

DAFTAR PUSTAKA

- Ardhana, I. Komang dkk. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama, cetakan pertama. Penerbit graha ilmu. Yogyakarta.
- Bangun, w. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke- 2, Erlangga, Jakarta.
- Djestawana, I Gusti Gede. 2009. *Pengaruh Pengembangan Organisasi, Kepemimpinan, Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja dan Implikasinya pada Kinerja Pegawai Puskesmas Kota Denpasar Provinsi Bali. Disertai tidak dipublikasikan*. Jakarta. PPS Program Doktor Ilmu Ekonomi, UPI YAI.
- Dr. Muhammad Busro, 2018, *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Jilid 1, Jakarta.
- Ermindi, Dora. 2017. *pengaruh konflik kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan terhadap pengembangan karir karyawan pada Departemen Cannery PT Great Giant Pineapple Lampung Tengah*.
- Flippo, E. B. 2003. *Manajemen Personalialia*. Penerjemah: Moh. Mas'ud. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, imam. (2018) *Aplikasi Analisis Multivariabel Dengan Program IBM SPSS 23*. Badan penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Greenberg, Jerald and Robert A. Baron. *Behavior In Organization*. New Jersey: Prentice Hall Inc., 2003.
- Gunarso, Singgih D. 2003. *Bunga Rampai Psikologi Perkembangan Pribadi dari Bayi Sampai Lanjut Usia*. Jakarta: UI Press.

- Gustin, S. 2012. *Hubungan Tekanan kerja dengan Turnover Intention Karyawan Baru di Kantor Pusat PT. Media Televisi Indonesia*. Jurnal Ilmu Administrasi. Universitas Indonesia. Depok.
- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen*. Cetakan Kedelapan Belas. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Layne, C.M. "The Relationship of Occupational Stress, Psychology Strain and Coping Resources to Turnover Intention of Rehabilitation Counselor." *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 2004, 48(1):19-30.
- Magdalena Lumbantoruan, 2008, *Ensiklopedia Ekonomi Bisnis dan Manajemen*, PT. Cipta Adi Pustaka, Jakarta, 1992.
- Maulida , R. 2019. *Kehadiran Kerja*, Sleeks, Jakarta.
- Moekijat. 2007. *Perencanaan dan Pengembangan Karier Pegawai*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Nawawi, Hadari. 2006. *Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta Penerbit: Gadjah Mada University Press.
- Nawawi, Hadari. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Parasuraman, S. Alluto, A.J. "Sources and Outcomes of Stress in Organizational Settings: Towards The Development of a Structural Model." *The Academy of Management Journal*. 1984 27(2):330-350.
- Rice, Philip L. *Stress and Health*. Brooks/Cole Publishing, 1999.

- Riva'i, Veitzal. Dan Fawzi Sagala. 2004. *Performance Appraisal*. Ed. Ke-1. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. Dan Timothy A, Judge. 2008. *Organizational Behavior*. 12th Ed. New Jersey: Pearson Education.inc.
- Rousseau, L. "What Are The Real Cost of Employee Turnover?" *CA Magazine* Vol.117 December 1984 pp 48-55.
- Siu, O.L., P.E Spector., C.L. Cooper., et al. "Managerial Stress in Greater China : The Direct and Moderator Effects of Coping Strategies and Work Locus of Control". *Applied Psychology: An International Review*. 2002,51(4):608-632.
- Sugiyono, 2013, *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. (Bandung: ALFABETA).
- Sugiyono, 2014, *Metodelogi Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2016, *Statistika untuk Penelitian*, Cetakan ke enam, Alfabeta, Bandung.
- Sumber PT. Lumina Packaging Sidoarjo. *Struktur Organisasi Perusahaan* 2019.
- Tohir, M. 2018. *pengaruh tekanan kerja (stress) dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT. Sinar Pandawa Medan*.
- Van Der, D.M. Maes, s. "The Job Demand-Control (-support) Model and Psychological Well-Being: a Review of 20 years of Empirical Research." *Jurnal Work & Stress*. 1999, (2):87-114.
- Wang, Dayong. "Research on The Influence of Working Pressure on Turnover Intention of New Employee." *Journal Work & Stress*, 2011.

Wibowo. 2017. *Hubungan Tingkat Kehadiran Melalui Penerapan Absensi Finger Print Terhadap Tingkat Disiplin Kerja Karyawan Kontrak di Politeknik Negeri Madiun*. Journal.pnm.ac.id.

Widiastuti. 2011. *analisis tingkat kehadiran (absensi) dan stress terhadap kinerja pegawai*. Widiastuti09.blogspot.com.

Yodar, Dale., Staudohar, Paul D. *Personnel Management and Industrial Relations*. New Jersey: Prentice Hall, 1982.

Lampiran 1

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Diah Puspo Wulan
NIM : 161500207
Program Studi : Manajemen
Tgl Pengajuan Skripsi : 30 september 2020
Judul Skripsi : Pengaruh *Work Pressure* dan *Level of Work Attendance* terhadap *Employee Career Development* PT. Lumina Pagkaging Sidoarjo
Dosen Pembimbing : Dr. Fachrudiy Asfari, S.Psi.,M.M.

Konsultasi:

No.	Tanggal	Paraf Pembimbing	Uraian / Kegiatan	Keterangan
1.	24 Oktober 2019		Judul skripsi	REVISI
2.	25 Oktober 2019		Judul skripsi	ACC
3.	12 Desember 2019		BAB I	REVISI
4.	13 Desember 2019		BAB I	ACC
5.	19 Desember 2019		BAB II	REVISI
6.	20 Desember 2019		BAB II	ACC
7.	20 Desember 2019		Kuesioner	REVISI
8.	21 Desember 2019		Kuesioner	ACC
9.	23 Desember 2019		Ujian Proposal	
10.	13 April 2020		BAB IV	REVISI
11.	13 April 2020		BAB V	REVISI
12.	15 April 2020		BAB IV	ACC

13.	15 April 2020		BAB V	ACC
14.	30 Mei 2020		Artikel	ACC

Tanggal Selesai Menulis Skripsi : 27 April 2020
Telah diuji dengan nilai :

Surabaya, 09 Juni 2020
Dosen Pembimbing



Dr. Fachrudiy As'jari, S.Psi, M.M
NPP : 1202612/DY

Lampiran 2

Berita Acara Bimbingan Revisi Skripsi Dosen Penguji 1



UNIVERSITAS PGRI ADI BUANA SURABAYA
FAKULTAS EKONOMI

Kampus : Jl. Dukuh Menanggal XII/4 , Telp- Fax. 031-8281183 Surabaya 60234
Website : <http://www.unipasby.ac.id>

BERITA ACARA
BIMBINGAN REVISI SKRIPSI

Nama : Diky Prastowo Nugroho
NIM / Program Studi : 161500207 / Manajemen
Judul Skripsi : _____
Tanggal Ujian Skripsi : Rabu, 20 Juni 2020
Penguji : 1. I. Ketut Surabagiening
2. _____

No	Tanggal	Materi Konsultasi	Paraf Penguji
1	10/6/20	Revisi, ya (tentang model wawancara)	[Signature]
2	12/6/20	Revisi - revisi	[Signature]
3	15/6/20	Revisi - revisi	[Signature]
4	17/6/20	Revisi - revisi	[Signature]
5			
6			
7			
8			

Penguji I
[Signature]
I. Ketut Surabagiening

Surabaya, 20-6-2020
Penguji II, _____

Berita Acara Bimbingan Revisi Skripsi Dosen Penguji 11



UNIVERSITAS PGRI ADI BUANA SURABAYA FAKULTAS EKONOMI

Kampus : Jl. Dukuh Menanggal XII/4, Telp- Fax. 031-8281183 Surabaya 60234
Website : <http://www.unipasby.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN REVISI SKRIPSI

Nama : Dian Puspo Wulan
NIM / Program Studi : 14500207 / MANAJEMEN
Judul Skripsi : _____

Tanggal Ujian Skripsi : RABU, 10 JUNI 2020
Penguji : 1. ARISTHA P. SAWITRI, SE., MA.
2. _____

No	Tanggal	Materi Konsultasi	Paraf Penguji
1		<u>Latar Belakang</u>	<u>↑</u>
2		<u>Pembahasan & uji</u>	<u>↑</u>
3		<u>Daftar Pustaka & Referensi</u>	<u>↑</u>
4			
5			
6			
7			
8			

Penguji I,

Surabaya, _____
Penguji II,

ARISTHA P.
ARISTHA P.

Lampiran 3

MATRIK PENELITIAN KUANTITATIF

JUDUL : PENGARUH WORK PTESSURE DAN LEVEL OF WORK ATTENDANCE TERHADAP EMPLOYEE CAREER DEVELOPMENT PT. LUMINA PACKAGING SIDOARJO.

PERMASALAHAN	VARIABEL PENELITIAN	DEFINISI OPERASIONAL & INDIKATOR VARIABEL	METODE A.DATA & PENGAMBILAN DATA	HIPOTESIS PENELITIAN	DAFTAR PUSTAKA
1. Apakah <i>work pressure</i> berpengaruh terhadap <i>employee career development</i> ?	Variabel Bebas : 1. <i>Work Pressure</i> (X_1) 2. <i>Level of Work Attendance</i> (X_2) Variabel Terikat: <i>Employee Career Development</i>	1. <i>Work Pressure</i> Indikator: -Waktu yang mendesak - Tuntutan fisik - - Kepemimpinan - Konflik kerja	1. Pengujian Instrumen Data - Uji Validitas -Uji Reliabilitas 1. Uji Asumsi Klasik -Uji Normalitas -Uji Multikolinieritas -Uji Autokorelasi -Uji	1. <i>Work Pressure</i> berpengaruh terhadap <i>Employee Career Development</i> pada PT. Lumina Packaging Sidoarjo 2. <i>Level of Work</i>	1. Karen Sheila Agustin, hubungan antara tekanan kerja (<i>working pressure</i>) dengan Turnover Intention karyawan baru dikantor pusat PT Media Televisi Indonesia (2012) 2. Widyastuti, analisis
2. Apakah <i>level of work attendance</i> berpengaruh terhadap <i>employee career</i> ?					

<i>development?</i>	(Y)				
3. Apakah <i>work pressure</i> dan <i>level of work attendance</i> secara bersama-sama berpengaruh terhadap <i>employee career development</i> ?		<p>-Perbedaan nilai antar karyawan dengan pimpinan yang frustrasi dalam kerja</p> <p>2. level of work attendance Indikator: - Frekuensi - Aspek orang - Aspek % waktu yang hilang - Aspek rata-rata lamanya absen per orang</p> <p>3. employee career development</p>	<p>Heterokedastisitas</p> <p>2. Analisis Regresi Linier Berganda</p> <p>3. Pengujian Hipotesis -Uji t -Uji F</p> <p>Metode peng. Data : - Kuisisioner</p> <p>Populasi : Seluruh karyawan di PT. Lumina Packaging Sidoarjo</p> <p>Sampel : Menggunakan rumus slovin 75 karyawan</p>	<p><i>Attendance</i> berpengaruh terhadap <i>Employee Career Development</i> pada PT. Lumina Packaging Sidoarjo</p> <p>3. <i>Work Pressure</i> dan <i>Level of Work Attendance</i> secara bersama-sama berpengaruh terhadap <i>Employee Career Development</i> pada PT. Luimna</p>	<p>tingkat kehadiran (absensi) dan stress terhadap kinerja pegawai (2011</p> <p>3. Dora Ermindia, pengaruh konflik kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan terhadap pengembangan karir karyawan pada Departemen Cannery PT Great Giant Pineapple Lampung Tengah (2017)</p> <p>4. M. Tohir pengaruh tekanan kerja (stress) dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT. Sinar Pandawa</p>

		Indikator: - Prestasi - Exposure -Kesetiaan organisasional -Mentor dan sponsor -Kesempatan untuk tumbuh -Dukungan Manajemen		Packaging Sidoarjo	Medan (2018)
--	--	--	--	--------------------	--------------

Lampiran 4



UNIVERSITAS PGRI ADI BUANA SURABAYA FAKULTAS EKONOMI

Kampus : Jl. Dukuh Menanggal XII/4 . Telp- Fax. 031-8281183 Surabaya 60234
Website : <http://www.fe.unipasby.ac.id>

Nomor : 19 to 82- /01/FE/X/2019
Lampiran : -
Perihal : Ijin Penelitian dan Pengambilan Data

Kepada Yth:
Bapak/Ibu Pimpinan
PT. Lumina Packaging
Jl. Raya Trosobo, Kec. Krian, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur 61262
di -
Sidoarjo

Sesuai kurikulum Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya, maka mahasiswa wajib menulis Skripsi/Tugas Akhir dalam bentuk Laporan Penelitian dan Artikel Ilmiah. Berkaitan dengan hal tersebut mohon perkenan Bapak/Ibu untuk memberikan ijin penelitian kepada mahasiswa kami yang tersebut dibawah ini :

Nama : Diah Puspo Wulan
NIM : 161500207
Prodi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Job Pressure dan Fullfillment Of Work Attendance terhadap Employee Career Development pada PT. Lumina Packaging

Demikian atas perkenan serta kebijaksanaan Bapak/Ibu kami sampaikan terima kasih.



Surabaya, 28 Oktober 2019

Dra. Siti Istikhoroh, M.Si
NIP. 19671019.199203.2001

Lampiran 5



PT LUMINA PACKAGING

Jl. Raya Trosobo KM 23.6, Sidoarjo 61257, Jawa Timur - Indonesia
Office Phone: +62 31 897 1777 (hunting), Fax : +62 31 898 4989.
www.plumipack.com

Sidoarjo, 1 November 2019

Nomor : 001/HRGA/LMN/XI/2019
Hal : Izin Penelitian

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas PGRI Adi Buana Surabaya
Di Surabaya

Dengan Hormat,

Menanggapi surat saudara Nomor: 191082/01/FE/X/2019, tentang permohonan izin penelitian, dengan ini kami sampaikan bahwa kami memberikan ijin bagi mahasiswa tersebut di bawah ini untuk mengadakan penelitian di perusahaan kami:

Nama : Diah Puspo Wulan
Nim : 161500207
Semester/Prodi : 7/ Manajemen

Demikian atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Sidoarjo, 1 November 2019
PT. LUMINA PACKAGING



Hendra S. Oochawan
Kepala Bagian HRGA

Lampiran 6



UNIVERSITAS PGRI ADI BUANA SURABAYA FAKULTAS EKONOMI

Kampus : Jl. Dukuh Menanggal XII/4 , Telp- Fax. 031-8281183 Surabaya 60234
Website : <http://www.fe.unipasby.ac.id>

BERITA ACARA UJIAN PROPOSAL SKRIPSI

Pada hari ini _____ tanggal _____ bulan _____ tahun _____ bertempat di Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya telah dilaksanakan Ujian Proposal Skripsi Semester Ganjil / Genap *) Tahun Akademik 20____/20____

Nama Mahasiswa	: Diah Puspo Wulan
NIM	: 161500207
Program Studi	: Manajemen
Judul Proposal	: Pengaruh Work Pressure dan Level of Work Attendance terhadap Employee Career Development Pada PT. Lumina Packaging di Sidoarjo

Dihadiri oleh :

No	NIM	Nama Mahasiswa	Tanda Tangan
1	161500097	Retro Ayu Widuri	
2	161500062	Vera Dwi Wiyayanti	
3	161500126	Elyana Novitasari	
4	161500235	Zubannah R. Laili	
5	1715009001	Dewi Nur. A.	
6	161500761	Nur Aisah	
7	161500112	Fransiska Dewiana Anggrani	
8	161500205	Khurrahmah Millaq	
9	161600149	Putriana Eka Puspita Sari	
10.	161600231	Musyarrifah	
11	1616 00 46	Haniha	
12	161600089	Eli Dari Agustina	
13	161500221	Dea Chumainoh	
14	161500225	Fransiska E Putri	
15	161600114	Savica Ichthyari Dewi	

Penguji : Surabaya, _____

Pembimbing : Dr. Fachrudiy Asj'ari, S.Psi., M.M.

Lampiran 7

KUESIONER PENELITIAN

Yth. Bapak/Ibu
Karyawan PT. Lumina Packaging di Sidoarjo
Di tempat

Dengan Hormat,

Dalam rangka menyusun tugas akhir skripsi, saya mahasiswa Universitas PGRI Adi Buana Surabaya Program Studi Manajemen. Dengan segala kerendahan hati, saya sangat menghargai tanggapan Bapak/Ibu terhadap beberapa pernyataan yang tersedia dalam kuesioner ini mengenai *"Pengaruh Work Pressure dan Level of Work Attendance terhadap Employee Career Development"*. Pengumpulan data semata-mata hanya akan digunakan untuk maksud penyusunan skripsi dan akan dijamin kerahasiaannya.

Kesediaan yang Bapak/Ibu berikan dalam bentuk informasi yang benar dan lengkap akan sangat mendukung keberhasilan penelitian ini. Atas kesediaan Bapak/Ibu yang telah meluangkan waktunya dalam pengisian kuesioner ini saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya,

Diah Puspo Wulan

Kuesioner Penelitian

“Pengaruh *Work Pressure* dan *Level of Work Attendance* terhadap *Employee Career Development* Pada PT. Lumina Packaging di Sidoarjo”

A. IDENTITAS RESPONDEN

No :

Jenis kelamin : Laki-Laki / Perempuan
(*coret yang tidak sesuai)

Umur :Tahun

Lama Bekerja :Bulan/Tahun
(*coret yang tidak sesuai)

Pendidikan Terakhir :

B. PETUNJUK PENGISIAN

- 1) Sebelum mengisi pernyataan berikut, kami memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk membaca terlebih dahulu petunjuk pengisian ini.
- 2) Setiap pernyataan pilihan salah satu jawaban yang paling sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu, lalu berikan tanda “Check List” (✓) pada kolom yang tersedia.
- 3) Keterangan pilihan:
SS : Sangat Setuju
S : Setuju
RR : Ragu-Ragu
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju
- 4) Mohon setiap pernyataan dapat diisi seluruhnya.

1. <i>Work Pressure</i>

No	Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS
Waktu yang mendesak						
1.	Saya tidak mau menyalahgunakan waktu dalam menyelesaikan yang diberikan oleh atasan					
2.	Saya sering mengulur waktu untuk mengerjakan tugas yang diberikan oleh perusahaan					
Tuntutan fisik						
3.	Saya merasa nyaman dengan lingkungan kerja saat ini					
4.	Tuntutan pekerjaan yang memberatkan sering membuat saya frustrasi					
Kepemimpinan						
5.	Saya senang cara pimpinan dalam memperlakukan bawahan sehingga tidak merasa tertekan dalam bekerja					
6.	Saya merasa pimpinan tidak adil dalam memberikan tugas kepada setiap karyawan					
Konflik Kerja						
7.	Saya senang perusahaan mengkoordinasikan dengan baik tugas yang harus					

	dikerjakan sehingga tidak menimbulkan konflik					
8.	Saya merasa tidak nyaman terhadap rekan kerja karena sering terjadi konflik dalam pekerjaan					
Perbedaan nilai antar karyawan dengan pimpinan yang frustrasi dalam kerja						
9.	Saya senang karena pimpinan memberikan solusi terhadap karyawan yang tidak paham terhadap tugas yang diberikan perusahaan sehingga tidak ada perbedaan pendapat					
10.	Saya merasa perusahaan tidak memberi kesempatan bagi saya untuk berpartisipasi dalam mencapai tujuan organisasi karena semua keputusan berada dilapangan pimpinan					
2. Level Of Work Attendance						
Frekuensi						
11.	Apabila saya mempunyai tingkat kehadiran yang baik perusahaan akan memberikan pengembangan karir terhadap karyawannya					

12.	Saya malas masuk kerja karena pekerjaan saya terlalu banyak					
Aspek orang						
13.	Saya tidak pernah absen saat hari kerja					
14.	Saya sering meninggalkan tempat kerja tanpa izin					
Aspek % waktu yang hilang						
15.	Saya senang terhadap peraturan perusahaan tentang tingkat kehadiran yang dinilai berdasarkan prosentase masuk kerja setiap bulannya					
16.	Saya keberatan terhadap tingkat kehadiran yang harus saya penuhi diperusahaan					
Aspek rata-rata lamanya absen per orang						
17.	Saya selalu memaksimalkan waktu kerja saya					
18.	Saya malas memberikan surat ijin pada perusahaan karena atasan tidak menanyakannya					
3. Employee Career Development						
Prestasi						

19.	Saya senang perusahaan memberikan kesempatan karyawan untuk mengembangkan karir agar mendapatkan prestasi yang baik dipusahaan					
20.	Pengembangan karir dipusahaan tempat saya bekerja tidak sesuai dengan prestasi kerja yang telah diberikan					
Exposure						
21.	Saya menunjukkan sikap loyalitas terhadap perusahaan tempat saya bekerja saat ini					
22.	Saya merasa tidak perlu berkomunikasi terhadap orang-orang yang tidak suka terhadap pengembangan karir saya dipusahaan					
Kesetiaan Organisasional						
23.	Pengembangan karir karyawan sesuai dengan masa kerja karyawan yang ada dipusahaan					
24.	Saya kurang menunjukkan sikap loyalitas dalam bekerja terhadap perusahaan					

Mentor dan Sponsor					
25.	Saya diberikan bimbingan terhadap pengembangan karir saya				
26.	Saya merasa kurang adanya pelatihan dan pendidikan yang diberikan kepada karyawan				
Kesempatan untuk Tumbuh					
27.	Ada kesempatan bagi saya dalam mengembangkan karir				
28.	Perusahaan tidak memberikan program pelatihan untuk karyawan				
Dukungan Manajemen					
29.	Saya mendapat dukungan atasan kurang baik untuk bawahannya mengembangkan karir				
30.	Saya merasa dukungan atasan kurang baik untuk bawahannya mengembangkan karir				

Lampiran 8

VARIABEL *WORK PRESSURE* (X_1)

NO RESP	Waktu yang mendesak		Tuntutan fisik		Kepemimpinan		Konflik kerja		Perbedaan nilai antar karyawan dengan pimpinan yang frustrasi dalam kerja		X1
	X1.1_1	X1.1_2	X1.2_1	X1.2_2	X1.3_1	X1.3_2	X1.4_1	X1.4_2	X1.5_1	X1.5_2	
Resp_1	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	46
Resp_2	4	4	1	1	3	1	4	4	4	4	30
Resp_3	4	5	3	3	2	3	4	5	5	4	38
Resp_4	5	5	3	3	3	3	5	5	5	5	42
Resp_5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	43
Resp_6	5	3	5	5	5	5	5	3	4	4	44
Resp_7	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
Resp_8	4	3	5	4	4	4	4	3	4	5	40
Resp_9	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	44
Resp_10	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	46
Resp_11	3	4	4	4	4	4	3	4	4	2	36
Resp_12	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	36

Resp_13	3	5	5	4	4	4	3	5	3	5	41
Resp_14	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	45
Resp_15	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	47
Resp_16	3	3	4	4	4	5	3	3	5	3	37
Resp_17	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	45
Resp_18	3	4	3	5	4	4	3	4	4	4	38
Resp_19	1	1	5	4	5	5	1	1	1	1	25
Resp_20	3	4	4	4	5	5	3	4	4	4	40
Resp_21	2	2	5	5	5	5	2	2	3	2	33
Resp_22	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	44
Resp_23	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	40
Resp_24	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	43
Resp_25	5	4	2	2	2	2	5	4	4	4	34
Resp_26	4	4	5	5	5	5	4	4	3	4	43
Resp_27	3	3	5	4	5	5	3	3	3	4	38
Resp_28	5	4	4	4	4	3	5	4	5	4	42
Resp_29	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	34
Resp_30	4	3	4	4	5	5	4	3	4	4	40
Resp_31	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	38
Resp_32	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	45
Resp_33	4	3	5	5	5	5	4	3	3	4	41
Resp_34	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42

Resp_35	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	47
Resp_36	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	44
Resp_37	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	40
Resp_38	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	45
Resp_39	5	5	4	3	3	4	5	5	4	4	42
Resp_40	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	43
Resp_41	3	1	5	2	3	1	3	1	4	3	26
Resp_42	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	43
Resp_43	5	4	4	4	3	3	5	4	4	4	40
Resp_44	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	48
Resp_45	4	4	5	4	5	5	4	4	3	4	42
Resp_46	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	31
Resp_47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
Resp_48	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	31
Resp_49	3	4	2	4	2	3	3	4	4	3	32
Resp_50	3	4	5	3	4	4	3	4	4	4	38
Resp_51	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	48
Resp_52	4	4	5	4	5	5	4	4	4	3	42
Resp_53	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	48
Resp_54	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
Resp_55	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	46
Resp_56	4	5	4	1	3	1	4	5	4	1	32

Resp_57	4	4	5	3	3	3	4	4	5	3	38
Resp_58	5	4	4	3	3	3	5	4	4	3	38
Resp_59	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	44
Resp_60	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	44
Resp_61	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48
Resp_62	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
Resp_63	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	44
Resp_64	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	42
Resp_65	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	46
Resp_66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
Resp_67	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
Resp_68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
Resp_69	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	44
Resp_70	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	46
Resp_71	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	36
Resp_72	5	5	5	3	4	3	5	5	5	3	43
Resp_73	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	46
Resp_74	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	43
Resp_75	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	44

VARIABEL LEVEL OF WORK ATTENDANCE (X_2)

NO RESP	Frekuensi		Aspek orang		Aspek % waktu yang hilang		Aspek rata-ratalamanya absen per orang		X2
	X2.1_1	X2.1_2	X2.2_1	X2.2_2	X2.3_1	X2.3_2	X2.4_1	X2.4_2	
Resp_1	4	4	5	5	4	4	5	4	35
Resp_2	1	1	4	4	1	1	4	1	17
Resp_3	3	3	5	4	3	3	5	3	29
Resp_4	3	3	5	5	3	3	5	3	30
Resp_5	4	4	5	4	4	4	4	4	33
Resp_6	5	5	4	4	5	5	3	5	36
Resp_7	4	5	4	4	4	5	4	4	34
Resp_8	5	4	4	5	5	4	3	4	34
Resp_9	5	5	4	4	5	5	4	5	37
Resp_10	4	4	5	5	4	4	5	4	35
Resp_11	4	4	4	2	4	4	4	4	30
Resp_12	4	4	4	4	4	4	3	4	31
Resp_13	5	4	3	5	5	4	5	4	35
Resp_14	4	4	5	4	4	4	5	4	34
Resp_15	5	5	4	5	5	5	5	5	39
Resp_16	4	4	5	3	4	4	3	5	32

Resp_17	4	4	5	4	4	4	4	5	34
Resp_18	3	5	4	4	3	5	4	4	32
Resp_19	5	4	1	1	5	4	1	5	26
Resp_20	4	4	4	4	4	4	4	5	33
Resp_21	5	5	3	2	5	5	2	5	32
Resp_22	5	5	4	4	5	5	4	5	37
Resp_23	4	4	3	4	4	4	4	5	32
Resp_24	5	5	4	4	5	5	4	4	36
Resp_25	2	2	4	4	2	2	4	2	22
Resp_26	5	5	3	4	5	5	4	5	36
Resp_27	5	4	3	4	5	4	3	5	33
Resp_28	4	4	5	4	4	4	4	3	32
Resp_29	4	4	3	3	4	4	3	4	29
Resp_30	4	4	4	4	4	4	3	5	32
Resp_31	4	4	4	4	4	4	4	4	32
Resp_32	5	5	4	4	5	5	5	4	37
Resp_33	5	5	3	4	5	5	3	5	35
Resp_34	5	5	4	4	5	5	4	4	36
Resp_35	4	5	5	5	4	5	5	4	37
Resp_36	4	4	5	4	4	4	4	5	34
Resp_37	4	4	3	4	4	4	4	5	32
Resp_38	5	5	4	4	5	5	5	5	38

Resp_61	5	5	5	5	5	5	5	4	39
Resp_62	4	4	4	4	4	4	4	5	33
Resp_63	4	5	4	5	4	5	4	5	36
Resp_64	5	4	5	4	5	4	4	4	35
Resp_65	5	4	5	4	5	4	5	4	36
Resp_66	4	4	4	4	4	4	4	4	32
Resp_67	5	5	5	5	5	5	5	5	40
Resp_68	4	4	4	4	4	4	4	4	32
Resp_69	4	5	4	5	4	5	4	5	36
Resp_70	5	5	5	5	5	5	5	4	39
Resp_71	3	4	3	4	3	4	4	4	29
Resp_72	5	3	5	3	5	3	5	3	32
Resp_73	4	5	4	5	4	5	4	5	36
Resp_74	5	4	5	4	5	4	4	4	35
Resp_75	4	5	4	5	4	5	4	5	36

VARIABEL *EMPLOYEE CAREER DEVELOPMENT* (Y)

NO RESP	Prestasi		Exposure		Kesetiaan organisasional		Mentor dan sponsor		Kesempatan untuk tumbuh		Dukungan manajemen		Y
	Y.1_1	Y.1_2	Y.2_1	Y.2_2	Y.3_1	Y.3_2	Y.4_1	Y.4_2	Y.5_1	Y.5_2	Y.6_1	Y.6_2	
Resp_1	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	55
Resp_2	1	3	1	1	3	4	4	4	4	4	5	4	38
Resp_3	3	3	3	3	2	5	5	4	4	4	4	3	43
Resp_4	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	50
Resp_5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	2	47
Resp_6	4	5	5	5	5	3	4	4	2	3	4	3	47
Resp_7	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	50
Resp_8	4	4	5	4	4	3	4	5	5	4	2	4	48
Resp_9	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	53
Resp_10	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	55
Resp_11	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	5	3	45
Resp_12	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	3	48
Resp_13	5	5	5	4	4	5	3	5	3	4	5	3	51
Resp_14	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	50
Resp_15	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	57

Resp_16	5	4	4	4	4	3	5	3	5	3	4	4	48
Resp_17	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	52
Resp_18	3	4	3	5	4	4	4	4	5	4	3	4	47
Resp_19	5	5	5	4	5	1	1	1	1	1	1	1	31
Resp_20	4	5	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	48
Resp_21	5	5	5	5	5	2	3	2	2	2	2	2	40
Resp_22	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	53
Resp_23	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	47
Resp_24	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	53
Resp_25	2	2	2	2	2	4	4	4	3	4	4	3	36
Resp_26	5	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	3	49
Resp_27	5	5	5	4	5	3	3	4	3	5	4	2	48
Resp_28	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	5	3	49
Resp_29	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	41
Resp_30	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	3	3	47
Resp_31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
Resp_32	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	55
Resp_33	4	5	5	5	5	3	3	4	4	2	5	3	48
Resp_34	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	50
Resp_35	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	56

Resp_36	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	54
Resp_37	5	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	48
Resp_38	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	56
Resp_39	5	3	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	47
Resp_40	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	49
Resp_41	5	5	5	2	3	1	4	3	2	2	2	2	36
Resp_42	4	5	4	4	4	5	5	4	5	3	5	4	52
Resp_43	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	47
Resp_44	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	57
Resp_45	4	3	5	4	5	4	3	4	4	4	5	4	49
Resp_46	5	5	4	4	2	3	3	3	3	3	4	2	41
Resp_47	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
Resp_48	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	38
Resp_49	2	2	2	4	2	4	4	3	4	4	4	3	38
Resp_50	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	3	5	48
Resp_51	1	3	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	50
Resp_52	5	5	5	4	5	4	4	3	3	3	3	2	46
Resp_53	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	57
Resp_54	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	57
Resp_55	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	53

Resp_56	4	5	4	1	3	5	4	1	3	1	1	3	35
Resp_57	4	4	5	3	3	4	5	3	3	3	3	2	42
Resp_58	5	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	42
Resp_59	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	52
Resp_60	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	54
Resp_61	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	56
Resp_62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	49
Resp_63	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	55
Resp_64	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	50
Resp_65	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	53
Resp_66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
Resp_67	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	58
Resp_68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
Resp_69	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	55
Resp_70	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	54
Resp_71	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	46
Resp_72	5	5	5	3	4	5	5	3	4	3	5	4	51
Resp_73	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	55
Resp_74	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	53
Resp_75	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	55

Lampiran Uji Validitas

1. VARIABEL *WORK PRESSURE*

Correlations												
		X1.1_1	X1.1_2	X1.2_1	X1.2_2	X1.3_1	X1.3_2	X1.4_1	X1.4_2	X1.5_1	X1.5_2	<i>Work pressure</i>
X1.1_1	Pearson Correlation	1	,633**	-,101	,062	,023	,005	1,000**	,633**	,672**	,543**	,722**
	Sig. (2-tailed)		,000	,386	,600	,844	,969	,000	,000	,000	,000	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X1.1_2	Pearson Correlation	,633**	1	-,137	,113	-,034	,021	,633**	1,000**	,620**	,515**	,709**
	Sig. (2-tailed)	,000		,240	,334	,773	,861	,000	,000	,000	,000	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X1.2_1	Pearson Correlation	-,101	-,137	1	,341**	,432**	,338**	-,101	-,137	-,112	-,088	,237*
	Sig. (2-tailed)	,386	,240		,003	,000	,003	,386	,240	,341	,455	,041

X1.4_2	Pearson Correlation	,633**	1,000**	-,137	,113	-,034	,021	,633**	1	,620**	,515**	,709**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,240	,334	,773	,861	,000		,000	,000	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X1.5_1	Pearson Correlation	,672**	,620**	-,112	,019	-,072	-,112	,672**	,620**	1	,430**	,596**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,341	,872	,538	,338	,000	,000		,000	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X1.5_2	Pearson Correlation	,543**	,515**	-,088	,449**	,273*	,330**	,543**	,515**	,430**	1	,740**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,455	,000	,018	,004	,000	,000	,000		,000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Work pressur e	Pearson Correlation	,722**	,709**	,237*	,607**	,514**	,541**	,722**	,709**	,596**	,740**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,041	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75

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

Y.2_1	Pearson Correlation	,706**	,664**	1	,341**	,432**	-,137	-,112	-,088	-,246*	-,190	-,238*	-,150	,263*
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,003	,000	,240	,341	,455	,033	,102	,040	,199	,023
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Y.2_2	Pearson Correlation	,316**	,336**	,341**	1	,663**	,113	,019	,449**	,324**	,348**	,304**	,292*	,661**
	Sig. (2-tailed)	,006	,003	,003		,000	,334	,872	,000	,005	,002	,008	,011	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Y.3_1	Pearson Correlation	,307**	,476**	,432**	,663**	1	-,034	-,072	,273*	,204	,180	,167	,273*	,559**
	Sig. (2-tailed)	,007	,000	,000	,000		,773	,538	,018	,079	,123	,151	,018	,000

	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Y.3_2	Pearson Correlation	-,096	-,079	-,137	,113	-,034	1	,620**	,515**	,575**	,476**	,529**	,589**	,612**
	Sig. (2-tailed)	,412	,501	,240	,334	,773		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Y.4_1	Pearson Correlation	-,130	-,097	-,112	,019	-,072	,620**	1	,430**	,581**	,402**	,416**	,436**	,518**
	Sig. (2-tailed)	,267	,409	,341	,872	,538	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Y.4_2	Pearson Correlation	-,099	-,097	-,088	,449**	,273*	,515**	,430**	1	,650**	,785**	,627**	,670**	,771**

	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
--	---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----

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

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

Lampiran Uji Reliabilitas

1. VARIABEL *WORK PRESSURE* (X_1)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	75	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	75	100,0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,751	,860	11

2. VARIABEL *LEVEL OF WORK ATTENDANCE* (X_2)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	75	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	75	100,0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,751	,832	9

3. VARIABEL EMPLOYEE CAREER DEVELOPMENT (Y)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	75	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	75	100,0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

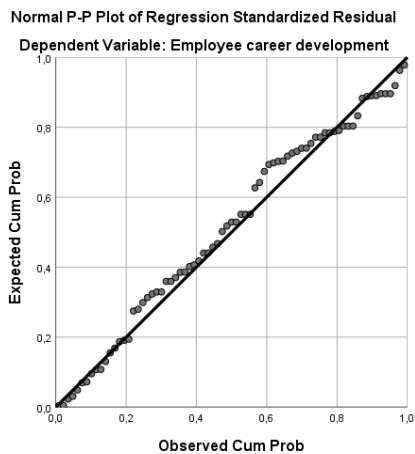
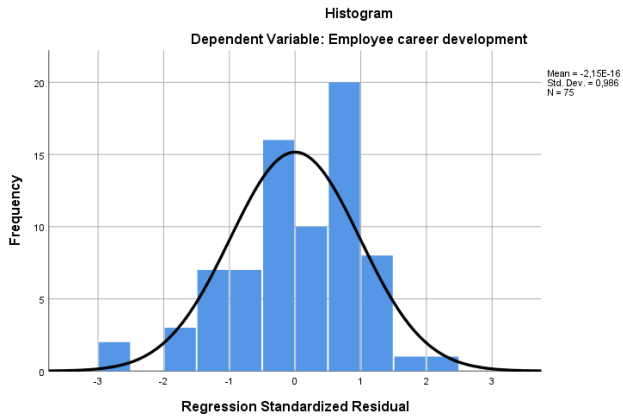
Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,743	,849	13

Lampiran Uji Asumsi Klasik

1. UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,01922183
Most Extreme Differences	Absolute	,096
	Positive	,061
	Negative	-,096
Test Statistic		,096
Asymp. Sig. (2-tailed)		,082 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

UJI NORMALITAS HISTOGRAM dan PLOT



2. UJI MULTIKOLINIERITAS

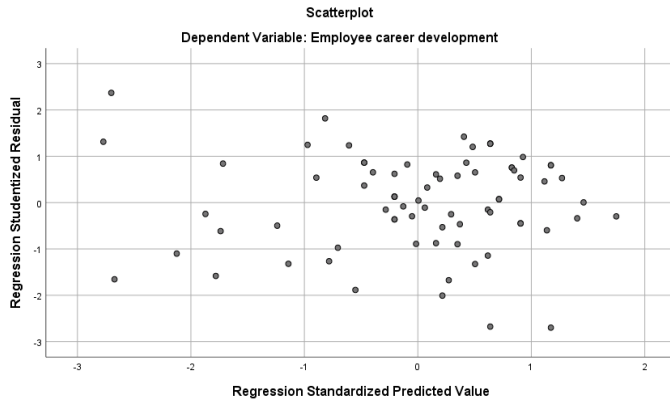
Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,321	1,929		2,240	,028		
	Work pressure	,742	,092	,658	8,037	,000	,242	4,131
	Level of work attendance	,429	,114	,310	3,782	,000	,242	4,131

a. Dependent Variable: Employee career development

3. UJI AUTOKORELASI

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,940 ^a	,883	,880	2,04707	1,755
a. Predictors: (Constant), Level of work attendance, Work pressure					
b. Dependent Variable: Employee career development					

4. UJI HETEROKEDASTISITAS PLOT



5. UJI HETEROKEDASTISITAS GLEJSER

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
Model						
1	(Constant)	3.780	1.102		3.429	.001
	Work pressure	.029	.053	.128	.555	.581
	Level of work attendance	-.102	.065	-.364	-1.574	.120
a. Dependent Variable: ABS						

➤ Tabel Frekuensi

Variabel *Work Pressure*

X1.1_1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	1	1,3	1,3	1,3
	2,00	1	1,3	1,3	2,7
	3,00	15	20,0	20,0	22,7
	4,00	32	42,7	42,7	65,3
	5,00	26	34,7	34,7	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

X1.1_2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	2	2,7	2,7	2,7
	2,00	1	1,3	1,3	4,0
	3,00	10	13,3	13,3	17,3
	4,00	38	50,7	50,7	68,0
	5,00	24	32,0	32,0	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

X1.2_1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	1	1,3	1,3	1,3
	2,00	2	2,7	2,7	4,0
	3,00	7	9,3	9,3	13,3
	4,00	35	46,7	46,7	60,0
	5,00	30	40,0	40,0	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

X1.2_2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	2	2,7	2,7	2,7
	2,00	2	2,7	2,7	5,3
	3,00	8	10,7	10,7	16,0
	4,00	38	50,7	50,7	66,7
	5,00	25	33,3	33,3	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

X1.3_1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	4	5,3	5,3	5,3
	3,00	9	12,0	12,0	17,3
	4,00	35	46,7	46,7	64,0
	5,00	27	36,0	36,0	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

X1.3_2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	3	4,0	4,0	4,0
	2,00	1	1,3	1,3	5,3
	3,00	10	13,3	13,3	18,7
	4,00	31	41,3	41,3	60,0
	5,00	30	40,0	40,0	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

X1.4_1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	1	1,3	1,3	1,3
	2,00	1	1,3	1,3	2,7
	3,00	15	20,0	20,0	22,7
	4,00	32	42,7	42,7	65,3
	5,00	26	34,7	34,7	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

X1.4_2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	2	2,7	2,7	2,7
	2,00	1	1,3	1,3	4,0
	3,00	10	13,3	13,3	17,3
	4,00	38	50,7	50,7	68,0
	5,00	24	32,0	32,0	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

X1.5_1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	1	1,3	1,3	1,3
	3,00	12	16,0	16,0	17,3
	4,00	36	48,0	48,0	65,3
	5,00	26	34,7	34,7	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

X1.5_2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	2	2,7	2,7	2,7
	2,00	2	2,7	2,7	5,3
	3,00	10	13,3	13,3	18,7
	4,00	43	57,3	57,3	76,0
	5,00	18	24,0	24,0	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Variabel Level Of Work Attendance

X2.1_1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	1	1,3	1,3	1,3
	2,00	2	2,7	2,7	4,0
	3,00	7	9,3	9,3	13,3
	4,00	35	46,7	46,7	60,0
	5,00	30	40,0	40,0	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

X2.2_1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	1	1,3	1,3	1,3
	3,00	12	16,0	16,0	17,3
	4,00	36	48,0	48,0	65,3
	5,00	26	34,7	34,7	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

X2.2_2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	2	2,7	2,7	2,7
	2,00	2	2,7	2,7	5,3
	3,00	10	13,3	13,3	18,7
	4,00	43	57,3	57,3	76,0
	5,00	18	24,0	24,0	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

X2.3_1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	1	1,3	1,3	1,3
	2,00	2	2,7	2,7	4,0
	3,00	7	9,3	9,3	13,3
	4,00	35	46,7	46,7	60,0
	5,00	30	40,0	40,0	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

X2.3_2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	2	2,7	2,7	2,7
	2,00	2	2,7	2,7	5,3
	3,00	8	10,7	10,7	16,0
	4,00	38	50,7	50,7	66,7
	5,00	25	33,3	33,3	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

X2.4_1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	2	2,7	2,7	2,7
	2,00	1	1,3	1,3	4,0
	3,00	10	13,3	13,3	17,3
	4,00	38	50,7	50,7	68,0
	5,00	24	32,0	32,0	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

X2.4_2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	3	4,0	4,0	4,0
	2,00	1	1,3	1,3	5,3
	3,00	10	13,3	13,3	18,7
	4,00	31	41,3	41,3	60,0
	5,00	30	40,0	40,0	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Variabel Level Of Work Attendance

Y.1_1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	2	2,7	2,7	2,7
	2,00	2	2,7	2,7	5,3
	3,00	4	5,3	5,3	10,7
	4,00	35	46,7	46,7	57,3
	5,00	32	42,7	42,7	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Y.1_2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	2	2,7	2,7	2,7
	3,00	6	8,0	8,0	10,7
	4,00	36	48,0	48,0	58,7
	5,00	31	41,3	41,3	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Y.2_1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	1	1,3	1,3	1,3
	2,00	2	2,7	2,7	4,0
	3,00	7	9,3	9,3	13,3
	4,00	35	46,7	46,7	60,0
	5,00	30	40,0	40,0	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Y.2_2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	2	2,7	2,7	2,7
	2,00	2	2,7	2,7	5,3
	3,00	8	10,7	10,7	16,0
	4,00	38	50,7	50,7	66,7
	5,00	25	33,3	33,3	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Y.3_1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	4	5,3	5,3	5,3
	3,00	9	12,0	12,0	17,3
	4,00	35	46,7	46,7	64,0
	5,00	27	36,0	36,0	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Y.3_2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	2	2,7	2,7	2,7
	2,00	1	1,3	1,3	4,0
	3,00	10	13,3	13,3	17,3
	4,00	38	50,7	50,7	68,0
	5,00	24	32,0	32,0	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Y.4_1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	1	1,3	1,3	1,3
	3,00	12	16,0	16,0	17,3
	4,00	36	48,0	48,0	65,3
	5,00	26	34,7	34,7	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Y.4_2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	2	2,7	2,7	2,7
	2,00	2	2,7	2,7	5,3
	3,00	10	13,3	13,3	18,7
	4,00	43	57,3	57,3	76,0
	5,00	18	24,0	24,0	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Y.5_1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	1	1,3	1,3	1,3
	2,00	4	5,3	5,3	6,7
	3,00	13	17,3	17,3	24,0
	4,00	35	46,7	46,7	70,7
	5,00	22	29,3	29,3	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Y.5_2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	2	2,7	2,7	2,7
	2,00	3	4,0	4,0	6,7
	3,00	13	17,3	17,3	24,0
	4,00	39	52,0	52,0	76,0
	5,00	18	24,0	24,0	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Y.6_1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	2	2,7	2,7	2,7
	2,00	3	4,0	4,0	6,7
	3,00	10	13,3	13,3	20,0
	4,00	35	46,7	46,7	66,7
	5,00	25	33,3	33,3	100,0
	Total	75	100,0	100,0	