

## DAFTAR REFERENSI

- Amri, S. (2017). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Jenjang Karir Terhadap Produktivitas PT Bank Mestika Dharma Medan. *Bisnis Corporate*, 2(2).
- Gachengo, V., & Wekesa, S. (2017). *Influence of motivation on employee performance: a case of national bank of Kenya. International Journal of Business, Management and Social Research*, Vol 3, No 2 (2017) EISSN : 2412-8279, Hal :179-185.
- Hariyanto, D., & Kesumawati, R. (2017). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Unit Pemeliharaan Jalan Dan Jembatan Pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Barat. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 12(1), 641-646.
- Hariyanto, D., & Kesumawati, R. (2017). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Unit Pemeliharaan Jalan Dan Jembatan Pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Barat. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 12(1), 641-646.
- Hasibuan, M. S. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan 10, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Imanni, R. N., & Witjaksono, A. D. (2014). Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi melalui motivasi. *Jurnal Ilmu Manejemen*, 2(3), 1080-1094.
- Indrianto, A. P., Syaharudin, M., & Nurhardjo, B. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Jember. *e-Journal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi*, Vol 7, No 1 (2020) ISSN : 2355-4665, Hal :48-53.
- Irawan, C. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rafi Kemajaya Abadi. Fakultas Ekonomi.
- Malthis, Robert, L. dan John H. Jackson. (2001). Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia), Edisi Sepuluh, Terjemahan: Diana Angelina, Jakarta: Remaja Rosdakarya.
- Munyiva, M. J., & Wainaina, L. (2018). *Work Life Balance And Employee Performance At The Kenya Ports Authority In Mombasa County, Kenya. Journal of Human Resource and Leadership*, Vol 3, No 4 (2018) ISSN : 2519-9099, Hal : 1-26
- Mwangi, L., Boinett, C.C., Tumwet, E. and Bowen, D., (2016). Effects of work life balance on employees performance in institutions of higher learning. A

case study of kabarak university. *Kabarak Journal of Research & Innovation*, Vol 4 No 2 (2017) ISSN : 2410-8383 Hal.60-69.

- Nurbiyati, T. (2014). Pengaruh Quality of Work Life (QWL) terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Siasat Bisnis*, 18(2), 246-256.
- Nurun Nabi, I.M. and Dip TM, H.A., (2017). *Impact of motivation on employee performances: a case study of Karmasangsthan bank Limited, Bangladesh. Arabian J Bus Manag Review*, Vol 7, No 1 (2017) ISSN : 2223-5833.
- Obiageli, O.L., Uzochukwu, O.C. and Ngozi, C.D., (2015). Work-life balance and employee performance in selected commercial banks in Lagos State. *European Journal of Research and Reflection in Management Sciences*, Vol 3 No 4 (2015) ISSN : 2056-5992.
- Patil, B.S., (2018). Augmenting Employee Productivity through Employee Engagement: Evidence from Indian Banks. *Global Journal of Management and Business Research*. Vol 18, No 1 (2018) ISSN : 2449-4588.
- Purwati, P. D. (2016). Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) terhadap beban kerja (*work load*) divisi penjualan di PT. Ulam Tiba Halim (Marimas) Cabang Sidoarjo (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Suryadi, U. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN Area Singkawang. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 10(2), 352-358.
- Wahyudi, T. P. (2017). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pelaksana Di Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara XIII (Persero) Pontianak. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 12(2), 694-700.
- Wahyudi, T. P. (2017). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pelaksana Di Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara XIII (Persero) Pontianak. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 12(2), 694-700.
- Widodo, D. S. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Kompensasi Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 13(2), 896-908.
- Widodo, D. S. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Kompensasi Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 13(2), 896-908.
- Widodo, S. E. (2015). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Yogyakarta: Pustaka Pelajar*.

Yulanda, N., Lie, D., Butarbutar, M., & Nainggolan, N. T. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Pematangsiantar. *Maker: Jurnal Manajemen*, Vol 3, No 2 (2017) ISSN : 2502-4434, Hal 76-84.

## Lampiran 1

**KUESIONER PENELITIAN****PENGARUH MOTIVASI, KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA, DAN  
KETERLIBATAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

(Survey pada PT Bank UOB Indonesia Wilayah 2)

**A. Data Responden**

Nama :

Jabatan :

Jenis Kelamin	Laki-laki	Perempuan
---------------	-----------	-----------

Usia	<input type="checkbox"/> 18-25 Tahun	<input type="checkbox"/> >41 Tahun
	<input type="checkbox"/> 26-33 Tahun	
	<input type="checkbox"/> 34-41 Tahun	

Tingkat Pendidikan Terakhir	<input type="checkbox"/> D3	<input type="checkbox"/> S3
	<input type="checkbox"/> S1	
	<input type="checkbox"/> S2	

Lama Bekerja	<input type="checkbox"/> <2 Tahun	<input type="checkbox"/> 6-10 Tahun
	<input type="checkbox"/> 2-5 Tahun	<input type="checkbox"/> >10 Tahun

....., ..... 2020

Responden

.....

## B. Kuesioner Variabel Motivasi, Keseimbangan Kehidupan Kerja, dan Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Petunjuk Pengisian Kuesioner:

Bapak/Ibu dimohon untuk memberikan tanda *checklist* (√) pada urutan pilihan dibawah ini sesuai dengan pilihan anda untuk nomor tertentu, yaitu:

### Skala Likert

1 = Sangat Tidak Setuju,

2 = Tidak Setuju,

3 = Setuju,

4 = Sangat Setuju

No	Sub Indikator	Skor			
		1	2	3	4
1	Karyawan selalu menerapkan SOP dalam menjalankan pekerjaannya.				
2	Karyawan memiliki kemampuan yang baik dalam pekerjaannya				
3	Karyawan memiliki kecakapan yang baik dalam bekerja				
4	Karyawan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaan				
5	Karyawan selalu profesional dalam bekerja				
6	Karyawan selalu aktif mengikuti program pelatihan / seminar / workshop untuk meningkatkan kemampuan diri				
7	Karyawan memiliki waktu yang cukup bersama Keluarga				
8	Karyawan memiliki waktu yang cukup untuk melakukan aktifitas pribadi di luar pekerjaan seperti mengeksplere hobi				
9	Karyawan selalu bersikap tegas dalam pengambilan keputusan				
10	Karyawan memiliki kemampuan menjalankan tugas				
11	Karyawan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan				
12	Karyawan selalu mensikapi setiap tanggung jawab pekerjaan dengan hal positif				
13	Karyawan selalu berpikir inovatif dalam bekerja				
14	Karyawan selalu merasakan nuasana yang harmonis dalam bekerja				
15	Karyawan selalu menjalin kebersamaan yang hangat antar karyawan				
16	Karyawan selalu siap mendedikasikan diri pada pekerjaan				
17	Karyawan selalu memiliki semangat dalam bekerja				
18	Karyawan selalu memotivasi diri sendiri untuk mencapai keberhasilan				
19	Karyawan selalu berpikir kreatif untuk mempermudah pekerjaannya				
20	Karyawan selalu mengerjakan pekerjaannya secara lengkap dan menyeluruh dengan tepat waktu				
21	Bekerja di PT Bank UOB Indonesia Wilayah Jakarta 2 merupakan sumber kebahagiaan bagi karyawan				
22	Karyawan selalu mempromosikan perusahaan				
23	Karyawan selalu bekerja sesuai standar yang telah ditetapkan				

No	Sub Indikator	Skor			
		1	2	3	4
24	Karyawan memiliki keterampilan dan kemampuan sesuai dengan bidang pekerjaannya				
25	Karyawan selalu menghasilkan kualitas yang baik dalam bekerja				
26	Karyawan selalu menampilkan kinerja terbaik dengan hasil output sesuai dengan SOP				
27	Karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu				
28	Karyawan selalu disiplin terhadap waktu				
29	Karyawan memiliki kerja sama team yang sangat baik.				



## Lampiran 3

## Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>)

		Correlations						
		No Item 1	No Item 2	No Item 3	No Item 4	No Item 5	No Item 6	Motivasi Kerja
No Item 1	Pearson Correlation	1	.624**	.471**	.208	.464**	.262*	.662**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.100	.000	.037	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64
No Item 2	Pearson Correlation	.624**	1	.741**	.405**	.690**	.420**	.869**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001	.000	.001	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64
No Item 3	Pearson Correlation	.471**	.741**	1	.444**	.718**	.372**	.842**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.002	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64
No Item 4	Pearson Correlation	.208	.405**	.444**	1	.516**	.323**	.646**
	Sig. (2-tailed)	.100	.001	.000		.000	.009	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64
No Item 5	Pearson Correlation	.464**	.690**	.718**	.516**	1	.443**	.862**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64
No Item 6	Pearson Correlation	.262*	.420**	.372**	.323**	.443**	1	.612**
	Sig. (2-tailed)	.037	.001	.002	.009	.000		.000
	N	64	64	64	64	64	64	64
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.662**	.869**	.842**	.646**	.862**	.612**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	64	64	64	64	64	64	64

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

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

Hasil Uji Validitas Keseimbangan Kehidupan Kerja (X<sub>2</sub>)

		Correlations									Keseimbangan Kehidupan Kerja (X <sub>2</sub> )
		No Item 7	No Item 8	No Item 9	No Item 10	No Item 11	No Item 12	No Item 13	No Item 14	No Item 15	
No Item 7	Pearson Correlation	1	.836**	.527**	.565**	.442**	.490**	.329**	.519**	.434**	.761**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.008	.000	.000	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
No Item 8	Pearson Correlation	.836**	1	.510**	.550**	.409**	.523**	.470**	.516**	.412**	.777**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.001	.000	.000	.000	.001	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
No Item 9	Pearson Correlation	.527**	.510**	1	.632**	.734**	.598**	.460**	.515**	.512**	.777**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
No Item 10	Pearson Correlation	.565**	.550**	.632**	1	.695**	.686**	.512**	.627**	.517**	.823**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
No Item 11	Pearson Correlation	.442**	.409**	.734**	.695**	1	.701**	.574**	.450**	.394**	.765**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000		.000	.000	.000	.001	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
No Item 12	Pearson Correlation	.490**	.523**	.598**	.686**	.701**	1	.580**	.610**	.489**	.813**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
No Item 13	Pearson Correlation	.329**	.470**	.460**	.512**	.574**	.580**	1	.461**	.455**	.700**
	Sig. (2-tailed)	.008	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
No Item 14	Pearson Correlation	.519**	.516**	.515**	.627**	.450**	.610**	.461**	1	.903**	.800**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
No Item 15	Pearson Correlation	.434**	.412**	.512**	.517**	.394**	.489**	.455**	.903**	1	.726**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.001	.000	.000	.000		.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
Keseimbangan Kehidupan Kerja (X <sub>2</sub> )	Pearson Correlation	.761**	.777**	.777**	.823**	.765**	.813**	.700**	.800**	.726**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64

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

### Hasil Uji Validitas Keterlibatan Karyawan (X<sub>3</sub>)

		Correlations							Keterlibatan Karyawan (%)
		No Item 16	No Item 17	No Item 18	No Item 19	No Item 20	No Item 21	No Item 22	
No Item 16	Pearson Correlation	1	.598**	.545**	.464**	.346**	.453**	.352**	.738**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.005	.000	.004	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64
No Item 17	Pearson Correlation	.598**	1	.634**	.568**	.330**	.486**	.401**	.798**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.008	.000	.001	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64
No Item 18	Pearson Correlation	.545**	.634**	1	.759**	.372**	.506**	.377**	.827**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.002	.000	.002	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64
No Item 19	Pearson Correlation	.464**	.568**	.759**	1	.367**	.394**	.195	.734**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.003	.001	.122	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64
No Item 20	Pearson Correlation	.346**	.330**	.372**	.367**	1	.454**	.381**	.824**
	Sig. (2-tailed)	.005	.008	.002	.003		.000	.002	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64
No Item 21	Pearson Correlation	.453**	.486**	.506**	.394**	.454**	1	.439**	.737**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000		.000	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64
No Item 22	Pearson Correlation	.352**	.401**	.377**	.195	.381**	.439**	1	.625**
	Sig. (2-tailed)	.004	.001	.002	.122	.002	.000		.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64
Keterlibatan Karyawan (X <sub>3</sub> )	Pearson Correlation	.738**	.798**	.827**	.734**	.624**	.737**	.625**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	64	64	64	64	64	64	64	64

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

### Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

		Correlations							Kinerja Karyawan (Y)
		No Item 23	No Item 24	No Item 25	No Item 26	No Item 27	No Item 28	No Item 29	
No Item 23	Pearson Correlation	1	.624**	.696**	.731**	.525**	.517**	.539**	.830**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64
No Item 24	Pearson Correlation	.624**	1	.664**	.723**	.501**	.540**	.527**	.820**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64
No Item 25	Pearson Correlation	.696**	.664**	1	.858**	.477**	.405**	.531**	.821**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.001	.000	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64
No Item 26	Pearson Correlation	.731**	.723**	.858**	1	.421**	.412**	.472**	.815**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.001	.001	.000	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64
No Item 27	Pearson Correlation	.525**	.501**	.477**	.421**	1	.797**	.501**	.774**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001		.000	.000	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64
No Item 28	Pearson Correlation	.517**	.540**	.405**	.412**	.797**	1	.464**	.763**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.001	.000		.000	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64
No Item 29	Pearson Correlation	.539**	.527**	.531**	.472**	.501**	.464**	1	.727**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.830**	.820**	.821**	.815**	.774**	.763**	.727**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	64	64	64	64	64	64	64	64

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

### Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>)

#### Reliability

Scale: ALL VARIABLES

##### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	64	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	64	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
.849	.844	6

### Hasil Uji Reliabilitas Keseimbangan Kehidupan Kerja (X<sub>2</sub>)

#### Reliability

Scale: ALL VARIABLES

##### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	64	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	64	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
.911	.915	9

### Hasil Uji Reliabilitas Keterlibatan Karyawan (X<sub>3</sub>)

#### Reliability

Scale: ALL VARIABLES

##### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	64	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	64	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
.851	.851	7

### Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

#### Reliability

Scale: ALL VARIABLES

##### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	64	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	64	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
.899	.902	7

## Lampiran 4

## Hasil Uji Regresi Linier Berganda

## Regression

Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Keterlibatan Karyawan (X3), Motivasi Kerja (X1), Keseimbangan Kehidupan Kerja (X2) <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.904 <sup>a</sup>	.817	.808	1.478	1.989

a. Predictors: (Constant), Keterlibatan Karyawan (X3), Motivasi Kerja (X1), Keseimbangan Kehidupan Kerja (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	585.960	3	195.320	89.432	.000 <sup>b</sup>
	Residual	131.040	60	2.184		
	Total	717.000	63			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Keterlibatan Karyawan (X3), Motivasi Kerja (X1), Keseimbangan Kehidupan Kerja (X2)

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.942	1.466		.643	.523
	Motivasi Kerja (X1)	.652	.137	.521	4.753	.000
	Keseimbangan Kehidupan Kerja (X2)	.218	.097	.290	2.252	.028
	Keterlibatan Karyawan (X3)	.141	.108	.140	1.301	.198

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

## Lampiran 5

## Surat Keterangan Riset



PT Bank UOB Indonesia  
 CABANG JUANDA  
 Jl. IR. H. Juanda No.15  
 Jakarta Pusat  
 Telp : (021) 2203 5055  
 Fax : (021) 2203 5056-58  
 www.uob.co.id

Kepada Yth,  
 Pimpinan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia  
 Jl Kayu Jati Raya No II A  
 Rawamangun, Jakarta Timur 13220

Dengan ini menyatakan bahwa

Nama : Eni Dwi Lestari  
 NPM : 21150000358  
 Jurusan : S-1 Manajemen  
 Judul Riset : Pengaruh Motivasi, Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Keterlibatan  
 Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada Bank UOB  
 Indonesia Wilayah Jakarta 2)  
 Perguruan Tinggi : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia

Telah melakukan penelitian dalam rangka penulisan skripsi dengan penelitian kuantitatif sejak Juni-Juli 2020 di Bank UOB Indonesia Wilayah Jakarta 2, dan hasil penelitian tersebut telah diserahkan ke manajemen Bank UOB Indonesia Wilayah Jakarta 2.

Demikian surat keterangan ini di buat dengan sebenar-benarnya untuk dapat di gunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 14 Agustus 2020



Nia Kurma  
 ( Operational Service Manager )



**Lampiran 6****DAFTAR RIWAYAT HIDUP PENELITI****Data Pribadi**

Nama : Eni Dwi Lestari  
NPM : 21150000358  
Tempat dan Tanggal Lahir : Jakarta, 22 Maret 1994  
Agama : Islam  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Kewarganegaraan : Indonesia  
Alamat : Jl. Muara Bahari No 5C, RT 002 RW 01  
Status : Belum menikah  
Telepon : 085817207538  
Email : ennydwilestary@gmail.com

**Pendidikan Formal**

SDN 03 pagi : 2000-2006  
SMP N 34 : 2006-2009  
SMA N 46 : 2009-2012  
STIE Indonesia Jakarta : 2015- sekarang

**Pekerjaan**

**: Karyawan Swasta**  
Alamat Kantor : Jl Sukarjo Wiryopranoto No 26