heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak terdapat pola yang jelas, yaitu jika titik-titiknya menyebar, maka diindikasikan tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

3.7 Pengujian Hipotesis

3.7.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/ independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Jika probabilitas (signifikansi) lebih besar dari 0,05 (α), maka variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b. Jika probabilitas (signifikansi) lebih kecil dari 0,05 (α), maka variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen.

Kriteria pengujian :

- a. H_0 diterima dan H_a ditolak jika $t_{hitung} < t_{tabel}$. Artinya variabel independen tersebut tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
- b. H_0 ditolak dan H_a diterima jika t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Artinya variabel independen tersebut tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

Pernyataan hipotesis adalah sebagai berikut :

- a. H_{01} : Tidak terdapat pengaruh fleksibilitas kerja terhadap loyalitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Dayah Provinsi Aceh
- b. H_{a1} : Terdapat pengaruh fleksibilitas kerja terhadap loyalitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Dayah Provinsi Aceh
- c. H_{02} : Tidak terdapat pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap loyalitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Dayah Provinsi Aceh .
- d. H_{a2} : Terdapat pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap loyalitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Dayah Provinsi Aceh .
- e. H_{03} : Tidak terdapat pengaruh keterikatan kerja kerja terhadap loyalitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Dayah Provinsi Aceh
- f. H_{03} : Terdapat pengaruh keterikatan kerja kerja terhadap loyalitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Dayah Provinsi Aceh

3.7.2 Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah apakah semua parameter dalam model sama dengan nol atau $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_k = 0$ yang artinya adalah apakah semua variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis alternatifnya (H_a), tidak semua parameter simultan dengan nol, atau $H_0: \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq \beta_k \neq 0$ yang artinya semua variabel independen secara simultan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian :

- a. Jika tingkat signifikansi $F > 0,05$ atau $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima.
- b. Jika tingkat signifikansi $F < 0,05$ atau $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_a diterima.

Pernyataan hipotesis adalah sebagai berikut :

H_{05} : Tidak terdapat pengaruh fleksibilitas kerja, keseimbangan kehidupan kerja dan keterikatan kerja terhadap loyalitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Dayah Provinsi Aceh .

H_{a5} : Terdapat pengaruh fleksibilitas kerja, keseimbangan kehidupan kerja dan keterikatan kerja terhadap loyalitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Dayah Provinsi Aceh .

Kriteria keputusan pembelian adalah :

H_0 diterima jika $F_{\text{Hitung}} < F_{\text{Tabel}}$ pada $\alpha=5\%$

H_1 diterima jika $F_{\text{Hitung}} > F_{\text{Tabel}}$ pada $\alpha=5\%$

3.7.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika Koefisien Determinasi (R^2) semakin besar (mendekati satu) menunjukkan semakin baik kemampuan X menerangkan Y, dimana $0 < R^2 < 1$, sebaliknya jika R^2 semakin kecil (mendekati nol), maka akan dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas adalah kecil terhadap variabel terikat. Hal ini berarti model yang digunakan tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat. Pada penelitian ini *R Square* yang digunakan adalah *R Square* yang sudah disesuaikan atau *adjusted R Square (Adjusted R²)* dengan jumlah variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Nilai *Adjusted R²* dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Dinas Pendidikan Dayah Aceh

4.1.1 Sejarah Singkat

Dinas Pendidikan Dayah Aceh memiliki sejarah yang erat kaitannya dengan perkembangan pendidikan keagamaan di wilayah Aceh. Dayah, atau pesantren tradisional, telah menjadi pusat pembelajaran Islam di Aceh sejak abad ke-16. Dayah-dayah ini tidak hanya menjadi lembaga pendidikan, namun juga berperan penting dalam penyebaran dan pelestarian ajaran Islam di kalangan masyarakat Aceh.

Pada masa pemerintahan Kesultanan Aceh Darussalam di abad ke-16 hingga abad ke-19, peranan dayah semakin meningkat. Para ulama dan pimpinan dayah dilibatkan dalam berbagai aspek pemerintahan, termasuk dalam perumusan kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan pendidikan dan penyebaran Islam. Dayah-dayah di Aceh pada masa itu telah menjadi pusat keilmuan Islam yang diakui di kawasan Nusantara.

Seiring dengan perkembangan zaman, peranan dayah di Aceh terus mengalami perubahan. Pada masa penjajahan Belanda, dayah tetap bertahan sebagai lembaga pendidikan Islam tradisional, namun menghadapi banyak tantangan. Pascakemerdekaan Indonesia, pemerintah Aceh mulai memberikan perhatian khusus terhadap pengembangan pendidikan dayah melalui berbagai kebijakan dan program.

Pada tahun 2001, Pemerintah Provinsi Aceh membentuk Dinas Pendidikan Dayah Aceh sebagai lembaga pemerintah yang secara khusus mengelola dan mengembangkan sistem pendidikan dayah di Aceh. Dinas Pendidikan Dayah Aceh bertugas untuk mengkoordinasikan, membina, dan mengembangkan seluruh dayah

yang ada di Aceh agar dapat memberikan kontribusi optimal bagi pembangunan masyarakat Aceh yang religius dan berbudaya

Dinas Pendidikan Dayah mempunyai tugas melaksanakan tugas umum dan khusus Pemerintahan Aceh dan Pembangunan bidang pelaksanaan pendidikan dayah. Dinas Pendidikan Dayah Aceh mempunyai tugas melaksanakan tugas umum pemerintah di Bidang Pendidikan Dayah terpadu dan salafiyah, Santri, Sumber Daya Manusia, Manajemen sarana dan Prasarana sesuai dengan peraturan Perundang - undangan. Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana tersebut diatas, Dinas Pendidikan Dayah Mempunyai Fungsi :

1. Pelaksanaan Urusan Ketatausahaan Dinas;
2. Penyusunan Program kerja tahunan, jangka menengah dan jangka panjang;
3. Penyusunan kebijakan teknis di Bidang Pendidikan Dayah;
4. Pemberian rekomendasi perizinan dan pelaksanaan pelayanan umum di Bidang Pendidikan Dayah;
5. Penyiapan Rancangan Qanun dan Produk Hukum di Bidang Penyelenggaraan Pendidikan Dayah;
6. Pembinaan teknis pendidikan dan pengajaran;
7. Pelaksanaan fasilitas usaha ekonomi produktif bagi santri dan pimpinan dayah;
8. Pelaksanaan fasilitas kesejahteraan tenaga pengajar;
9. Pelaksanaan peningkatan kualitas sumber daya santri dayah;
10. Pemantauan, Evaluasi dan Pelaporan penyelenggaraan pendidikan dayah;
11. Pembinaan kurikulum pendidikan Dayah;
12. Pelaksanaan fasilitas kualitas tenaga tenaga pendidik;

13. Pembinaan UPTD;

14. Pelaksanaan koordinasi dengan instansi atau lembaga terkait lainnya di bidang pendidikan dayah

4.1.2 Visi

Dinas Pendidikan Dayah Aceh memiliki visi sebagai berikut : “menjadi penyedia layanan informasi publik yang professional, transparan dan akuntabel dalam mewujudkan keterbukaan informasi publik melalui informasi yang terintegrasi berbasis manual dan digital”

4.1.3 Misi

Misi dari Dinas Pendidikan Dayah Aceh adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan kualitas layanan informasi publik;
2. Meningkatkan profesionalisme SDM layanan informasi publik;
3. Meningkatkan sarana-prasarana dalam rangka efisiensi dan efektivitas layanan informasi publik;
4. Meningkatkan pengelolaan informasi dan dokumentasi secara baik, efisien, mudah diakses dan bersifat desentralisasi

4.1.4 Struktur Organisasi

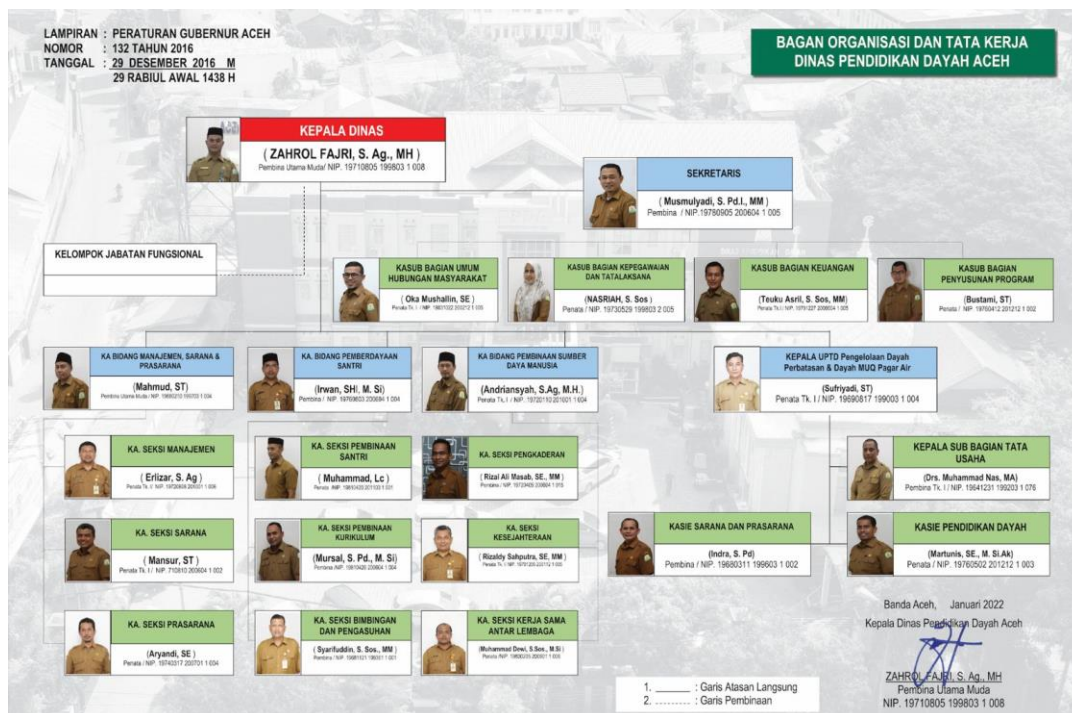
Struktur organisasi Dinas Pendidikan Dayah Aceh dapat dijelaskan sebagai berikut. Pada tingkat jabatan teratas, terdapat Kepala Dinas yang bertanggung jawab atas keseluruhan penyelenggaraan tugas dan fungsi Dinas. Di bawahnya, ada Sekretaris yang membantu Kepala Dinas dalam melaksanakan tugas dan fungsi Dinas, serta memimpin pelaksanaan administrasi dan tata kelola organisasi.

Pada level bidang, terdapat beberapa bidang, antara lain Bidang Manajemen Sarana dan Prasarana yang mengelola sarana dan prasarana pendidikan dayah, Bidang Pemberdayaan Santhi yang meningkatkan kualitas dan mutu pendidikan santhi,

Bidang Pembinaan Sumber Daya Manusia yang mengelola sumber daya manusia di Dinas, Bidang Hubungan Masyarakat dan Tata Kelola, serta Bidang Penyusunan Program yang menyusun program dan kegiatan Dinas.

Pada level sub bagian, terdapat Sub Bagian Umum, Sub Bagian Kepegawaian, Sub Bagian Keuangan, Sub Bagian Hubungan Masyarakat, dan Sub Bagian Tata Usaha yang masing-masing menangani tugas-tugas terkait. Selain itu, terdapat pula Unit Pelaksana Teknis (UPT) seperti UPT Pengelolaan Dayah dan UPT Pendidikan Dayah Perbatasan & Dayah MUQ Pagar Air.

Struktur organisasi yang kompleks dan terstruktur ini menunjukkan fokus Dinas Pendidikan Dayah Aceh pada pengembangan pendidikan dayah, pengelolaan sarana prasarana, serta pembinaan sumber daya manusia. Pembagian tugas dan fungsi yang jelas di antara berbagai bidang, sub bagian, dan UPT diharapkan dapat mendukung pengelolaan pendidikan dayah di Aceh secara efektif. Berikut adalah struktur Organisasi Dinas Pendidikan Dayah Provinsi Aceh



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Pendidikan Dayah Aceh

4.2 Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang dalam penelitian ini adalah umur, jenis kelamin jenis pegawai, dan pendidikan. Pegawai ini dipilih menggunakan teknik *random sampling*, mereka memiliki jenis kelamin jenis pegawai, dan pendidikan yang berbeda. Karakteristik Pegawai Dinas Pendidikan Dayah Aceh dapat dilihat pada tabel 4.1 dibawah ini :

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Pegawai Dinas Pendidikan Dyaah Provinsi Aceh

No	Karakteristik		Frekuensi (n)	Persentase (%)
1	Usia	<20 Tahun	1	1,7
		20-25 Tahun	12	20,0
		25-30 Tahun	16	26,7
		> 30 Tahun	31	51,7
		Total	60	100,0
2	Jenis Kelamin	Perempuan	32	53,3
		Laki-laki	28	46,7
		Total	60	100
3	Jenis Pegawai	PNS	51	85,0
		Tenaga kontrak/PPPK	9	15,0
		Total	60	100,0
4	Pendidikan Terakhir	DIII/DIV	8	13,3
		S1	43	71,7
		S2	8	13,3
		S3	1	1,7
		Total	60	100,0
5	Lama Bekerja	<1 Tahun	2	3,3
		1-5 Tahun	12	20,0
		6-10 Tahun	26	43,3
		> 10 Tahun	20	33,3
		Total	60	100,0

Sumber : Data Primer (diolah), 2024

Tabel 4.1 menjelaskan pegawai yang terdata dan bekerja pada Dinas Pendidikan Dayah Aceh sebagian besar responden berada pada kelompok umur di atas 30 tahun, yaitu sebanyak 31 orang (51,7%) dari total responden. Kelompok umur 25-30 tahun juga memiliki jumlah responden yang cukup besar, yaitu 16 orang (26,7%).

Sementara itu, responden yang berada pada kelompok umur 20-25 tahun berjumlah 12 orang (20,0%). Hanya terdapat 1 responden (1,7%) yang berada pada kelompok umur di bawah 20 tahun. Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa populasi dalam penelitian ini cenderung lebih didominasi oleh kelompok umur di atas 30 tahun).

Dilihat dari jenis kelamin diketahui bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan adalah 32 responden atau 53,37%, dan berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 28 responden atau 46,7%.

Dilihat dari jenis pegawai maka diketahui bahwa sebagian besar responden atau 51 orang (85,0%) responden merupakan PNS, dan 9 orang lainnya (15,0%) adalah pegawai kontrak/PPPK. Dilihat dari pendidikan maka diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan Strata 1 (S1), yaitu sebanyak 43 orang atau 71,7% dari total responden. Selain itu, terdapat 8 responden atau 13,3% yang memiliki tingkat pendidikan Diploma III/IV (DIII/DIV), dan 8 responden atau 13,3% yang berpendidikan Strata 2 (S2). Hanya 1 responden atau 1,7% yang berpendidikan Strata 3 (S3). Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan responden didominasi oleh lulusan S1, yang menunjukkan bahwa populasi dalam penelitian ini cenderung memiliki tingkat pendidikan yang cukup tinggi.

Dilihat dari masa kerja maka diketahui bahwa sebagian besar responden sudah bekerja 6-10 tahun yaitu sebanyak 26 orang (43,3%) selanjutnya terdapat 20 responden (33,3%) yang sudah bekerja >10 tahun, 12 orang (20,0%) sudah bekerja selama 1-5 tahun dan hanya 2 orang (3,3%) yang memiliki masa kerja < 1 tahun

4.3 Gambaran Variabel Penelitian

4.3.1 Variabel Loyalitas Kerja

Indikator Loyalitas Kerja adalah hasil perolehan informasi dari keseluruhan pertanyaan dalam kuesioner yang berjumlah 7 pernyataan dengan

pilihan jawaban sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Tabel 4.2
Gambaran Loyalitas Kerja Pada Pegawai Dinas Pendidikan Dayah Aceh

No	Loyalitas Kerja	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		fr	%	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%	
1.	Saya taat terhadap peraturan yang berlaku di tempat kerja.	2	3,3	1	1,7	2	3,3	20	33,3	35	58,3	4,4
2	Saya mampu menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan dengan baik dan sesuai dengan standar yang ditetapkan.	1	1,7	3	5,0	3	5,0	13	21,7	40	66,7	4,5
3.	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan.	1	1,7	2	3,3	2	3,3	21	35,0	34	56,7	4,4
4.	Saya berani untuk mengambil resiko dalam pekerjaan jika itu diperlukan untuk mencapai tujuan dan disertai tanggung jawab.	0	0,0	3	5,0	3	5,0	13	21,7	41	68,3	4,5
5.	Saya sering memberikan ide kreatif tanpa adanya tekanan atau paksaan dari pihak lain.	1	1,7	2	3,3	2	3,3	21	35,0	34	56,7	4,4
6.	Saya melaksanakan tugas-tugas pekerjaan dengan sukarela dan tanpa adanya tekanan atau paksaan dari pihak lain.	1	1,7	2	3,3	2	3,3	18	30,0	37	61,7	4,5
7.	Saya selalu melaporkan hasil kerja saya kepada atasan secara transparan.	2	3,3	1	1,7	1	1,7	19	31,7	37	61,7	4,5
Rata-rata												4,5

Sumber : Data Primer (diolah), 2024

Tabel 4.2 diketahui bahwa secara keseluruhan, rata-rata skor persepsi responden terhadap variabel Loyalitas Kerja adalah 4,5. Hal ini menunjukkan bahwa

responden setuju terhadap semua pernyataan tentang loyalitas kerja. Pada item pertanyaan pertama, sebagian besar responden (58,3%) menyatakan sangat setuju bahwa mereka taat terhadap peraturan yang berlaku di tempat kerja, dengan rata-rata skor 4,4. Hal ini mengindikasikan bahwa responden memiliki kepatuhan yang tinggi terhadap aturan organisasi. Selanjutnya, pada item pertanyaan kedua dan keempat, sebanyak 66,7% dan 68,3% responden menyatakan sangat setuju bahwa mereka mampu menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan dengan baik dan sesuai standar serta berani mengambil risiko jika diperlukan, dengan rata-rata skor masing-masing 4,5. Hal ini mencerminkan komitmen dan tanggung jawab yang tinggi dari responden dalam melaksanakan pekerjaan. Pada item pertanyaan ketiga, kelima, keenam, dan ketujuh, sebagian besar responden (56,7% - 61,7%) menyatakan sangat setuju bahwa mereka menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, memberikan ide kreatif tanpa paksaan, melaksanakan tugas dengan sukarela, dan melaporkan hasil kerja secara transparan, dengan rata-rata skor masing-masing 4,4 dan 4,5. Hal ini menunjukkan adanya kemauan dan inisiatif yang tinggi dari responden dalam bekerja. Secara keseluruhan, data pada Tabel 4.8 menggambarkan bahwa responden memiliki tingkat loyalitas kerja yang sangat baik, ditandai dengan kepatuhan, komitmen, tanggung jawab, serta inisiatif yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan.

4.3.2 Variabel Fleksibilitas Kerja (X_1)

Indikator Fleksibilitas Kerja adalah hasil perolehan informasi dari keseluruhan pertanyaan dalam kuesioner yang berjumlah 5 pernyataan dengan pilihan jawaban sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Tabel 4.3
Gambaran Fleksibilitas Kerja (X₁) Pada Pegawai Dinas Pendidikan Dayah Aceh

No	Fleksibilitas Kerja	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		fr	%	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%	
1.	Saya memiliki fleksibilitas dalam menentukan jadwal kerja saya sendiri.	3	5,0	1	1,7	2	3,3	19	31,7	35	58,3	4,4
2	Saya dapat bekerja dimana saja.	2	3,3	2	3,3	1	1,7	22	36,7	33	55,0	4,4
3.	Saya dapat menentukan sendiri waktu istirahat yang saya butuhkan selama jam kerja.	2	3,3	2	3,3	2	3,3	25	41,7	29	48,3	4,3
4.	Saya merasa tugas-tugas pekerjaan dialokasikan dengan mempertimbangkan kemampuan dan preferensi saya.	1	1,7	3	5,0	1	1,7	17	28,3	38	63,3	4,5
5.	Saya dapat mengambil cuti kapan saja sesuai kebutuhan pribadi tanpa kendala yang signifikan.	3	5,0	2	3,3	2	3,3	20	33,3	33	55,0	4,3
Rata-rata												4,4

Sumber : Data Primer (diolah), 2024

Tabel 4.3 menjelaskan bahwa dilihat bahwa persepsi responden terhadap variabel Fleksibilitas Kerja (X₁) secara keseluruhan berada pada kategori yang positif. Hal ini ditunjukkan dari rerata skor persepsi responden yang mencapai 4,4 artinya bahwa responden setuju dengan pernyataan tentang fleksibilitas kerja. Pada item pertanyaan pertama, sebagian besar responden (58,3%) menyatakan sangat setuju bahwa mereka memiliki fleksibilitas dalam menentukan jadwal kerja mereka sendiri.

Begitu pula pada item pertanyaan kedua, sebagian besar responden (55%) menyatakan sangat setuju bahwa mereka dapat bekerja di mana saja.

Pada item pertanyaan ketiga, mayoritas responden (48,3%) menyatakan sangat setuju bahwa mereka dapat menentukan sendiri waktu istirahat yang mereka butuhkan selama jam kerja. Sementara pada item pertanyaan keempat, sebagian besar responden (63,3%) menyatakan sangat setuju bahwa tugas-tugas pekerjaan dialokasikan dengan mempertimbangkan kemampuan dan preferensi mereka. Pada item pertanyaan kelima, sebagian besar responden (55%) menyatakan sangat setuju bahwa mereka dapat mengambil cuti kapan saja sesuai kebutuhan pribadi tanpa kendala yang signifikan. Secara keseluruhan, data ini menunjukkan bahwa responden memiliki persepsi yang positif terhadap fleksibilitas kerja di tempat mereka bekerja.

4.3.3 Variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja (X_2)

Indikator Keseimbangan Kehidupan Kerja adalah hasil perolehan informasi dari keseluruhan pertanyaan dalam kuesioner yang berjumlah 5 pernyataan dengan pilihan jawaban sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Tabel 4.4
Gambaran Keseimbangan Kehidupan Kerja (X_2) Pada Pegawai Dinas Pendidikan Dayah Aceh

No	Keseimbangan Kehidupan Kerja	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		fr	%	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%	
1.	Saya merasa memiliki keseimbangan yang baik antara waktu yang saya habiskan untuk bekerja dan waktu untuk kehidupan pribadi saya.	1	1,7	2	3,3	3	5,0	13	21,7	41	68,3	4,5

2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya tepat waktu meskipun memiliki banyak tugas dan tanggung jawab.	2	3,3	2	3,3	1	1,7	20	33,3	35	58,3	4,4
3.	Saya memiliki tanggung jawab terhadap keluarga saya yang mempengaruhi keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.	2	3,3	2	3,3	2	3,3	29	48,3	25	41,7	4,2
4.	Pembagian tugas di rumah tangga telah diatur dengan baik dan seimbang antara semua anggota keluarga.	1	1,7	3	5,0	1	1,7	38	63,3	17	28,3	4,1
5.	Saya dapat merencanakan kegiatan-kegiatan di luar pekerjaan dengan baik.	3	5,0	2	3,3	2	3,3	33	55,0	20	33,3	4,1
Rata-rata												4,3

Sumber : Data Primer (diolah), 2024

Tabel 4.4 menjelaskan bahwa persepsi responden terhadap variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja (X2) secara keseluruhan berada pada kategori yang positif. Hal ini ditunjukkan dari rerata skor persepsi responden yang mencapai 4,3, yang artinya bahwa responden setuju dengan pernyataan tentang keseimbangan kehidupan kerja. Pada item pertanyaan pertama, sebagian besar responden (68,3%) menyatakan sangat setuju bahwa mereka merasa memiliki keseimbangan yang baik antara waktu yang dihabiskan untuk bekerja dan waktu untuk kehidupan pribadi. Begitu pula pada item pertanyaan kedua, mayoritas responden (58,3%) menyatakan sangat setuju bahwa mereka mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu meskipun

memiliki banyak tugas dan tanggung jawab. Pada item pertanyaan ketiga, sebagian besar responden (48,3%) menyatakan setuju bahwa mereka memiliki tanggung jawab terhadap keluarga yang mempengaruhi keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Sementara pada item pertanyaan keempat, mayoritas responden (63,3%) menyatakan setuju bahwa pembagian tugas di rumah tangga telah diatur dengan baik dan seimbang antara semua anggota keluarga. Pada item pertanyaan kelima, sebagian besar responden (55%) menyatakan setuju bahwa mereka dapat merencanakan kegiatan-kegiatan di luar pekerjaan dengan baik. Secara keseluruhan, data ini menunjukkan bahwa responden memiliki persepsi yang positif terhadap keseimbangan kehidupan kerja di tempat mereka bekerja.

4.3.3 Variabel Keterikatan Kerja (X_3)

Indikator keterikatan kerja adalah hasil perolehan informasi dari keseluruhan pertanyaan dalam kuesioner yang berjumlah 7 pernyataan dengan pilihan jawaban sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Tabel 4.5

Gambaran Keterikatan Kerja Pada Pegawai Dinas Pendidikan Dayah Aceh

No	Keterikatan Kerja	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		fr	%	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%	
1	Saya merasa lingkungan kerja di perusahaan ini mendukung pertumbuhan dan pengembangan saya sebagai individu.	1	1,7	2	3,3	2	3,3	16	26,7	39	65,0	4,5
2.	Pimpinan memberikan arahan yang jelas dan mendukung dalam mencapai tujuan kerja.	0	0,0	1	1,7	1	1,7	27	45,0	31	51,7	4,5

3.	Saya merasa memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja di tempat kerja ini.	1	1,7	0	0,0	1	1,7	12	20,0	46	76,7	4,7
4.	Program pelatihan dan pengembangan karir yang disediakan oleh instansi membantu saya dalam meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja saya.	1	1,7	1	1,7	1	1,7	19	31,7	38	63,3	4,5
5.	Saya merasa kompensasi yang saya terima sebanding dengan kontribusi dan tanggung jawab saya di tempat kerja.	0	0,0	1	1,7	2	3,3	20	33,3	37	61,7	4,6
6.	Kebijakan Dinas yang ada memungkinkan saya untuk mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi saya.	1	1,7	0	0,0	2	3,3	21	35,0	36	60,0	4,5
7.	Saya merasa diperhatikan oleh instansi tempat saya bekerja dalam hal kesejahteraan dan kesehatan saya di tempat kerja.	0	0,0	0	0,0	2	3,3	23	38,3	35	58,3	4,6
Rata-rata												4,5

Sumber : Data Primer (diolah), 2024

Tabel 4.5 menjelaskan bahwa tingkat keterikatan kerja yang sangat baik di kalangan pegawai Dinas Pendidikan Dayah Aceh. Rata-rata skor keterikatan kerja adalah 4,5, menunjukkan sebagian besar pegawai merasa terikat dan terlibat dengan pekerjaannya.

Sebagian besar pegawai (91,7%) menyatakan lingkungan kerja di instansi ini mendukung pertumbuhan dan pengembangan mereka sebagai individu. Hampir

seluruh pegawai (96,7%) juga merasa pimpinan memberikan arahan yang jelas dan dukungan dalam mencapai tujuan kerja. Selain itu, hampir seluruh pegawai (96,7%) mengaku memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja mereka. Program pelatihan dan pengembangan karir yang disediakan instansi juga dipersepsikan membantu meningkatkan keterampilan dan kemampuan pegawai, dengan 95% pegawai setuju akan hal ini. Sebagian besar pegawai (95%) juga merasa kompensasi yang mereka terima sebanding dengan kontribusi dan tanggung jawab di tempat kerja.

Kebijakan instansi juga dinilai mampu memfasilitasi keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi pegawai, dengan 95% pegawai menyatakan demikian. Hampir seluruh pegawai (96,6%) juga merasa diperhatikan oleh instansi dalam hal kesejahteraan dan kesehatan di tempat kerja. Secara keseluruhan, tingkat keterikatan kerja pegawai Dinas Pendidikan Dayah Aceh dapat dikategorikan sangat baik, tercermin dari rata-rata skor yang tinggi pada seluruh aspek keterikatan kerja yang diukur.

4.4 Hasil Pengujian Instrumen

4.4.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

1) Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik, yaitu dengan menggunakan uji *Pearson product-moment coefficient of correlation* dengan bantuan aplikasi SPSS. Berdasarkan *output* komputer seluruh pernyataan dinyatakan valid karena memiliki tingkat signifikansi di bawah 5%. Sedangkan jika dilakukan secara manual maka nilai korelasi yang diperoleh masing-masing pernyataan harus dibandingkan dengan nilai kritis korelasi *product moment* dimana hasilnya menunjukkan bahwa semua pernyataan mempunyai nilai korelasi diatas nilai kritis 5%

dengan $n=96$ yaitu 0,1689, sehingga pernyataan-pernyataan tersebut adalah signifikan dan memiliki validitas konstruk. Atau dalam bahasa statistik terdapat konsistensi internal (*internal consistence*) yang berarti pernyataan-pernyataan tersebut mengukur aspek yang sama. Ini berarti bahwa data yang diperoleh adalah valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian. Sebagaimana dijelaskan pada tabel 4.6 berikut ini :

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas

Item Pernyataan		Koefisien Korelasi	Nilai Kritis 5% (N=60)	Keterangan
A1	Loyalitas Kerja	0,610	0,254	Valid
A2		0,823	0,254	Valid
A3		0,899	0,254	Valid
A4		0,815	0,254	Valid
A5		0,844	0,254	Valid
A6		0,823	0,254	Valid
A7		0,784	0,254	Valid
B1	Fleksibilitas Kerja	0,721	0,254	Valid
B2		0,888	0,254	Valid
B3		0,694	0,254	Valid
B4		0,728	0,254	Valid
B5		0,606	0,254	Valid
C1	Keseimbangan Kehidupan Kerja	0,765	0,254	Valid
C2		0,756	0,254	Valid
C3		0,744	0,254	Valid
C4		0,797	0,254	Valid
C5		0,718	0,254	Valid
D1	Keterikatan Kerja	0,755	0,254	Valid
D2		0,719	0,254	Valid
D3		0,846	0,254	Valid
D4		0,816	0,254	Valid
D5		0,746	0,254	Valid
D6		0,816	0,254	Valid
D7		0,816	0,254	Valid

Sumber : Data Primer (diolah), 2024

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa nilai R_{hitung} untuk masing-masing item pertanyaan adalah 0,610; 0,823; 0,899, 0,815; 0,844 dengan nilai R_{tabel} 0,254 maka dapat nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan pada variabel loyalitas kerja (Y) adalah valid. Untuk variabel fleksibilitas kerja (X_1),

keseimbangan kehidupan kerja (X_2), dan keterikatan kerja (X_3) diketahui bahwa nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan adalah valid.

2) Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian Reliabilitas dilakukan dengan internal consistency atau derajat ketepatan jawaban. Untuk pengujian ini digunakan *Statistical Packaged for Social Sciences* (SPSS). Maka untuk menilai kehandalan kuesioner yang digunakan, maka dalam penelitian ini digunakan uji reliabilitas berdasarkan *Cronbach Alpha* yang lazim digunakan untuk pengujian kuesioner dalam penelitian ilmu sosial. Analisis ini digunakan untuk menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan skala variabel yang ada. Pengujian reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten juga dilakukan secara statistik yaitu dengan menghitung besarnya *Cronbach Alpha* dengan bantuan program SPSS ver. 20.0. Hasilnya seperti yang terlihat di tabel 4.7 dibawah yang menunjukkan bahwa instrumen dalam penelitian ini reliabel (handal) karena nilai alphanya $\geq 0,60$.

Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Jumlah Indikator	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
1.	Loyalitas Kerja (Y)	7	0,718	Handal
2.	Fleksibilitas Kerja (X_1)	5	0,682	Handal
3.	Keseimbangan Kehidupan Kerja (X_2)	5	0,603	Handal
4.	Keterikatan Kerja (X_3)	7	0,896	Handal

Sumber : Data Primer (diolah), 2024

Tabel 4.7 menjelaskan hasil analisis reliabilitas dimana untuk masing-masing variabel dapat dilihat dari beberapa variabel yaitu variabel Fleksibilitas Kerja (X_1) diperoleh nilai alpha sebesar 0,682 variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja (X_2) diperoleh nilai alpha sebesar 0,603, variabel keterikatan kerja diperoleh nilai alpha sebesar 0,896, dan variabel Loyalitas Kerja diperoleh nilai alpha sebesar 0,718.

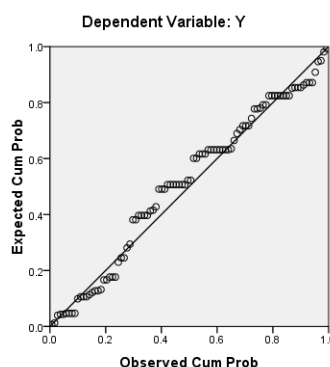
Dengan demikian pengukuran reliabilitas terhadap variabel penelitian menunjukkan bahwa pengukuran keandalan memenuhi kredibilitas *Cronbach Alpha* dimana nilai alphanya lebih besar dari Alpha 0,60 persen.

4.4.2 Hasil Pengujian Asumsi Klasik

4.4.2.1 Hasil Pengujian Normalitas

Baik data skala loyalitas kerja (Y), fleksibilitas kerja (X_1), keseimbangan kehidupan kerja (X_2) dan keterikatan kerja (X_3) harus mencerminkan data skala yang bebas dari pengganggu atau residual. Untuk menguji apakah distribusi nilai-nilai sampel pada variabel penelitian sesuai dengan distribusi teoritis, maka digunakan uji normalitas dengan menggunakan gambar normal P P Plot. Gambar ini menunjukkan bahwa sebaran *standarlized residual* berada dalam kisaran garis diagonal seperti terlihat pada gambar berikut :

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4. 2 Grafik Uji Normalitas

Berdasarkan gambar normal P-P plot di atas menunjukkan bahwa data observasi untuk loyalitas kerja pegawai dengan jumlah data 60 berada disekitar atau masuk dalam area kategori distribusi normal, sehingga seluruh data yang digunakan telah terdistribusi secara normal begitu juga untuk tiga variabel lainnya.

4.4.2.2 Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas berarti adanya hubungan yang kuat antara variabel bebas pada model regresi. Jika terdapat multikolinieritas, maka koefisien regresi menjadi tidak tentu, tingkat kesalahannya menjadi sangat besar dan biasanya ditandai dengan koefisien determinasi yang sangat besar tetapi pada pengujian parsial koefisien regresi, tidak ada ataupun kalau ada sangat sedikit sekali koefisien regresi yang signifikan. Pada penelitian ini digunakan nilai *variance inflation factor* (VIF) sebagai indikator ada tidaknya multikolinearitas diantara variabel bebas.

Tabel 4.8
Hasil Uji Multikolinearitas Data

Variabel	Nilai Tolerance	Nilai VIF	Keterangan
Fleksibilitas Kerja (X_1)	0,860	1,162	Non
Keseimbangan Kehidupan Kerja (X_2)	0,954	1,048	Non
Keterikatan Kerja (X_3)	0,828	1,208	Non

Sumber : Data Primer (diolah), 2024

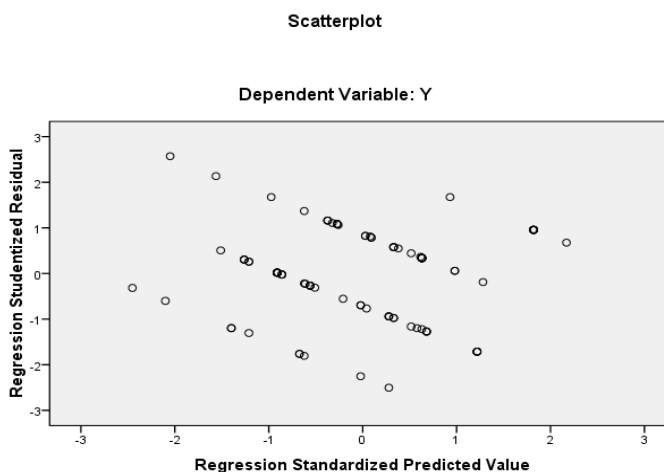
Tabel 4.8 menunjukkan bahwa nilai VIF yang diperoleh seperti terlihat pada Tabel 4.10 di atas sebesar 1.162; dan 1.048; dan 1.208 menunjukkan nilai VIF dari semua variabel bebas lebih kecil dari 10 dan dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinieritas antara keempat variabel bebas yang diteliti. Jika nilai Tolerance lebih dari 0,10, maka data tersebut tidak terjadi multikolinearitas. Jika nilainya sama dengan 0,10 atau lebih besar, maka dalam data tersebut terjadi multikolinearitas. Berdasarkan hasil perhitungan diatas maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas

4.4.2.3 Uji Heterokedastisitas

Asumsi dari penggunaan data skala dalam model regresi linier berpotensi terjadinya gangguan (*disturbance*) yang dikenal dengan gangguan Homoscedastic.

Homoscedastic terjadi jika data dari variabel fleksibilitas kerja (X_1), keseimbangan kehidupan kerja (X_2) dan keterikatan kerja (X_3) mempunyai varian yang sama dengan loyalitas kerja (Y) sehingga menyebabkan terjadinya kesalahan prediktif.

Untuk mendeteksi adanya heterokedastisitas adalah dengan metode chart (diagram *scatterplot*), dengan dasar pemikiran bahwa jika ada pola tertentu terdapat titik-titik (*point-point*), yang ada membentuk suatu pola tertentu yang beraturan, maka terjadi heterokedastisitas. Heteroskedastisitas merupakan indikasi bahwa varian antar residual tidak homogen yang mengakibatkan nilai taksiran yang diperoleh tidak lagi efisien. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan uji Glejser seperti tampak pada gambar berikut ini:



Gambar 4.3 Scatterplot Loyalitas Kerja

Berdasarkan Gambar 4.3 di atas dapat dijelaskan bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas artinya data dalam penelitian ini dapat digunakan sebagai indikator pengukuran variabel (Ghozali, 2016).

4.5 Pembahasan Hasil Penelitian

4.5.1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Pengaruh Fleksibilitas Kerja, Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Keterikatan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja

Pengaruh variabel bebas dan terikat dalam model analisis ini dapat dibuktikan melalui formula regresi berganda (*multiple regression*). Formula ini bertujuan untuk memprediksi sejauh mana tingkat kenaikan skala likert dari tiga variabel bebas terhadap kenaikan skala variabel terikat pada tingkat kesalahan tertentu (Signifikan) atau dimana pengaruh antar variabel tersebut benar-benar nyata (signifikan). Hasil output SPSS regresi linier berganda pengaruh fleksibilitas kerja (X_1), keseimbangan kehidupan kerja (X_2) dan keterikatan kerja (X_3) terhadap loyalitas kerja (Y) dapat dilihat pada Tabel 4.9

Tabel 4.9
Hasil Analisis Model Regresi Pengaruh Fleksibilitas Kerja (X_1), Keseimbangan Kehidupan Kerja (X_2) Dan Keterikatan Kerja (X_3) Terhadap Loyalitas Kerja (Y)

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Standar Error	Beta
1	(Constant)	1,247	0,302	
	Fleksibilitas Kerja (X_1)	0,458	0,091	0,442
	Keseimbangan Kehidupan Kerja (X_2)	0,181	0,075	0,201
	Keterikatan Kerja (X_3)	0,155	0,062	0,223

Sumber : Data Primer (diolah), 2024

Dari hasil perhitungan statistik dengan menggunakan bantuan program SPSS seperti terlihat pada Tabel 4.9 di atas, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut.

$$Y = 1,247 + 0,458X_1 + 0,181X_2 + 0,155X_3$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta loyalitas kerja sebesar 1,247 menjelaskan jika fleksibilitas kerja (X_1), keseimbangan kehidupan kerja (X_2), dan keterikatan kerja (X_3) pada pegawai Dinas Pendidikan Dayah Aceh berada pada posisi 1,247 unit skala likert. Kondisi ini menandakan loyalitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Dayah Aceh tergolong rendah
- b. Koefisien regresi pengaruh fleksibilitas kerja sebesar 0,458 menjelaskan setiap adanya kenaikan satu satuan pada variabel fleksibilitas kerja maka akan dapat meningkatkan loyalitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Dayah Aceh sebesar 0,458 satuan
- c. Koefisien regresi pengaruh keseimbangan kehidupan kerja sebesar 0,181 menjelaskan setiap adanya kenaikan satu satuan pada variabel keseimbangan kehidupan kerja maka akan dapat meningkatkan loyalitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Dayah Aceh sebesar 0,181 satuan
- d. Koefisien regresi pengaruh keterikatan kerja sebesar 0,155 menjelaskan setiap adanya kenaikan satu satuan pada variabel keterikatan kerja maka akan dapat meningkatkan loyalitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Dayah Aceh sebesar 0,155 satuan

4.5.2 Koefisien Korelasi dan Determinasi

Untuk menganalisis hubungan antara variabel penelitian juga digunakan analisis formulasi korelasi dan determinasi. Korelasi (R) positif kuat apabila hasil korelasi mendekati 1 atau sama dengan 1. Korelasi negatif kuat apabila hasil korelasi mendekati -1 atau sama dengan -1. Tidak ada korelasi apabila hasil korelasi mendekati

0 atau sama dengan 0. Sementara korelasi determinasi (R^2) menjelaskan sejauh mana kontribusi hubungan satu variabel dengan variabel lainnya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil Analisis Kolerasi dan Korelasi Determinasi

Model	R	R_{Square}	Adjusted R²	Std. Error of the estimate	Keterangan
1	0,629	0,395	0,375	0,64787	Korelasi Kuat

Sumber : Data Primer (diolah), 2024

Koefisien korelasi R sebesar 0,629 menjelaskan terdapat hubungan yang positif antara variabel bebas yaitu fleksibilitas kerja (X_1), keseimbangan kehidupan kerja (X_2) dan keterikatan kerja (X_3) dengan variabel terikat yaitu loyalitas kerja (Y) pada Pegawai Dinas Pendidikan Dayah Aceh, dengan keeratan hubungan 62,9% (kuat). Koefisien determinasi R Square sebesar 0,395 menjelaskan peran variabel fleksibilitas kerja (X_1), keseimbangan kehidupan kerja (X_2) dan keterikatan kerja (X_3) dalam mempengaruhi loyalitas kerja (Y) pada Pegawai Dinas Pendidikan Dayah Aceh adalah sebesar 0,375 atau 37,5%. Sementara sisa (nilai residu) dari peran variabel tersebut sebesar 0,62,5 atau 62,5% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini.

4.5.3 Pembuktian Hipotesis

1) Pembuktian Secara Partial

Uji ini dilakukan untuk melihat signifikan dari pengaruh variabel independen secara individu terhadap variabel dependen (secara parsial). dengan menganggap variabel lainnya konstan. Bila $t \text{ hitung} \geq t_{\text{tabel}}$ dengan tingkat signifikansi 5% maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Jika $t \text{ hitung} < t_{\text{tabel}}$ dengan tingkat signifikansi 5%

maka dapat disimpulkan variabel independen tidak berpengaruh terhadap dependen.

Pembuktian hipotesis secara partial dapat dijelaskan pada Tabel 4.11 berikut :

Tabel 4.11
Hasil Analisis Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.
	B	Standar Error			
(Constant)	1,247	0,302	4,134	2,003	0,000
Fleksibilitas Kerja (X_1)	0,458	0,091	5,058	2,003	0,000
Keseimbangan Kehidupan Kerja (X_2)	0,181	0,075	2,415	2,003	0,018
Keterikatan Kerja (X_3)	0,155	0,062	2,505	2,003	0,014

Sumber : Data Primer (diolah), 2024

Tabel di atas menjelaskan pengaruh dari masing-masing variabel adalah :

- Hasil analisis pengaruh fleksibilitas kerja terhadap loyalitas kerja pada Pegawai Dinas Pendidikan Dayah Aceh. Dari hasil analisis SPSS diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel fleksibilitas kerja sebesar 5,058 pada batasan nilai probabilitas 0,000. Sementara nilai t_{tabel} pada tingkat kesalahan 5% adalah 2,003. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga H_{a1} dapat diterima kebenarannya, artinya fleksibilitas kerja berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas kerja pada pegawai Dinas Pendidikan Dayah Aceh.
- Hasil analisis pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap loyalitas kerja pada Pegawai Dinas Pendidikan Dayah Aceh. Dari hasil analisis SPSS diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel keseimbangan kehidupan kerja sebesar 2,415 pada batasan nilai probabilitas 0,000. Sementara nilai t_{tabel} pada tingkat kesalahan 5% adalah 2,003. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga H_{a2} dapat diterima kebenarannya, artinya keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas kerja pada pegawai Dinas Pendidikan Dayah Aceh

- c. Hasil analisis pengaruh keterikatan kerja terhadap loyalitas kerja pada Pegawai Dinas Pendidikan Dayah Aceh. Dari hasil analisis SPSS diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel keterikatan kerja sebesar 2,505 pada batasan nilai probabilitas 0,000. Sementara nilai t_{tabel} pada tingkat kesalahan 5% adalah 2,003. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga H_{a3} dapat diterima kebenarannya, artinya keterikatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas kerja pada pegawai Dinas Pendidikan Dayah Aceh

2) Pembuktian Secara Simultan

Uji ini dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama (simultan) tingkat signifikansi 5%. Bila $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Pembuktian hipotesis secara partial dapat dijelaskan pada Tabel 4.12 di bawah ini:

Tabel 4.12
Hasil Analisis Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Squares	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.
Regresi	25,217	3	8,406	20,026	2,773	0,000
Sisa	38,616	56	0,420			
Total	63,833	59				

Sumber : Data Primer (diolah), 2024

Hasil pembagian *mean square* diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 20,026 pada batasan tingkat signifikansi 0,000. Sementara nilai F_{tabel} taraf signifikan 5% dan df 60 adalah sebesar 2,773. Dengan demikian terlihat bahwa nilai F_{hitung} (20,026) $> F_{tabel}$ (2,531) sehingga hipotesis H_{a4} dapat diterima kebenarannya artinya fleksibilitas kerja (X_1), keseimbangan kehidupan kerja (X_2), dan keterikatan kerja (X_3) berpengaruh

secara signifikan terhadap loyalitas kerja (Y) pada Pegawai Dinas Pendidikan Dayah Aceh.

4.6 Implikasi Hasil Penelitian

Penelitian ini memiliki implikasi luas bagi pegawai Dinas Pendidikan Dayah Aceh sebagai tempat dilaksanakan penelitian. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian fleksibilitas kerja yang memadai dapat meningkatkan loyalitas kerja pegawai. Fleksibilitas kerja yang baik, seperti keleluasaan dalam mengatur waktu kerja dan tempat kerja, terbukti mampu mendorong pegawai untuk lebih setia dan berkomitmen terhadap organisasi. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yusuf et al., (2023) yang juga menemukan bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas kerja. Selanjutnya hasil penelitian menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja yang terjaga dengan baik dapat meningkatkan loyalitas kerja pegawai. Pegawai yang merasa mampu menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki loyalitas yang lebih tinggi terhadap organisasi. Hasil ini didukung oleh penelitian Stefanie et al., (2020) yang mengungkapkan bahwa *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Selanjutnya keterikatan kerja yang tinggi terbukti dapat mendorong peningkatan loyalitas kerja pegawai. Pegawai yang merasa terikat secara emosional dan kognitif terhadap pekerjaan dan organisasi cenderung memiliki komitmen yang kuat untuk tetap bertahan dan memberikan yang terbaik bagi organisasi. Temuan ini sejalan dengan penelitian Vebrianthy et al., (2022) yang menemukan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa organisasi perlu

memperhatikan dan mengelola dengan baik aspek-aspek seperti fleksibilitas kerja, keseimbangan kehidupan kerja, dan keterikatan kerja guna meningkatkan loyalitas pegawai dalam jangka panjang. Upaya-upaya dalam meningkatkan loyalitas kerja pegawai melalui pengelolaan ketiga aspek tersebut dapat menjadi strategi yang efektif bagi Dinas Pendidikan Daerah Aceh.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat penulis sampaikan terkait rumusan dan tujuan penelitian, yang kemudian di jawab melalui hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Fleksibilitas Kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap keputusan Loyalitas Kerja Pada Pegawai Dinas Pendidikan Dayah Aceh.
2. Keseimbangan Kehidupan Kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap karyawan keputusan Loyalitas Kerja Pada Pegawai Dinas Pendidikan Dayah Aceh.
3. Keterikatan Kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap keputusan Loyalitas Kerja Pada Pegawai Dinas Pendidikan Dayah Aceh.
4. Fleksibilitas Kerja , Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Keterikatan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap keputusan Loyalitas Kerja Pada Pegawai Dinas Pendidikan Dayah Aceh.

5.2 Saran

Saran penulis mengenai penelitian pengaruh Fleksibilitas Kerja, Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Keterikatan Kerja dengan keputusan Loyalitas Kerja Pada Pegawai Dinas Pendidikan Dayah Aceh didasarkan kepada kesimpulan adalah sebagai berikut:

1. Saran Akademis

Bagi peneliti berikutnya melihat masih banyaknya kekurangan yang terdapat dalam penelitian ini sekiranya dapat melakukan penelitian yang lebih mendalam mengenai loyalitas kerja. Selain itu menambah jumlah responden sehingga mendapatkan jumlah yang lebih baik lagi.

2. Saran Praktis

a. Loyalitas kerja, disarankan kepada pegawai Dinas Pendidikan Dayah Aceh agar :

- (1) Meningkatkan perilaku taat terhadap peraturan yang sudah baik. Terus menekankan pentingnya kepatuhan terhadap peraturan di tempat kerja untuk menjaga lingkungan kerja yang kondusif.
- (2) Meningkatkan kebiasaan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Dapat mengidentifikasi kemungkinan hambatan dalam penyelesaian pekerjaan tepat waktu dan mencari solusinya agar konsistensi ini dapat dipertahankan.
- (3) Kepada bagian Kepagawaian agar terus mendorong pegawai untuk aktif memberikan ide-ide kreatif. Menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan menghargai inisiatif pegawai. Memfasilitasi forum atau wadah bagi pegawai untuk menyalurkan ide-ide mereka.

b. Fleksibilitas kerja, disarankan kepada pegawai Dinas Pendidikan Dayah Aceh agar :

- (1) Meninjau kebijakan dan aturan terkait waktu istirahat pegawai. Memastikan bahwa pegawai memiliki cukup keleluasaan untuk menentukan waktu istirahat sesuai kebutuhan, selama tidak mengganggu

jalannya pekerjaan. Memberikan pemahaman kepada pegawai mengenai fleksibilitas waktu istirahat yang diperbolehkan.

- (2) Mengevaluasi kebijakan cuti yang ada. Mempertimbangkan untuk membuat aturan yang lebih fleksibel terkait pengambilan cuti, misalnya dengan memberikan kuota cuti yang lebih besar atau mempermudah proses pengajuan cuti. Menerapkan sistem cuti yang lebih akomodatif terhadap kebutuhan pribadi pegawai.

c. Keseimbangan kehidupan kerja, disarankan kepada pegawai Dinas Pendidikan Dayah Aceh agar :

- (1) Memberikan pemahaman dan edukasi kepada pegawai mengenai pentingnya pembagian tugas rumah tangga yang seimbang. Mendorong pegawai untuk mendiskusikan pembagian tugas dengan anggota keluarga dan membuat kesepakatan yang adil. Menyediakan sumber daya atau program-program yang dapat membantu pegawai dalam mengatur keseimbangan tugas rumah tangga
- (2) Meninjau kebijakan terkait jam kerja dan waktu libur pegawai. Memastikan bahwa pegawai memiliki cukup waktu luang di luar jam kerja untuk merencanakan dan melaksanakan kegiatan-kegiatan pribadi. Memberikan dukungan dan pemahaman kepada pegawai untuk menciptakan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.

d. Keterikatan kerja, disarankan kepada pegawai Dinas Pendidikan Dayah Aceh agar :

- (1) Mempertahankan dan terus mengembangkan lingkungan kerja yang kondusif bagi pegawai. Memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan diri melalui pelatihan, rotasi pekerjaan, atau program pengembangan kepemimpinan. Mendorong budaya organisasi yang mendukung pembelajaran dan pertumbuhan individu.
- (2) Memastikan pimpinan memiliki kemampuan kepemimpinan yang baik dan dapat memberikan arahan yang jelas serta dukungan yang dibutuhkan pegawai. Menyediakan pelatihan kepemimpinan bagi pimpinan untuk meningkatkan kemampuan mereka dalam membimbing, memotivasi, dan memberikan umpan balik yang konstruktif kepada pegawai
- (3) Meninjau dan meningkatkan kualitas program pelatihan dan pengembangan karir yang disediakan oleh instansi. Memastikan program-program tersebut sesuai dengan kebutuhan dan harapan pegawai, serta berkontribusi secara signifikan dalam meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja mereka
- (4) Meninjau dan memperkuat kebijakan-kebijakan yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi pegawai. Mempertimbangkan penerapan kebijakan yang fleksibel terkait jam kerja, cuti, dan kesejahteraan pegawai. Melibatkan pegawai dalam proses perumusan dan evaluasi kebijakan terkait.

DAFTAR PUSTAKA

- Ademola, B. J. (2019). The Impact Of Flexible Working Hours On Employees Work Life Balance In Banking Industry (Case Study Of Selected Banks In Osun State. *Bachelor Of Science (B.Sc) Degree In Industrial Relations And Personnel Management Of Osun State University, Osogbo*.
- Anwar, C. R., Dipaatmodjo, enri S. P., Haeruddin, M., Wardhana, I., Tawe, A., Haeruddin, M., & Maulana, I. (2023). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work life balance) terhadap Komitmen Kerja Karyawan PT Pelindo (Persero) Regional 4 Makassar. *Kompeten. Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 457–463.
- Aufavidya Monica Putriamadhana, & Mulyana, O. P. (2023). Hubungan Budaya Organisasi dan Keterikatan Kerja Pada Karyawan. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 10(2), 116–130.
- Bakker, & Leiter, M. . (2021). *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. Psychology Press.
- Deandra, T. (2020). Pengaruh Keseimbangan kehidupan Kerja dan Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Royal Prima Medan. *Skripsi Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area*.
- Dzon, R. H. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Keterikatan Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Yamaha Music Manufacturing Indonesia). *Prodi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta*.
- Eristaria, N. I., Irawan, J., & Wening, N. (2020). Hubungan KOMPETENSI, Beban Kerja dan Loyalitas Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen*, 7(1), 75–83.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gultom, D. K., Arif, M., & Fahmi, M. (2020). Determinasi Kepuasan Pelanggan Terhadap Loyalitas Pelanggan Melalui Kepercayaan. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 171–180.
- Idris, A. A., & Hasbiah, S. (2023). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Unit Shared Service PT. Telkom Regional VII Makassar. *Sinomika Journal*, 1(6), 1661–1668.
- Inradewa, R., & Prasetyo, A. A. (2023). The influence of flexible working arrangements and work-life balance on job satisfaction: A double-layered moderated mediation model. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 26(2), 449–476.
- Indrawaty, T. P. (2022). Hubungan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Leader Member Exchange Sebagai Mediasi. *National Conference*

Sosial Science NCSSR And Religion, 131–137.

Ivancevich, Konopaske, & Matteson. (2021). *Organizational Behavior and Management (12th ed.)*. McGraw-Hill Education.

Kurniawan, I. S. (2019). Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan. *Jurnal Kinerja*, 16(1), 85–97.

Larastrini, P. M., & Adnyani, I. G. A. D. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Lingkungan Kerja dan Work Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(6), 3674–3699.

Lingga, A. S. (2020). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Manajemen*, 6(2), 1134–1137.

Mahdiyyah, F., Fawzi, I. L., Fitriyah, Rahayu, E., & Widinarsih, D. (2021). Impact of Flexible Working Hours Implementation on Work-Life Balance and Work-Life Conflict on Female Researchers at the Lembaga Demografi FEB UI. *Skripsi Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Indonesia*.

Manikotama, A. R., Lubis, H., & Rahmah, D. D. N. (2022). Budaya Organisasi dan Keterlibatan Karyawan Terhadap Loyalitas Kerja. *Psikoborneo, Jurnal Imiah Psikologi*, 10(1), 201–212.

Maulidia, & Fairuzzabadi. (2019). Pengaruh Usia Terhadap Keseimbangan Kehidupan kerja yang di Mediasi Oleh Batasan Pekerjaan di Kantor dan Batasan Pekerjaan di Rumah Pada Karyawan Sektor Perbankan di Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 6(3), 471–485.

Mindandi, S. S. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Layanana Dimediasi Kepuasan Kerja Pada Karyawan Kantor Pajak Pratama Sleman DIY. *Skripsi Fakultas Bisnis Dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia Yogyakarta*.

Muallimin, E., Hartono, B. D., & Diponegoro, A. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keterikatan Kerja Terhadap Loyalitas Aktivis Muhammadiyah dan Organisasi Otonom pada Tingkat Pusat. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Publik*, 1(1), 32–42.

Muh.Saifuddin, S., & Sijabat, R. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerja Sama Tim, dan Loyalitas Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT Nasmoco Kaligawe. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Ekonomi Kreatif*, 1(2), 65–74. <https://doi.org/10.26877/jibeka.v1i2.36>

Pangeri, R. (2020). Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Manajemen Stres Terhadap Keterikatan Karyawan Pada Karyawati. *Psikoborneo, Jurnal Imiah Psikologi*, 8(4), 620–633.

Pitoy, T. I., Pio, R. J., & Rumawas, W. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi

- Loyalitas Karyawan (Studi Pada PT Midi Utama Indonesia Tbk. Branch Manado). *Productivity*, 1(4), 339–344.
- Presilawati, F., Amin, A., & Fahmi, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Beutong Kabupaten Nagan Raya Aceh. *Ekombis Review, Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 10(14), 439–454.
- Presilawati, F., Renanda, A., & Sulfitra. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pengadilan Tinggi Badan Aceh. *Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh (JIMMA)*, 9(1), 133–143.
- Purnamasari, E., Arum, S., Muis, A., & Darmawan, D. (2021). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Keterikatan Kerja. *Jurnal Manajemen, Bisnis, Dan Kewirausahaan*, 1(2), 183–196.
- Putra, K. C., Pratama, T. A., Aureri, R. P., & Wulan, L. S. (2020). The Impact of Flexible Working Hours, Remote Working, and Work Life Balance to Employee Satisfaction in Banking Industry during Covid-19 Pandemic Period. *Journal of Business and Management*, 1(5), 341–353.
- Putra, K. C., Pratama, T. A., Linggautama, Ri. A., & Prasetyaningtyas, S. W. (2020). The Impact of Flexible Working Hours, Remote Working, and Work Life Balance to Employee Satisfaction in Banking Industry during Covid-19 Pandemic Period. *Journal of Business and Management Review*, 1(5), 341–353.
- Rahmadani, D. (2020). Pengaruh Work Life Balance dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Titis Sampurna Inspection IPT Consortium Duri Bengkalis. *Skripsi Program Studi Manajemen S1 Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau Pekanbaru*.
- Ray, T. K., & Pana-Cryan, R. (2021). Work flexibility and work-related well-being. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(6), 1–17. <https://doi.org/10.3390/ijerph18063254>
- Runtu, J. (2020). *Indikator Loyalitas Karyawan*. Badan diskusi V MSDM II.
- Sari, I. P., Agussalim, & Adawiyah, D. (2021a). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Padang. *Jurnal Matua*, 3(4).
- Sari, I. P., Agussalim, & Adawiyah, D. (2021b). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Padang. *Jurnal Matua*, 3(4), 618–631.
- Shanker, A. (2023). Flexible work arrangements and its impact on Work-Life Balance. *Journal of Emerging Technologies and Business Management*, 10(2), 1–9.

- Siagian, S. . (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Situru, J. B. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan Work Engagement Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT Albasia Bhumiphala Persada Temanggung. *Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Kristen Sayta Wacana*.
- Sopiah, N. (2022). Fleksibilitas Kerja (Work Flexibility): Systematic Literature Review With Bibliometric. *Jurnal Syntax Fusion*, 2(11), 833–844.
- Stefanie, K., Suryani, E., & Maharani, A. (2020). Flexible Work Arrangement, Work Life Balance Kepuasan Kerja, dan Loyalitas Karyawan Pada Situasi Covid 19. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 4(3), 1725–1750.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. CV. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Tupamahu, N. I., Tewal, B., & Trang, I. (2021). The Influence Of Work-Life Balance, Work Stress, And Compensation Towards Job Satisfaction In The COVID-19 Pandemic Era (Case Study At PT. PLN (persero) Head Unit Of Suluttenggo Region). *Jurnal EMBA*, 9(2), 1–11.
- Valentino, M., & Haryadi, B. (2016). *Loyalitas Karyawan Pada CV Trijaya Manunggal*. Agora.
- Vebrianthy, V., Abbas, B., & Sabilalo, M. A. (2022). Pengaruh Pengaturan Kerja yang Flexible, Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Keterikatan Karyawan Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Properti di Kota Kendari. *Journal Publicuho*, 5(4), 1061–1090.
- Wibowo. (2020). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers.
- Wibowo, F., Setiyanto, S., & Bahtiar, H. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan. *Journal of Management and Digital Business*, 2(3), 128–138. <https://doi.org/10.53088/jmdb.v2i3.587>
- Wicaksono, I. S. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Fleksibilitas Kerja Driver Gojek Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Skripsi Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia Univeritas Islam Indonesia Fakultas Ekonomi Yogyakarta*.
- Widiastuti, N. P., & Baihaki, H. A. (2023). Pengaruh Work Life Balance dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan di Dinas Sosial Kota Denpasar. *Jurnal Ganec Swara*, 17(2), 478–485.
- Yusuf, Husainah, N., Haryoto, C., & Hidayatullah, S. (2023). Pengaruh Fleksibilitas Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Kerja Generasi Milenial Yang Bekerja pada Perusahaan Swasta di Wilayah Kota Tangerang Selatan. *Prosiding Seminar Nasional Penelitian LPPM UMJ*, 1–10.

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

KUISIONER PENELITIAN

PENGARUH FLEKSIBILITAS KERJA, KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA DAN KETERIKATAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KERJA PADA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN DAYAH PROVINSI ACEH

DATA RESPONDEN

Pada dasarnya penelitian ini semata-mata bersifat ilmiah untuk mendapatkan data bagi penulis. Jawablah pertanyaan dibawah ini dengan memberi tanda (✓) pada kotak yang sesuai dengan pilihan anda.

Kuesioner : (diisi petugas)

Nama : (boleh tidak diisi)

A. Karakteristik Responden

1. Usia anda:

☐ <20

☐ 25-30

☐ 20-25

☐ >30

2. Jenis Kelamin

☐ Laki-laki

☐ Perempuan

3. Jenis Pegawai

☐ PNS

☐ Tenaga Kontrak/PPPK

4. Pendidikan terakhir:

☐ DIII/DIV

☐ S1

☐ S2

☐ S3

5. Lama bekerja

☐ <1 tahun

☐ 6-10 tahun

☐ 1-5 tahun

☐ >10 Tahun

PETUNJUK PENGISIAN

1. Jawablah masing-masing pernyataan di bawah ini sesuai dengan penilaian Saudara mengenai “Pengaruh fleksibilitas kerja, keseimbangan kehidupan kerja dan keterikatan kerja terhadap loyalitas Kerja pada pegawai dinas pendidikan dayah Provinsi aceh.
2. Pilihlah salah satu jawaban dari kelima alternative jawaban yang sesuai dengan cara memberikan tanda centang (✓) pada salah satu kolom pada jawaban yang tersedia.
3. Keterangan jawaban sebagai berikut:
 1. Sangat Tidak Setuju
 2. Tidak Setuju
 3. Kurang Setuju
 4. Setuju
 5. Sangat Setuju

A. Loyalitas Kerja

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya taat terhadap peraturan yang berlaku di tempat kerja.					
2	Saya mampu menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan dengan baik dan sesuai dengan standar yang ditetapkan.					
3	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan.					
4	Saya berani untuk mengambil resiko dalam pekerjaan jika itu diperlukan untuk mencapai tujuan dan disertai tanggung jawab.					
5	Saya sering memberikan ide kreatif tanpa adanya tekanan atau paksaan dari pihak lain.					
6	Saya melaksanakan tugas-tugas pekerjaan dengan sukarela dan tanpa adanya tekanan atau paksaan dari pihak lain.					
7	Saya selalu melaporkan hasil kerja saya kepada atasan secara transparan.					

B. Fleksibilitas kerja

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya memiliki fleksibilitas dalam menentukan jadwal kerja saya sendiri.					
2	Saya dapat bekerja dimana saja.					
3	Saya dapat menentukan sendiri waktu istirahat yang saya butuhkan selama jam kerja.					
4	Saya merasa tugas-tugas pekerjaan dialokasikan dengan mempertimbangkan kemampuan dan preferensi saya.					
5	Saya dapat mengambil cuti kapan saja sesuai kebutuhan pribadi tanpa kendala yang signifikan.					

C. Keseimbangan Kehidupan kerja

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya merasa memiliki keseimbangan yang baik antara waktu yang saya habiskan untuk bekerja dan waktu untuk kehidupan pribadi saya.					
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya tepat waktu meskipun memiliki banyak tugas dan tanggung jawab.					
3	Saya memiliki tanggung jawab terhadap keluarga saya yang mempengaruhi keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.					
4	Pembagian tugas di rumah tangga					

	telah diatur dengan baik dan seimbang antara semua anggota keluarga.					
5	Saya dapat merencanakan kegiatan-kegiatan di luar pekerjaan dengan baik.					

D. Keterikatan Kerja

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya merasa lingkungan kerja di perusahaan ini mendukung pertumbuhan dan pengembangan saya sebagai individu.					
2	Pimpinan memberikan arahan yang jelas dan mendukung dalam mencapai tujuan kerja.					
3	Saya merasa memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja di tempat kerja ini.					
4	Program pelatihan dan pengembangan karir yang disediakan oleh instansi membantu saya dalam meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja saya.					
5	Saya merasa kompensasi yang saya terima sebanding dengan kontribusi dan tanggung jawab saya di tempat kerja.					
6	Kebijakan Dinas yang ada memungkinkan saya untuk mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi saya.					

7	Saya merasa diperhatikan oleh instansi tempat saya bekerja dalam hal kesejahteraan dan kesehatan saya di tempat kerja.					
---	--	--	--	--	--	--

Lampiran 2 Tabulasi Data

No	Identitas					Loyalitas Kerja							Total	Rata	Fleksibilitas Kerja						Total	Rata	Keseimbangan Kehidupan Kerja						Total	Rata	Keterikatan Kerja							Total	Rata
														rata																rata									
	IR1	IR2	IR3	IR4	IR5	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7			B1	B2	B3	B4	B5				C1	C2	C3	C4	C5				D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7		
1	3	1	1	1	3	4	3	3	3	5	4	1	23	3,3	2	2	2	2	2	10	2	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	2	4	2	2	22	3,1		
2	2	2	1	2	2	4	2	5	4	4	4	4	27	3,9	3	3	3	3	3	15	3	4	5	4	5	3	21	4,2	2	4	4	4	4	4	4	26	3,7		
3	3	1	1	2	2	4	4	4	1	3	3	3	22	3,1	2	2	3	3	3	13	2,6	2	5	2	5	4	18	3,6	4	3	3	3	3	3	3	22	3,1		
4	4	2	1	2	2	3	4	3	3	4	4	5	26	3,7	4	3	2	2	4	15	3	1	1	1	1	1	5	1	3	2	2	4	5	4	4	24	3,4		
5	3	1	1	2	2	5	3	4	2	4	4	4	26	3,7	4	3	4	4	3	18	3,6	3	2	3	2	4	14	2,8	4	1	1	4	4	4	4	22	3,1		
6	2	1	1	2	2	4	5	4	3	3	3	3	25	3,6	4	2	2	2	2	12	2,4	5	5	5	5	1	21	4,2	4	4	4	3	3	3	3	24	3,4		
7	3	1	1	2	2	3	4	3	5	2	5	4	26	3,7	2	2	3	3	3	13	2,6	4	3	4	3	3	17	3,4	3	3	3	2	4	2	2	19	2,7		
8	4	2	1	2	1	4	3	2	5	4	4	1	23	3,3	3	1	3	3	3	13	2,6	1	2	4	4	4	15	3	2	5	5	1	1	1	1	16	2,3		
9	4	1	2	1	2	4	4	3	5	4	3	3	26	3,7	4	3	2	2	2	13	2,6	2	4	4	5	2	17	3,4	1	4	4	4	3	4	4	24	3,4		
10	4	2	1	2	1	3	4	5	5	3	4	2	26	3,7	2	2	3	3	3	13	2,6	3	2	2	5	2	14	2,8	4	3	3	3	2	3	3	21	3,0		
11	4	1	2	1	2	2	3	5	4	5	4	3	26	3,7	3	2	3	3	3	14	2,8	2	3	1	1	3	10	2	3	4	4	5	3	5	5	29	4,1		
12	4	2	1	2	2	3	2	5	3	4	3	5	25	3,6	3	3	3	3	3	15	3	4	4	3	2	1	14	2,8	5	1	1	4	5	4	4	24	3,4		
13	4	1	1	3	3	5	3	5	2	3	2	5	25	3,6	2	2	2	2	4	12	2,4	2	2	5	5	4	18	3,6	4	3	3	3	5	3	3	24	3,4		
14	3	2	1	2	2	5	5	4	4	4	3	5	30	4,3	3	3	5	5	2	18	3,6	3	3	4	3	4	17	3,4	3	2	2	4	5	4	4	24	3,4		
15	4	2	1	3	3	5	5	3	1	4	5	5	28	4,0	5	3	3	3	4	18	3,6	3	5	1	2	4	15	3	4	3	3	1	5	1	1	18	2,6		
16	4	2	1	3	3	5	5	2	1	3	5	4	25	3,6	4	3	4	4	3	18	3,6	4	4	4	4	3	19	3,8	1	5	5	3	4	3	3	24	3,4		
17	4	2	2	1	3	4	5	4	5	2	5	3	28	4,0	5	2	2	2	2	13	2,6	2	3	4	5	3	17	3,4	3	4	5	2	3	2	2	21	3,0		
18	2	2	2	1	3	3	4	4	5	3	5	2	26	3,7	2	5	2	2	2	13	2,6	3	2	2	5	2	14	2,8	2	4	4	3	2	3	3	21	3,0		
19	3	2	2	1	3	3	2	5	4	5	4	4	27	3,9	3	5	3	3	3	17	3,4	5	3	4	4	3	19	3,8	3	3	3	5	4	5	5	28	4,0		
20	4	2	2	1	2	5	4	4	1	5	3	1	23	3,3	4	2	4	4	2	16	3,2	3	2	4	5	3	17	3,4	5	2	4	5	1	5	5	27	3,9		
21	4	1	2	2	3	5	4	3	3	5	2	1	23	3,3	3	3	3	3	2	14	2,8	3	3	2	5	3	16	3,2	5	1	1	1	1	5	5	19	2,7		
22	2	2	2	2	2	5	3	4	2	5	4	5	28	4,0	2	5	4	4	4	19	3,8	4	5	1	1	4	15	3	5	4	3	2	3	5	5	27	3,9		
23	3	1	2	2	2	5	5	4	3	4	4	5	30	4,3	3	2	4	4	5	18	3,6	5	4	4	4	3	20	4	5	3	2	4	4	4	4	26	3,7		
24	4	1	1	2	2	4	4	3	5	3	4	4	27	3,9	4	3	2	2	3	14	2,8	3	3	4	5	3	18	3,6	4	5	3	3	1	3	3	22	3,1		
25	4	1	1	2	2	3	3	2	5	2	2	3	20	2,9	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	5	2	13	2,6	3	4	5	4	3	2	2	23	3,3		
26	3	1	1	2	2	2	4	3	5	4	4	2	24	3,4	3	2	3	3	2	13	2,6	3	2	1	1	3	10	2	2	3	5	4	2	4	4	24	3,4		
27	2	1	1	2	2	4	4	5	5	4	4	4	30	4,3	2	2	4	4	5	17	3,4	4	3	3	2	3	15	3	4	4	4	3	3	1	1	20	2,9		
28	4	2	1	2	2	4	3	5	4	4	4	4	28	4,0	2	4	5	5	3	19	3,8	3	3	4	4	4	18	3,6	1	1	4	2	5	1	1	15	2,1		
29	3	2	1	2	2	3	2	5	3	3	3	3	22	3,1	3	2	2	2	3	12	2,4	2	2	4	5	3	16	3,2	3	3	3	1	5	3	3	21	3,0		
30	4	2	1	2	2	2	3	5	2	2	2	2	18	2,6	1	2	2	2	1	8	1,6	1	2	2	5	1	11	2,2	2	2	2	4	5	2	2	19	2,7		
31	4	2	1	2	2	5	5	4	4	5	5	5	33	4,7	5	3	4	4	3	19	3,8	3	3	1	1	4	12	2,4	5	3	1	3	5	5	5	27	3,9		
32	2	2	1	2	2	5	5	3	1	5	5	5	29	4,1	4	4	4	4	4	20	4	3	3	3	2	4	15	3	5	5	4	5	4	5	5	33	4,7		

33	3	2	1	2	2	5	5	2	1	5	5	5	28	4,0	4	4	4	4	4	20	4	3	3	5	5	4	20	4	5	4	3	4	3	5	5	29	4,1
34	2	2	1	2	2	5	5	4	5	5	5	5	34	4,9	4	4	4	4	4	20	4	3	3	4	3	4	17	3,4	5	4	5	3	2	5	5	29	4,1
35	4	1	1	1	2	5	4	4	5	5	5	5	33	4,7	4	4	4	4	4	20	4	3	3	1	2	4	13	2,6	5	3	4	4	4	5	5	30	4,3
36	4	1	1	2	2	4	3	4	4	4	4	4	27	3,9	4	3	4	4	3	18	3,6	3	2	2	4	4	15	3	4	2	3	1	1	4	4	19	2,7
37	4	1	1	2	3	4	2	2	3	4	4	4	23	3,3	4	4	3	3	2	16	3,2	5	5	3	2	1	16	3,2	4	1	4	3	1	4	4	21	3,0
38	2	1	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	21	3,0	2	2	3	3	3	13	2,6	4	4	2	3	3	16	3,2	3	4	1	2	3	3	3	19	2,7
39	3	1	1	2	3	2	2	5	4	2	2	2	19	2,7	1	1	2	2	2	8	1,6	1	2	4	4	4	15	3	2	3	3	3	4	2	2	19	2,7
40	4	1	1	2	2	4	4	4	1	4	4	4	25	3,6	5	3	2	4	3	17	3,4	2	4	4	4	1	15	3	1	5	2	5	4	1	1	19	2,7
41	4	1	1	2	2	4	4	3	3	4	4	4	26	3,7	2	2	5	5	2	16	3,2	3	5	4	5	4	21	4,2	4	4	3	5	3	4	4	27	3,9
42	4	2	1	2	2	3	3	4	2	3	3	3	21	3,0	3	3	2	2	2	12	2,4	1	2	2	5	3	13	2,6	3	3	5	1	5	3	3	23	3,3
43	4	2	1	2	2	4	5	4	3	4	4	4	28	4,0	3	3	5	5	3	19	3,8	3	4	1	1	1	10	2	2	4	5	3	4	2	2	22	3,1
44	3	2	1	2	2	4	4	3	5	4	4	4	28	4,0	2	2	4	4	4	16	3,2	2	2	3	2	1	10	2	1	1	4	2	3	1	1	13	1,9
45	4	1	1	2	2	3	3	2	5	3	3	3	22	3,1	3	2	2	2	2	11	2,2	1	3	5	5	1	15	3	3	3	3	3	4	3	3	22	3,1
46	4	1	1	2	2	4	4	3	5	4	4	4	28	4,0	5	3	3	3	3	17	3,4	3	5	4	3	1	16	3,2	4	2	4	5	1	4	4	24	3,4
47	2	2	1	2	2	4	4	5	5	4	4	4	30	4,3	4	3	4	4	3	18	3,6	5	4	4	4	3	20	4	1	4	1	5	3	1	1	16	2,3
48	3	1	1	2	2	3	3	5	4	3	3	3	24	3,4	3	2	2	2	3	12	2,4	2	3	4	5	4	18	3,6	3	4	3	4	2	3	3	22	3,1
49	4	2	1	2	2	5	2	5	3	5	5	5	30	4,3	4	5	4	4	4	21	4,2	3	4	2	5	4	18	3,6	5	3	2	4	3	5	5	27	3,9
50	4	2	1	2	2	5	3	5	2	5	5	5	30	4,3	3	5	4	4	4	20	4	5	5	1	1	3	15	3	5	2	3	3	5	5	5	28	4,0
51	3	2	1	2	2	5	5	4	4	5	5	5	33	4,7	3	5	4	4	4	20	4	4	3	3	2	4	16	3,2	5	1	5	2	5	5	5	28	4,0
52	2	2	1	2	2	5	5	3	1	5	5	5	29	4,1	3	5	4	4	4	20	4	3	4	5	5	3	20	4	5	4	5	1	5	5	5	30	4,3
53	4	1	1	2	2	4	5	2	1	4	4	4	24	3,4	2	4	4	4	3	17	3,4	4	5	4	3	4	20	4	4	3	4	4	5	4	4	28	4,0
54	3	1	1	2	2	2	5	4	5	2	2	2	22	3,1	1	2	2	2	1	8	1,6	5	4	1	2	3	15	3	2	5	4	3	4	2	2	22	3,1
55	4	1	1	3	3	4	4	4	5	4	4	4	29	4,1	4	4	3	3	3	17	3,4	3	3	4	4	4	18	3,6	1	4	3	5	3	1	1	18	2,6
56	5	1	1	3	3	3	2	5	4	3	3	3	23	3,3	3	3	2	2	2	12	2,4	4	5	4	5	4	22	4,4	3	3	2	4	2	3	3	20	2,9
57	2	1	1	3	3	2	4	4	1	2	2	2	17	2,4	1	2	2	2	1	8	1,6	5	4	2	5	3	19	3,8	2	4	1	3	4	2	2	18	2,6
58	3	1	1	3	3	4	4	3	3	4	4	4	26	3,7	2	2	2	2	3	11	2,2	4	4	4	4	4	20	4	4	1	4	4	1	4	4	22	3,1
59	2	1	1	3	3	5	3	4	2	5	5	5	29	4,1	5	4	5	5	3	22	4,4	3	3	4	5	4	19	3,8	5	3	3	1	1	5	5	23	3,3
60	4	1	1	2	2	3	5	4	3	3	3	3	24	3,4	3	4	3	3	3	16	3,2	4	4	2	5	5	20	4	3	2	5	3	3	3	3	22	3,1

Lampiran 3 Hasil Output SPSS

Uji Validitas dan Reliabilitas

X_1

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	96	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	96	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.682	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
A1	3.1458	1.09524	96
A2	3.0104	1.12853	96
A3	3.2500	1.12390	96
A4	3.0938	.92995	96
A5	3.0181	1.15421	96

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	9.3542	5.452	.610	.564
A2	9.4896	4.695	.823	.437
A3	9.2500	5.516	.899	.592
A4	9.4062	5.275	.815	.438
A5	9.2500	5.516	.844	.592

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
------	----------	----------------	------------

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
12.5000	8.168	2.85804	5

(X₂)**Reliability****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	96	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	96	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.603	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
B1	2.7708	1.22671	96
B2	3.2500	1.22259	96
B3	2.8229	1.22255	96
B4	2.7621	1.22167	96

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B1	6.0729	3.353	.297	.217
B2	5.5938	3.528	.450	.300
B3	6.0208	4.379	.263	.430
B4	6.0421	4.452	.475	.442

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
8.8438	6.765	2.60092	4

(X₃)
Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	96	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	96	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.896	3

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
C1	3.2396	1.27109	96
C2	3.2292	1.28538	96
C3	3.2292	1.28538	96

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
C1	6.4583	6.609	.425	.760
C2	6.3178	5.102	.379	.702
C3	6.4688	5.262	.374	.758

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
9.6979	12.213	3.49472	3

(Y)
Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	96	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	96	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.718	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
D1	3.7396	1.02849	96
D2	3.6771	.94585	96
D3	3.6250	.97603	96
D4	3.6042	1.17410	96

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
D1	10.9062	5.538	.555	.626
D2	10.9688	5.988	.519	.651
D3	11.0208	6.168	.446	.690
D4	11.0417	5.156	.516	.655

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
14.6458	9.284	3.04693	4

Hasil Regresi

Regression

[DataSet0]

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	3.4583	.81971	96
X1	2.7604	.79133	96
X2	2.6250	.90902	96
X3	3.05208	1.182057	96

Correlations

		Y	X1	X2	X3
Pearson Correlation	Y	1.000	.544	.290	.431
	X1	.544	1.000	.093	.374
	X2	.290	.093	1.000	.214
	X3	.431	.374	.214	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.000	.002	.000
	X1	.000	.	.183	.000
	X2	.002	.183	.	.018
	X3	.000	.000	.018	.
N	Y	96	96	96	96
	X1	96	96	96	96
	X2	96	96	96	96
	X3	96	96	96	96

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X2, X1 ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary^b

Model	Change Statistics					Durbin-Watson
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.395 ^a	20.026	3	92	.000	1.563

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Model	Correlations			Collinearity Statistics	
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)					
X1	.544	.466	.410	.860	1.162
X2	.290	.244	.196	.954	1.048
X3	.431	.253	.203	.828	1.208

Coefficient Correlations^a

Model		X3	X2	X1
1	Correlations	X3	1.000	-.194
		X2	-.194	1.000
		X1	-.364	-.015
	Covariances	X3	1.000	-.364
		X2	-.364	-.015
		X1	-.015	1.000
	Covariances	X3	.004	-.002
		X2	.000	-.006
		X1	-.002	-.006
		X3	-.002	-.006
		X2	-.006	-.006
		X1	-.006	-.006

a. Dependent Variable: Y

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	X1	X2	X3
1	1	3.800	1.000	.00	.00	.01	.01
	2	.097	6.265	.01	.04	.58	.40
	3	.071	7.328	.08	.35	.17	.59
	4	.033	10.811	.91	.61	.24	.00

a. Dependent Variable: Y

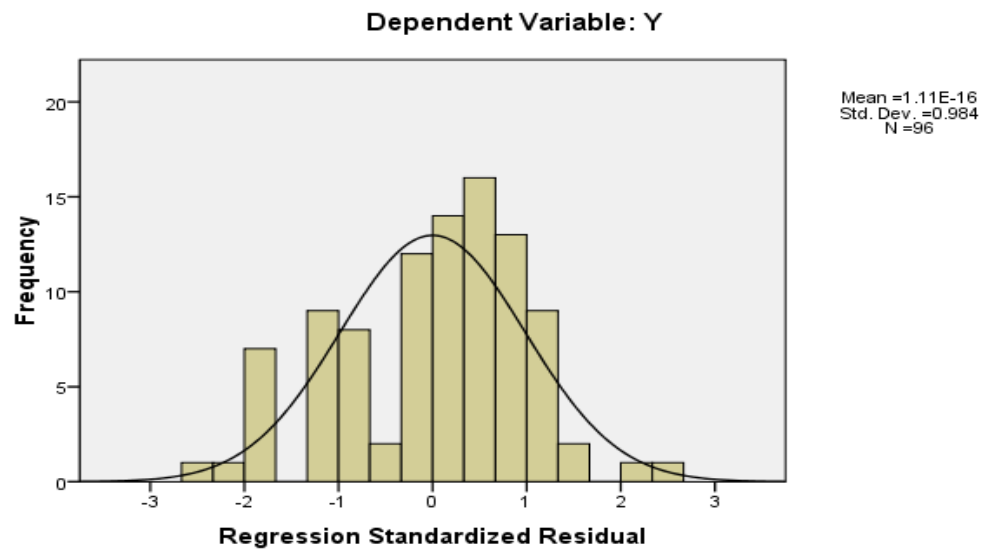
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2.1953	4.5763	3.4583	.51521	96
Std. Predicted Value	-2.452	2.170	.000	1.000	96
Standard Error of Predicted Value	.076	.213	.128	.033	96
Adjusted Predicted Value	2.2145	4.5470	3.4561	.51573	96
Residual	-1.60179	1.59789	.00000	.63756	96
Std. Residual	-2.472	2.466	.000	.984	96
Stud. Residual	-2.504	2.571	.002	1.008	96
Deleted Residual	-1.64343	1.73636	.00223	.66893	96
Stud. Deleted Residual	-2.580	2.654	.000	1.018	96
Mahal. Distance	.303	9.306	2.969	2.028	96
Cook's Distance	.000	.143	.012	.019	96
Centered Leverage Value	.003	.098	.031	.021	96

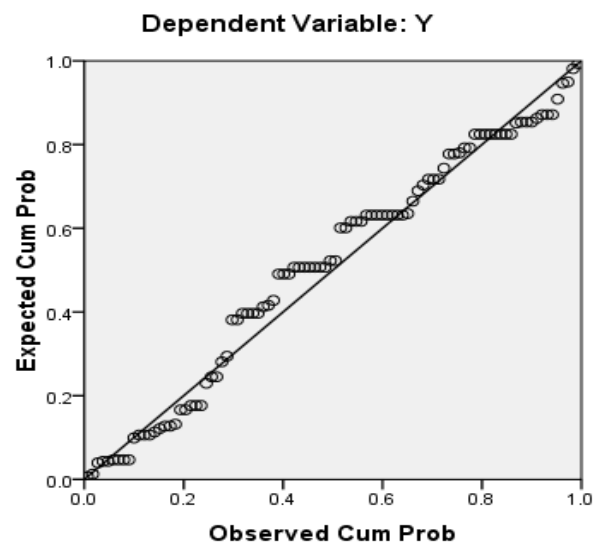
a. Dependent Variable: Y

Charts

Histogram



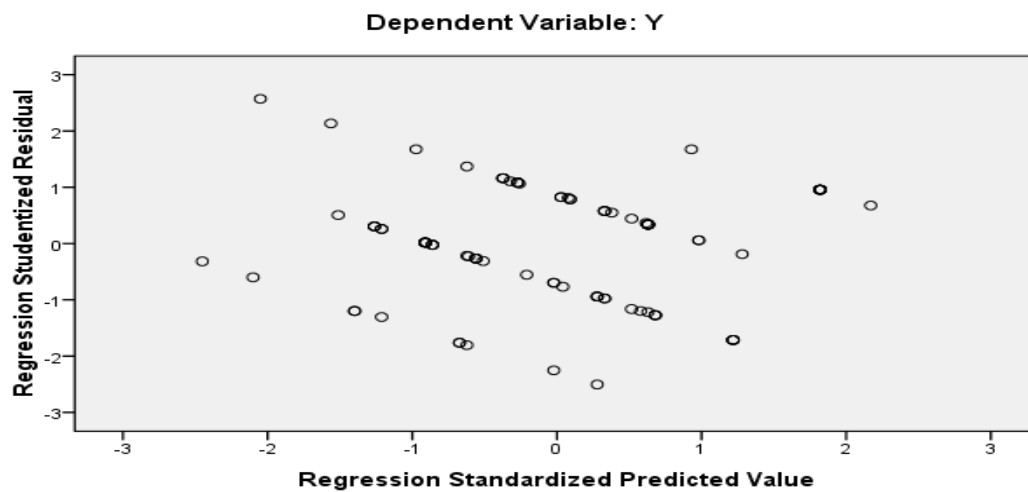
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1	X2	X3	Y
N		96	96	96	96
Normal Parameters ^a	Mean	0.7604	0.6250	0.05208	0.4583
	Std. Deviation	4.79133	4.90902	4.182057	4.81971
Most Extreme Differences	Absolute	.165	.164	.184	.154
	Positive	.114	.184	.184	.154
	Negative	-.165	-.164	-.180	-.104
Kolmogorov-Smirnov Z		.494	.489	.405	.485
Asymp. Sig. (2-tailed)		.990	.821	.803	.938
a. Test distribution is Normal.					

Scatterplot



Regression

[DataSet0]

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X2, X1 ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.629 ^a	.395	.375	.64787	1.563

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.629 ^a	.395	.375	.64787	1.563

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	25.217	3	8.406	20.026	.000 ^a
	Residual	38.616	92	.420		
	Total	63.833	95			

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.247	.302		4.134	.000
	X1	.458	.091	.442	5.058	.000
	X2	.181	.075	.201	2.415	.018
	X3	.155	.062	.223	2.505	.014

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 4

Tabel r

Tabel r

Tabel r Product Moment
Pada Sig.0,05 (Two Tail)

N	r	N	r	N	r	N	r	N	r	N	r
1	0.997	41	0.301	81	0.216	121	0.177	161	0.154	201	0.138
2	0.95	42	0.297	82	0.215	122	0.176	162	0.153	202	0.137
3	0.878	43	0.294	83	0.213	123	0.176	163	0.153	203	0.137
4	0.811	44	0.291	84	0.212	124	0.175	164	0.152	204	0.137
5	0.754	45	0.288	85	0.211	125	0.174	165	0.152	205	0.136
6	0.707	46	0.285	86	0.21	126	0.174	166	0.151	206	0.136
7	0.666	47	0.282	87	0.208	127	0.173	167	0.151	207	0.136
8	0.632	48	0.279	88	0.207	128	0.172	168	0.151	208	0.135
9	0.602	49	0.276	89	0.206	129	0.172	169	0.15	209	0.135
10	0.576	50	0.273	90	0.205	130	0.171	170	0.15	210	0.135
11	0.553	51	0.271	91	0.204	131	0.17	171	0.149	211	0.134
12	0.532	52	0.268	92	0.203	132	0.17	172	0.149	212	0.134
13	0.514	53	0.266	93	0.202	133	0.169	173	0.148	213	0.134
14	0.497	54	0.263	94	0.201	134	0.168	174	0.148	214	0.134
15	0.482	55	0.261	95	0.2	135	0.168	175	0.148	215	0.133
16	0.468	56	0.259	96	0.199	136	0.167	176	0.147	216	0.133
17	0.456	57	0.256	97	0.198	137	0.167	177	0.147	217	0.133
18	0.444	58	0.254	98	0.197	138	0.166	178	0.146	218	0.132
19	0.433	59	0.252	99	0.196	139	0.165	179	0.146	219	0.132
20	0.423	60	0.25	100	0.195	140	0.165	180	0.146	220	0.132
21	0.413	61	0.248	101	0.194	141	0.164	181	0.145	221	0.131
22	0.404	62	0.246	102	0.193	142	0.164	182	0.145	222	0.131
23	0.396	63	0.244	103	0.192	143	0.163	183	0.144	223	0.131
24	0.388	64	0.242	104	0.191	144	0.163	184	0.144	224	0.131
25	0.381	65	0.24	105	0.19	145	0.162	185	0.144	225	0.13
26	0.374	66	0.239	106	0.189	146	0.161	186	0.143	226	0.13
27	0.367	67	0.237	107	0.188	147	0.161	187	0.143	227	0.13
28	0.361	68	0.235	108	0.187	148	0.16	188	0.142	228	0.129
29	0.355	69	0.234	109	0.187	149	0.16	189	0.142	229	0.129
30	0.349	70	0.232	110	0.186	150	0.159	190	0.142	230	0.129
31	0.344	71	0.23	111	0.185	151	0.159	191	0.141	231	0.129
32	0.339	72	0.229	112	0.184	152	0.158	192	0.141	232	0.128
33	0.334	73	0.227	113	0.183	153	0.158	193	0.141	233	0.128
34	0.329	74	0.226	114	0.182	154	0.157	194	0.14	234	0.128
35	0.325	75	0.224	115	0.182	155	0.157	195	0.14	235	0.127
36	0.32	76	0.223	116	0.181	156	0.156	196	0.139	236	0.127
37	0.316	77	0.221	117	0.18	157	0.156	197	0.139	237	0.127
38	0.312	78	0.22	118	0.179	158	0.155	198	0.139	238	0.127
39	0.308	79	0.219	119	0.179	159	0.155	199	0.138	239	0.126
40	0.304	80	0.217	120	0.178	160	0.154	200	0.138	240	0.126

Tabel t

Tabel Harga Kritik Untuk t

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
1	63,656	25,452	12,706	6,314
2	9,925	6,205	4,303	2,920
3	5,841	4,177	3,182	2,353
4	4,604	3,495	2,776	2,132
5	4,032	3,163	2,571	2,015
6	3,707	2,969	2,447	1,943
7	3,499	2,841	2,365	1,895
8	3,355	2,752	2,306	1,860
9	3,250	2,685	2,262	1,833
10	3,169	2,634	2,228	1,812
11	3,106	2,593	2,201	1,796
12	3,055	2,560	2,179	1,782
13	3,012	2,533	2,160	1,771
14	2,977	2,510	2,145	1,761
15	2,947	2,490	2,131	1,753
16	2,921	2,473	2,120	1,746
17	2,898	2,458	2,110	1,740
18	2,878	2,445	2,101	1,734
19	2,861	2,433	2,093	1,729
20	2,845	2,423	2,086	1,725
21	2,831	2,414	2,080	1,721
22	2,819	2,405	2,074	1,717
23	2,807	2,398	2,069	1,714
24	2,797	2,391	2,064	1,711
25	2,787	2,385	2,060	1,708
26	2,779	2,379	2,056	1,706
27	2,771	2,373	2,052	1,703
28	2,763	2,368	2,048	1,701
29	2,756	2,364	2,045	1,699
30	2,750	2,360	2,042	1,697
31	2,744	2,356	2,040	1,696
32	2,738	2,352	2,037	1,694
33	2,733	2,348	2,035	1,692
34	2,728	2,345	2,032	1,691
35	2,724	2,342	2,030	1,690
36	2,719	2,339	2,028	1,688
37	2,715	2,336	2,026	1,687
38	2,712	2,334	2,024	1,686
39	2,708	2,331	2,023	1,685
40	2,704	2,329	2,021	1,684
41	2,701	2,327	2,020	1,683
42	2,698	2,325	2,018	1,682
43	2,695	2,323	2,017	1,681
44	2,692	2,321	2,015	1,680
45	2,690	2,319	2,014	1,679
46	2,687	2,317	2,013	1,679
47	2,685	2,315	2,012	1,678
48	2,682	2,314	2,011	1,677
49	2,680	2,312	2,010	1,677
50	2,678	2,311	2,009	1,676

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
51	2,676	2,310	2,008	1,675
52	2,674	2,308	2,007	1,675
53	2,672	2,307	2,006	1,674
54	2,670	2,306	2,005	1,674
55	2,668	2,304	2,004	1,673
56	2,667	2,303	2,003	1,673
57	2,665	2,302	2,002	1,672
58	2,663	2,301	2,002	1,672
59	2,662	2,300	2,001	1,671
60	2,660	2,299	2,000	1,671
61	2,659	2,298	2,000	1,670
62	2,657	2,297	1,999	1,670
63	2,656	2,296	1,998	1,669
64	2,655	2,295	1,998	1,669
65	2,654	2,295	1,997	1,669
66	2,652	2,294	1,997	1,668
67	2,651	2,293	1,996	1,668
68	2,650	2,292	1,995	1,668
69	2,649	2,291	1,995	1,667
70	2,648	2,291	1,994	1,667
71	2,647	2,290	1,994	1,667
72	2,646	2,289	1,993	1,666
73	2,645	2,289	1,993	1,666
74	2,644	2,288	1,993	1,666
75	2,643	2,287	1,992	1,665
76	2,642	2,287	1,992	1,665
77	2,641	2,286	1,991	1,665
78	2,640	2,285	1,991	1,665
79	2,639	2,285	1,990	1,664
80	2,639	2,284	1,990	1,664
81	2,638	2,284	1,990	1,664
82	2,637	2,283	1,989	1,664
83	2,636	2,283	1,989	1,663
84	2,636	2,282	1,989	1,663
85	2,635	2,282	1,988	1,663
86	2,634	2,281	1,988	1,663
87	2,634	2,281	1,988	1,663
88	2,633	2,280	1,987	1,662
89	2,632	2,280	1,987	1,662
90	2,632	2,280	1,987	1,662
91	2,631	2,279	1,986	1,662
92	2,630	2,279	1,986	1,662
93	2,630	2,278	1,986	1,661
94	2,629	2,278	1,986	1,661
95	2,629	2,277	1,985	1,661
96	2,628	2,277	1,985	1,661
97	2,627	2,277	1,985	1,661
98	2,627	2,276	1,984	1,661
99	2,626	2,276	1,984	1,660
100	2,626	2,276	1,984	1,660

Tabel F

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
1	161,446	199,499	215,707	224,583	230,160	233,988
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,329
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,688	3,581
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,319
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
51	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286
52	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283
53	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279
54	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275
55	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272
56	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269
57	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266
58	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263
59	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260
60	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257
61	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254
62	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251
63	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249
64	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246
65	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244
66	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242
67	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239
68	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237
69	3,982	3,132	2,739	2,507	2,350	2,235
70	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233
71	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231
72	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229
73	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227
74	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226
75	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224
76	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222
77	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220
78	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219
79	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217
80	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216
81	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214
82	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213
83	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211
84	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210
85	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209
86	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207
87	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206
88	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205
89	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203
90	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202
91	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191