

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, WORK LIFE
BALANCE, DAN MANAJEMEN BAKAT TERHADAP
LOYALITAS KERJA KARYAWAN DI PT BIOSIS MULTI
JAYA, JAKARTA.**

***THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE, WORK LIFE
BALANCE, AND TALENT MANAGEMENT ON EMPLOYEE
LOYALTY IN PT BIOSIS MULTI JAYA, JAKARTA.***

Oleh:

Nurmala Dewi

2016410021

SKRIPSI

**Untuk memperoleh gelar sarjana dalam Ilmu Ekonomi Program Studi Manajemen pada
Universitas Darma Persada**



**PROGRAM SARJANA
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS DARMA PERSADA
JAKARTA
2021**

LEMBAR PERSETUJUAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nurmala Dewi

NIM : 2016410021

Jurusan : Manajemen

Peminatan : Manajemen Sumber Daya Manusia

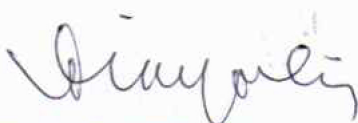
Judul Skripsi : **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, *Work Life Balance*, dan
Manajemen Bakat Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan di PT.
Biosis Multi Jaya, Jakarta.**

Telah diperiksa dan disetujui untuk dijadikan dan diujikan dalam siding ujian
Skripsi Sarjana.

Jakarta, 26 Juli 2021

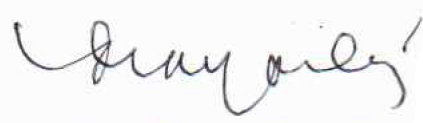
Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen


(Dian A Rahim., SE, M.Si)

Mengetahui,

Pembimbing


(Dian A Rahim., SE, M.Si)

LEMBAR PENGESAHAN

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, WORK LIFE BALANCE, DAN
MANAJEMEN BAKAT TERHADAP LOYALITAS KERJA KARYAWAN
DI PT. BIOSIS MULTI JAYA, JAKARTA.**

***THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE, WORK LIFE BALANCE,
AND TALENT MANAGEMENT ON EMPLOYEE LOYALTY IN PT. BIOSIS
MULTI JAYA, JAKARTA.***

Oleh:

Nurmala Dewi

2016410021

SKRIPSI


Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat ujian guna memperoleh gelar sarjana dalam Ilmu Ekonomi Konsentrasi Manajemen pada Universitas Darma Persada


Dian Anggraeny Rahim, SE., M.Si

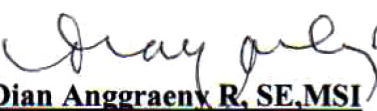
DOSEN PEMBIMBING


Sukardi, SE, MM

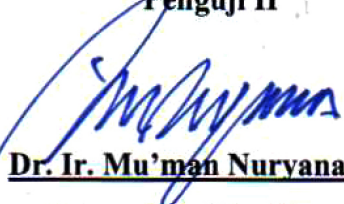
Penguji I

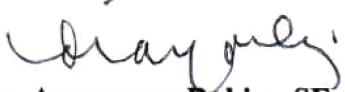

Dra. Endang Tj., MM

Penguji II


Dian Anggraeny R, SE,MSI

Penguji III


Dr. Ir. Mu'man Nuryana, M.Sc
Dekan Fakultas Ekonomi


Dian Anggraeny Rahim, SE., M.Si
Ketua Jurusan Manajemen

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nurmala Dewi

NIM : 2016410021

Program Studi : Manajemen

Judul Skripsi : **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, *Work Life Balance*, dan
Manajemen Bakat Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan di PT.
Biosis Multi Jaya, Jakarta.**

Menyatakan bahwa, skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah benar merupakan hasil karya saya sendiri. Selain itu, sumber informasi yang dikutip penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam daftar pustaka.

Apabila pada kemudian hari dapat dibuktikan bahwa terdapat unsur tiruan, duplikasi atau plagiat, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Jakarta, 26 Juli 2021



Nurmala Dewi

NIM: 2016410021

ABSTRAK

Nama : Nurmal Dewi

NIM : 2016410021

Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, *Work Life Balance*, dan Manajemen Bakat Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan di PT Biosis Multi Jaya, Jakarta.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, *work life balance*, dan manajemen bakat terhadap loyalitas kerja karyawan di PT Biosis Multi Jaya. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan skunder.. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuisioner kepada 152 responden karyawan PT. Biosis Multi Jaya. Pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh yaitu 152 sampel. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi), dan uji hipotesis untuk mengetahui pengaruh dari X1, X2 dan X3 terhadap Y.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa variable gaya kepemimpinan mempengaruhi loyalitas kerja karyawan, *work life balance* mempengaruhi loyalitas kerja karyawan, dan manajemen bakat mempengaruhi loyalitas kerja karyawan yang berdampak positif.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, *Work Life Balance*, Manajemen Bakat, Loyalitas Kerja.

ABSTRACT

Nama : Nurmala Dewi

NIM : 2016410021

Judul : The Influence of Leadership Style, Work Life Balance, and Talent Management on Employee Loyalty at PT Biosis Multi Jaya, Jakarta.

This study aims to determine the effect of leadership style, work life balance, and talent management on employee work loyalty at PT Multi Jaya Bios. The data used in this study are primary and secondary data. The data was collected by distributing questionnaires to 152 respondents, employees of PT. Multi Jaya Bios. Sampling used a saturated sample of 152 samples. The analytical tools used are multiple linear regression, classical assumption test (normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, autocorrelation test), and hypothesis testing to determine the effect of X1, X2 and X3 on Y.

The research findings show that the leadership style variable affects employee work loyalty, work life balance affects employee work loyalty, and talent management affects employee work loyalty which has a positive impact.

Keywords: Leadership Style, Work Life Balance, Talent Management, Work Loyalty.

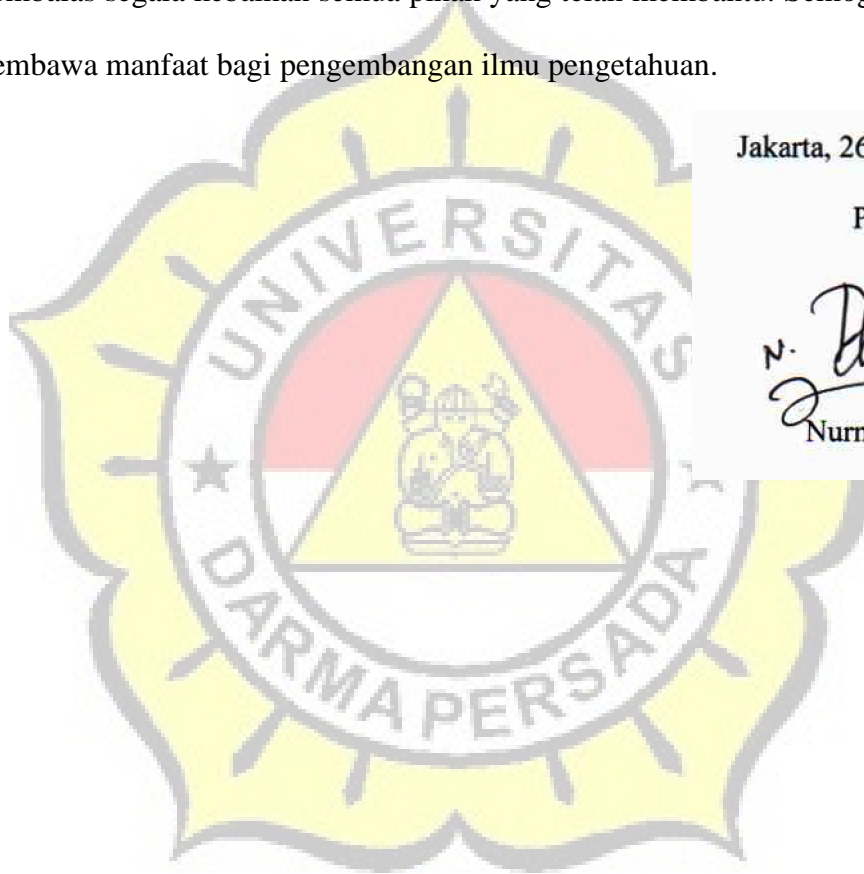
KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan taufik-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, *Work Life Balance*, dan Manajemen Bakat Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan di PT. Biosis Multi Jaya, Jakarta”. Adapun maksud dari penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi. Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak dapat terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Imanudin Suwardi selaku pimpinan PT. Biosis Multi Jaya yang telah memberikan izin dalam penelitian.
2. Ibu Dian A Rahim., SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada. Serta Dosen Pembimbing Skripsi dan Akademik.
3. Bapak Dr. Ir. Mu'man Nuryana, M.Sc selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Darma Pesada.
4. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada yang membantu dalam proses belajar selama masa perkuliahan.
5. Seluruh staff Sekretariat Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada.
6. Untuk orang tua dan saudara/i yang telah memberikan do'a dan dukungan baik moril maupun materil sehingga proposal skripsi ini dapat selesai dengan baik.


7. Untuk seluruh teman-teman angkatan 2016 jurusan Manajemen yang selalu membantu, memberikan semangat dan selalu memberikan dukungan sampai saat ini.

Demikian skripsi ini dibuat, penulis berharap Allah SWT berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga skripsi ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan.



Jakarta, 26 Juli 2021

Penulis

N. 
Nurmala Dewi

DAFTAR ISI

Halaman

LEMBAR PESERTUJUAN	i
LEMBAR PERNYATAAN	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRAC	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi, Pembatasan dan Perumusan Masalah	11
1.2.1 Identifikasi Masalah	11
1.2.2 Pembatasan Masalah	12
1.2.3 Perumusan Masalah	12
1.3 Tujuan Penelitian	12
1.4 Manfaat Penelitian	13
BAB II	15
LANDASAN TEORI DAN KERANGKA BERPIKIR	15
2.1 Landasan Teori	15
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2.1.2 Loyalitas Karyawan	18
2.1.2.1 Pengertian Loyalitas Karyawan	19
2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan ..	20
2.1.2.3 Dimensi Loyalitas Karywan	21
2.1.3 Gaya Kepemimpinan	23
2.1.3.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan	23

2.1.3.2	Tipologi Gaya Kepemimpinan	24
2.1.3.3	Dimensi Gaya Kepemimpinan Demokratis	28
2.1.4	Work Life Balance	31
2.1.4.1	Pengertian Work Life Balance	31
2.1.4.2	Aspek-Aspek Work Life Balance	32
2.1.4.3	Dimensi Work Life Balance	33
2.1.4.4	Faktor-Faktor Work Life Balance	34
2.1.5	Manajemen Bakat	36
2.1.5.1	Pengertian Manajemen Bakat	36
2.1.5.2	Dimensi Manajemen Bakat	38
2.2	Penelitian Terdahulu	39
2.3	Kerangka Berpikir	45
2.4	Paradigma Penelitian	49
2.5	Hipotesis	50
BAB III	52
3.1	Metode Penelitian	52
3.2	Waktu dan Tempat Penelitian	53
3.3	Operasional Variable	53
3.4	Sumber Data dan Responden	60
3.4.1	Sumber Data	60
3.4.2	Populasi dan Sampel	61
3.4.2.1	Populasi	61
3.4.2.2	Sampel	62
3.5	Metode Pengumpulan Data	62
3.6	Metode dan Uji Hipotesis	65
3.6.1	Uji Kualitas Data	66
3.6.2	Uji Asumsi Klasik	67
3.6.3	Metode Analisis Data	70
3.6.4	Uji Hipotesis	71
3.6.4.1	Uji Parsial (Uji Statistik t)	71
3.6.4.2	Pengujian Secara Simultan (Uji F)	73

3.6.4.3 Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R ²)	74
BAB IV	75
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	75
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	75
4.1.1 Profil Perusahaan	75
4.1.2 Visi & Misi dan Sasaran Perusahaan	76
4.1.3 Struktur Organisasi	78
4.2 Hasil Penelitian	80
4.2.1 Karakteristik Responden	80
4.2.2 Tanggapan Responden Tentang Variable yang Diteliti	85
4.3 Hasil Uji Kualitas Data	153
4.3.1 Hasil Uji Validitas	153
4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas	158
4.4 Hasil Uji Asumsi Klasik	159
4.4.1 Hasil Uji Multikolinieritas	160
4.4.2 Hasil Uji Heterokedastisitas	161
4.4.3 Hasil Uji Normalitas	163
4.4.4 Hasil Uji Autokorelasi	165
4.5 Alat Analisis	166
4.5.1 Hasil Uji Regresi Berganda	166
4.5.2 Hasil Uji Regresi Sederhana	167
4.5.3 Hasil Uji Koefisiensi Determinasi (R ²)	171
4.6 Hasil Uji Hipotesis	177
4.6.1 Hasil Uji Parsial (Uji t)	176
4.6.2 Hasil Uji Simultan (Uji f)	178
4.7 Pembahasan dan Pemecahan Masalah.....	179
4.7.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Loyalitas Karyawan	180
4.7.2 Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> Terhadap Loyalitas Karyawan	181
4.7.3 Pengaruh Manajeme Bakat Terhadap Loyalitas Karyawan	182
4.7.4 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, <i>Work-Life Balance</i> dan	

Manajemen Bakat Terhadap Loyalitas Karyawan	182
BAB V	184
SIMPULAN DAN SARAN	185
5.1 Simpulan	185
5.2 Saran	186
DAFTAR PUSTAKA	187
LAMPIRAN	188



DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1 Data Tingkat <i>Turnover</i> Negara Hay Group Survey	3
Tabel 1.2 Data Tingkat <i>Turnover</i> di PT. Biosis Multi Jaya	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	40
Tabel 3.1 Definisi Operasional Gaya Kepemimpinan	54
Tabel 3.2 Definisi Operasional <i>Work Life Balance</i>	56
Tabel 3.3 Definisi Operasional Manajemen Bakat	57
Tabel 3.4 Definisi Operasioanl Loyalitas Karyawan	59
Tabel 3.5 Jumlah Karyawan PT. Biosis Multi Jaya	61
Tabel 3.6 Skala Likert Untuk Varibale Gaya Kepemimpinan, <i>Work Life Balance</i> , Manajemen Bakat dan Loyalitas Kerja	63
Tabel 3.7 Interpretasi Nilasi Hasil Tanggapan Responden	64
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	80
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	81
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	83
Tabel 4.4 Tanggapan Responden Mengenai Mau Menerima Pendapat, Kritik dan Saran	86
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Mengenai Bawahan Dianggap Sebagai Komponen Pelaksana	87
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai Melibatkan Bawahaan Dalam Pengambilan Keputusan	88
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai Bersifat Bijaksana Dalam Pembagian Tugas dan Tanggung Jawab	89
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Mengenai Bersifat Ramah Tamah	90
Tabel 4.9 Tanggapan Responden Mengenai Selalu Bersedia Menolong Karyawan dan Karyawan Lain	91
Tabel 4.10 Tanggapan Responden Mengenai Mampu Menciptakan Suasana Kekeluargaan Yang Sehat dan Menyenangkan	92
Tabel 4.11 Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Tapi Tidak Kaku	93
Tabel 4.12 Tanggapan Responden Mengenai Percaya Kepada Bawahan	

Dengan Tetap Melakukan Pengawasan	94
Tabel 4.13 Tanggapan Responden Mengenai Memberi Kesempatan Pada Karyawan Untuk Mengembangkan Inisiatif dan Daya Kreatif .	96
Tabel 4.14 Tanggapan Responden Mengenai Beban Kerja Ditanggung Bersama	97
Tabel 4.15 Tanggapan Responden Mengenai Ada Kerjasama Dengan Karyawan	98
Tabel 4.16 Tanggapan Responden Mengenai Mengutamakan Kepentingan Bersama	99
Tabel 4.17 Tanggapan Responden Mengenai Menganggap Keberhasilan Yang Dicapai Sebagai Hasil Kerja Sama	100
Tabel 4.18 Tanggapan Responden Mengenai Memperlakukan Orang-Orang Yang Dipimpinnya Sebagai Teman Kerja	102
Tabel 4.19 Tanggapan Responden Mengenai Energi Melakukan Hal Lain Setelah Bekerja	103
Tabel 4.20 Tanggapan Responden Mengenai Kemudahan Mempertahankan Kehidupan Pribadi yang Diinginkan	104
Tabel 4.21 Tanggapan Responden Mengenai Tidak Mengabaikan Kebutuhan Pribadi Karena Tuntutan Pekerjaan	106
Tabel 4.22 Anggapan Responden Mengenai Kehidupan Pribadi Tidak Terganggu Karena Pekerjaan	107
Tabel 4.23 Tanggapan Responden Mengenai Tidak Kehilangan Aktivitas Pribadi yang Penting Karena Jumlah Waktu Habis Untuk Melakukan Pekerjaan	108
Tabel 4.24 Tanggapan Responden Mengenai Kehidupan Pribadi Tidak Menghabiskan Energi Untuk Melakukan Pekerjaan	109
Tabel 4.25 Tanggapan Responden Mengenai Kehidupan Pribadi Tidak Menghilangkan Fokus Pekerjaan	110
Tabel 4.26 Tanggapan Responden Mengenai Kehidupan Pribadi Tidak Menggangu Waktu Pekerjaan	112

Tabel 4.27	Tanggapan Responden Mengenai Kehidupan Pribadi Tidak Mengganggu Produktivitas di Tempat Kerja	113
Tabel 4.28	Tanggapan Responden Mengenai Tidak Mengkhawatirkan Aktivitas Pribadi Saat Bekerja	114
Tabel 4.29	Tanggapan Responden Mengenai Tetap Mudah Menyelesaikan Pekerjaan Meski Sibuk Dengan Urusan Pribadi di Tempat Kerja.....	115
Tabel 4.30	Tanggapan Responden Mengenai Pekerjaan Memberi Energi Melakukan Aktivitas di Luar Pekerjaan yang Penting	116
Tabel 4.31	Anggapan Responden Mengenai Memiliki Suasana Hati yang Lebih Baik Di Rumah, Karena Pekerjaan yang Dilakukan	117
Tabel 4.32	Tanggapan Responden Mengenai Hal-Hal Yang Dilakukan di Tempat Kerja Membantu Dalam Menghadapi Pekerjaan di Rumah	119
Tabel 4.33	Tanggapan Responden Mengenai Memiliki Suasana Hati yang Lebih Baik di Tempat Kerja Karena Hal Yang Terjadi di Kehidupan Pribadi	120
Tabel 4.34	Tanggapan Responden Mengenai Kehidupan Pribadi Memberikan Energi Untuk Melakukan Pekerjaan	121
Tabel 4.35	Tanggapan Responden Mengenai Kehidupan Pribadi Membantu Untuk Rileks dan Merasa Siap Untuk Bekerja di Hari Berikutnya	122
Tabel 4.36	Tanggapan Responden Mengenai Memiliki dan Menerapkan Talented Employee Dalam Merekrut	124
Tabel 4.37	Tanggapan Responden Mengenai Rekrutmen Didasarkan Tingkat-Tingkat Keterampilan Karyawan	125
Tabel 4.38	Tanggapan Responden Mengenai Risiko Rendah Karyawan Pindah Ke Perusahaan Lain	126
Tabel 4.39	Tanggapan Responden Mengenai Mudah Mendapatkan Pengganti Karyawan di Posisi Strategis Dari Karyawan Lainnya	127

Tabel 4.40	Tanggapan Responden Mengenai Pengelolaan Data	
	Karyawan	128
Tabel 4.41	Tanggapan Responden Mengenai Posisi Strategis Didasarkan	
	Data Kinerja Karyawan	129
Tabel 4.42	Tanggapan Responden Mengenai Memiliki Strategi	
	Mempertahankan Karyawan Bertalenta	131
Tabel 4.43	Tanggapan Responden Mengenai Kompensasi Berbanding Lurus	
	Dengan Talenta Karyawan	132
Tabel 4.44	Tanggapan Responden Mengenai Adanya Rotasi Jabatan	
	Karyawan Bertalenta	133
Tabel 4.45	Tanggapan Responden Mengenai Pelatihan Eksekutif Bukan	
	Untuk Mencari Kesalahan Bawahan	134
Tabel 4.46	Tanggapan Responden Mengenai Adanya Pelatihan Berkala	
	Untuk Memantau Perkembangan Kinerja Karyawan	135
Tabel 4.47	Tanggapan Responden Mengenai Hak yang Sama Mengikuti	
	Program Pelatihan Dari Perusahaan	136
Tabel 4.48	Tanggapan Responden Mengenai Pelatihan Didasarkan Atas	
	Tingkatan yang Dibutuhkan Karyawan	137
Tabel 4.49	Tanggapan Responden Mengenai Adanya Program Pelatihan	
	<i>External Training</i>	139
Tabel 4.50	Tanggapan Responden Mengenai Menaati Aturan Dan Tata	
	Tertib Organisasi	140
Tabel 4.51	Tanggapan Responden Mengenai Persepsi Terhadap	
	Peraturan	141
Tabel 4.52	Tanggapan Responden Mengenai Memegang Teguh Visi-Misi	142
Tabel 4.53	Tanggapan Responden Mengenai Merasa Loyal Terhadap	
	Organisasi	143
Tabel 4.54	Tanggapan Responden Mengenai Mematuhi Setiap Peraturan	
	Yang Ada di Organisasi	144
Tabel 4.55	Tanggapan Responden Mengenai Menyelesaikan Pekerjaan	
	Dengan Bekerjasama Dengan Rekan Kerja	145

Tabel 4.56	Tanggapan Responden Mengenai Melakukan Semua Pekerjaan Demi Kepentingan Bersama	146
Tabel 4.57	Tanggapan Responden Mengenai Berkontribusi Untuk Memajukan Perubahan	148
Tabel 4.58	Tanggapan Responden Mengenai Memiliki Hubungan Sosial yang Baik Dengan Karyawan Lain	149
Tabel 4.59	Tanggapan Responden Mengenai Memiliki Hubungan Sosial yang Baik Dengan Atasan	150
Tabel 4.60	Tanggapan Responden Mengenai Melaksanakan Pekerjaan Dengan Senang Hati dan Inisiatif	151
Tabel 4.61	Tanggapan Responden Mengenai Memiliki Minat Yang Tinggi Untuk Bekerja Secara Efektif dan Efisien	152
Tabel 4.62	Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1)	154
Tabel 4.63	Hasil Uji Validitas <i>Work-Life Balance</i> (X2)	155
Tabel 4.64	Hasil Uji Validitas Manajemen Bakat (X3)	156
Tabel 4.65	Hasil Uji Validitas Loyalitas Karyawan (Y)	157
Tabel 4.66	Hasil Uji Reliabilitas	159
Tabel 4.67	Hasil Uji Multikolinieritas	160
Tabel 4.68	Hasil Uji Normalitas	164
Tabel 4.69	Hasil Uji Autokorelasi	165
Tabel 4.70	Hasil Uji Regresi Berganda	166
Tabel 4.71	Hasil Analisis Regresi Sederhana Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Loyalitas Kerja Karyawan	168
Tabel 4.72	Hasil Analisis Regresi Sederhana <i>Work-Life Balance</i> terhadap Loyalitas Kerja Karyawan	169
Tabel 4.73	Hasil Analisis Regresi Sederhana Manajemen Bakat terhadap Loyalitas Kerja Karyawan	170
Tabel 4.74	Hasil Uji Koefisiensi Determinasi Gaya Kepemimpinan Demokratis, <i>Work-Life Balance</i>, dan Manajemen Bakat terhadap Loyalitas Kerja Karyawan	172
Tabel 4.75	Hasil Uji Koefisiensi Determinasi Gaya Kepemimpinan	

Demokratis terhadap Loyalitas Kerja Karyawan	173
Tabel 4.76 Hasil Uji Koefisiensi Determinasi <i>Work-Life Balance</i> terhadap Loyalitas Kerja Karyawan	174
Tabel 4.77 Hasil Uji Koefisiensi Determinasi Manajemen Bakat terhadap Loyalitas Kerja Karyawan	175
Tabel 4.78 Hasil Uji Parsial	176
Tabel 4.79 Hasil Uji Simultan	178
Tabel 4.80 Ringkasan Hasil Uji Hipotesis	179



DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 1.1 Grafik Tanggapan Responden Tentang Gaya Kepemimpinan, <i>Work-Life Balance</i>, Manajemen Bakat, dan Loyalitas Kerja Di PT. Biosis Multi Jaya	10
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	48
Gambar 2.2 Paradigma Penelitian	49
Gambar 4.1 Struktur Organisasi di PT. Biosis Multi Jaya	79
Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	81
Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	82
Gambar 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	84
Gambar 4.5 Hasil Uji Heteroskedastisitas	162
Gambar 4.6 Hasil Grafik Normalitas	163



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Daftar Riwayat Hidup	192
Lampiran 2 Surat Keterangan Penelitian	193
Lampiran 3 Kuisisioner Penelitian	194
Lampiran 4 Tabulasi Data Kuisisioner Variable Gaya Kepemimpinan (X1)	200
Lampiran 5 Tabulasi Data Kuisisioner Variable Work Life Balance (X2) ...	205
Lampiran 6 Tabulasi Data Kuisisioner Variable Manajemen Bakat (X3)	210
Lampiran 7 Tabulasi Data Kuisisioner Variable Loyalitas Kerja (Y)	215
Lampiran 8 R Table	220
Lampiran 9 T Table	225
Lampiran 10 Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05	229

