DAFTAR PUSTAKA

- Adeline, K. (2022). DAMPAK GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DAN TURNOVER INTENTION (STUDI KASUS PT BANK XYZ TBK).
- Aditya, O. M., Muslih, B., & Meilina, R. (2021). Analisis Dampak Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention pada PT Artaboga Cemerlang Depo Kediri. . . *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 6(1), 39–54.
- Affandi, A., et al. (2018). Manajemen Sumberdaya Manusia Strategik.
- Afriandhi, M. R. (2016). Faktor Faktor Pendorong Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Mempengaruhi Turnover Intentions Pegawainya (Studi Pada Hotel Alpine Jakarta Pusat).
- Anis, Indah, et al. (2003). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Keinginan Berpindah Kerja Auditor (Studi Kasus pada KAP di Jawa Tengah). *Ekobis*, 4(2), 141–152.
- Bukhori, M. (2021). View of Turnover Intentions: Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Stres Kerja.
- Cascio, W., & F. (n. d.). (2015). Productivity, Quality of Work, Life, Profits. *New-York: McGraw Hill Higher Education*.
- Cascio W, F. (1987). No Title. . . Applied Psychology in Personnel Management.
- Elmhirst, R. (2011). Migrant Pathways to Rural Development Gender, Mobilities and Livelihoods in Southeast Asia. International Migration. 49(3), 95–117.
- Mathis R et, al. (2022). Human Resource Management.
- meyer et, al. (2000). affective commitment.
- Muslim, M. (2021). No Title. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 24(3), 462–472.
- Poerwopoespito. (2022). Mengatasi krisis manusia di perusahaan. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Robbins et, al. (2017). Organizational Behavior (17th ed.). Pearson.
- Rumawas, R. et al. (2022). Pengaruh Stres Kerja dan Organizational Citizenship BehaviorTerhadap Turnover IntentionKaryawan PT. Grab Teknologi Indonesia KCU Manado. 3(8.4.2017), 2003–2005.
- Schultz, T. W. (1961). Investment in Human Capital. *The American Economic Review*, 51(1), 1–17.

- Sidharta, et al. (2011). Dampak Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention: Studi Empiris pada Karyawan Bagian Operator di Salah Satu Perusahaan Garme. *Jurnal Manajemen*, 10(2).
- Siswanto. (2010). Pengantar Manajemen.
- Soegandhi, V. M et, al. (2013).). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT Surya Timur Sakti Jatim. *Jurnal AGORA*, *I*(1).
- Sugiyono. (n.d.). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D. 2006.
- Triaryati, N. (2002). Triaryati, N. (2002). No Title. Widya Manajemen & Akutansi, 2(3), 241–254. *Manajemen & Akutansi*, 2(3), 241–254.
- Zaki,H et, al. (2016). .). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Adira Quantum Multifinance Cabang.
- Adeline, K. (2022). DAMPAK GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DAN TURNOVER INTENTION (STUDI KASUS PT BANK XYZ TBK).
- Aditya, O. M., Muslih, B., & Meilina, R. (2021). Analisis Dampak Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention pada PT Artaboga Cemerlang Depo Kediri. . . *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 6(1), 39–54.
- Affandi, A., et al. (2018). Manajemen Sumberdaya Manusia Strategik.
- Afriandhi, M. R. (2016). Faktor Faktor Pendorong Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Mempengaruhi Turnover Intentions Pegawainya (Studi Pada Hotel Alpine Jakarta Pusat).
- Anis, Indah, et al. (2003). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Keinginan Berpindah Kerja Auditor (Studi Kasus pada KAP di Jawa Tengah). *Ekobis*, 4(2), 141–152.
- Bukhori, M. (2021). View of Turnover Intentions: Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Stres Kerja.
- Cascio, W., & F. (n. d.). (2015). Productivity, Quality of Work, Life, Profits. *New-York: McGraw Hill Higher Education*.
- Cascio W, F. (1987). No Title. . . Applied Psychology in Personnel Management.
- Elmhirst, R. (2011). Migrant Pathways to Rural Development Gender, Mobilities and Livelihoods in Southeast Asia. International Migration. 49(3), 95–117.
- Mathis R et, al. (2022). Human Resource Management.

- meyer et, al. (2000). affective commitment.
- Muslim, M. (2021). No Title. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 24(3), 462–472.
- Poerwopoespito. (2022). Mengatasi krisis manusia di perusahaan. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Robbins et, al. (2017). Organizational Behavior (17th ed.). Pearson.
- Rumawas, R. et al. (2022). Pengaruh Stres Kerja dan Organizational Citizenship BehaviorTerhadap Turnover IntentionKaryawan PT. Grab Teknologi Indonesia KCU Manado. 3(8.4.2017), 2003–2005.
- Schultz, T. W. (1961). Investment in Human Capital. *The American Economic Review*, 51(1), 1–17.
- Sidharta, et al. (2011). Dampak Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention: Studi Empiris pada Karyawan Bagian Operator di Salah Satu Perusahaan Garme. *Jurnal Manajemen*, 10(2).
- Siswanto. (2010). Pengantar Manajemen.
- Soegandhi, V. M et, al. (2013).). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT Surya Timur Sakti Jatim. *Jurnal AGORA*, *I*(1).
- Sugiyono. (n.d.). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D. 2006.
- Triaryati, N. (2002). Triaryati, N. (2002). No Title. Widya Manajemen & Akutansi, 2(3), 241–254. *Manajemen & Akutansi*, 2(3), 241–254.
- Zaki,H et, al. (2016). .). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Adira Quantum Multifinance Cabang.

LAMPIRAN

KUISIONER

FAKTOR FAKTOR YANG MENDORONG DAN MENGHAMBAT LOYALITAS KARYAWAN :STUDI KASUS TURNOVER INTENTIONPADA PERKEBUNAN KELAPA SAWIT

(PT.Karya Luhur Sejati,Kec Kahayan Kuala,Kab Pulang Pisau,Provinsi Kalimantan Tengah)

Yth. Bapak/Ibu Karyawan PT.Karya Luhur Sejati

Responden yang terhormat, saya yang bertanda tangan

dibawah ini:Nama: Lily Sri Putri Antoni

NIM: 22541

Jurusan: Manajemen Agribisnis

Dalam rangka penulisan tugas akhir skripsi saya bermaksud mengumpulkan data melalui kuesioner kerja saudara/i. Kerahasiaan identitas saudara/i dalam hal ini akan dijamin, sehingga tidak akan ada yang dipersalahkan dalam hal ini. Karena riset ini merupakan sumbangsih kami terhadap ilmu pengetahuan. Hasil dari penelitian ini dapat menjadi masukan bagi kita semua kearah yang lebih baik. Olehkarena itu supaya diisi berdasarkan kondisi riil yang ada (yang dirasakan), bukan kondisiyang ideal (kondisi yang diharapkan). Atas kesediaan saudara/i meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner dan membantu kelancaran penelitian ini, Saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Lily Sri Putri Antoni

I.IDENTITAS KARYAWAN

1. Nama :

2. Umur :

3. Jenis Kelamin : a. Laki-laki

b. Perempuan

4. Alamat :

5. Status dalam rumah tangga : a. Menikah

a. Belum Menikah

b. Duda/Janda

c. Lainnya

6. Pendidikan terakhir : a. Sekolah Dasar (SD)

b. Sekolah Menengah Pertama (SMP)

c. Sekolah Menengah Atas (SMA)

d. D3/Sarjana (S1)

e. Pasca Sarjana (S2/S3)

7. Lama Bekerja :

II. FAKTOR PENDORONG DAN PENGHAMBAT LOYALITASTERHADAP TURNOVER INTENTION

A. Faktor-faktor yang Mendorong Loyalitas Karyawan

The function of the first factors and the first factors are the factors and the factors are th
Apa yang menurut Anda membuat Anda merasa loyal terhadap perusahaanini?
Apa yang menurut Anda membuat kondisi kerja di perusahaan inimemuaskan?
3. Menurut Anda, apa yang perlu ditingkatkan di perusahaan ini untukmeningkatkan loyalitas karyawan?
4. Bagaimana pendapat Anda mengenai sistem penghargaan dan pengakuanatas kinerja di perusahaan ini? Apakah ini mempengaruhi loyalitas Anda?
5. Apakah ada kebijakan atau program di perusahaan ini yang menurut Andamendukung loyalitas karyawan? Jelaskan.
D. Falter Cale and March and Land Land Land Warmen

B. Faktor-faktor yang Menghambat Loyalitas Karyawan

- 1. Apakah ada faktor-faktor tertentu yang membuat Anda merasa tidak puasdengan pekerjaan atau lingkungan kerja di perusahaan ini?
- 2. Menurut Anda, apa yang menjadi hambatan terbesar dalam pengembangankarir di perusahaan ini?
- 3. Bagaimana pendapat Anda mengenai kompensasi dan tunjangan

	yang diberikan perusahaan? Apakah ini mempengaruhi tingkat loyalitas Anda?
4.	Apakah Anda merasa adanya ketidakadilan atau diskriminasi dalamperusahaan ini? Jelaskan.
5.	Apakah ada kebijakan atau keputusan manajemen yang menurut Andaberdampak negatif terhadap loyalitas karyawan? Jelaskan
C. Tu	rnover Intention
1.	Apakah Anda pernah merasa memiliki keinginan untuk pindah dariperusahaan ini? Jika ya, apa yang menjadi alasan utama Anda mempertimbangkan hal ini?
2.	Apakah Anda pernah mencari atau menerima tawaran pekerjaan dariperusahaan lain dalam setahun terakhir?
3.	Seberapa sering Anda berpikir untuk mencari pekerjaan baru dalam 6bulan terakhir?
4.	Menurut Anda, apa yang bisa dilakukan perusahaan untuk mengurangitingkat turnover intention di kalangan karyawan?
5.	Apakah ada saran atau rekomendasi lain yang ingin Anda sampaikan kepada manajemen perusahaan terkait upaya untuk meningkatkan loyalitaskaryawan?

III. KUISIONER

Responden diharapkan memilih salah satu dari jawaban pada kolom yang tersedia Dengan tanda(\sqrt) untuk kolom yang dipilih oleh responden.

A. Turnover Intention

No	Golongan	Pertanyaan	Ya	Tidak
1.	Turnover Intention	Apakah Anda merasa bahwa Anda akan tetap bekerja di perusahaan ini selama beberapa tahun mendatang?		
2.		Apakah Anda merasa bahwa Anda akan mencari pekerjaan lain dalam waktu dekat?		
3.		Apakah Anda merasa bahwa perusahaan Anda memberikan kesempatan untuk berkontribusi secara signifikan?		
4.		Apakah Jika anda memiliki peluang untuk keluar dari tempat bekerja ini Anda akan melakukannya?		
5.		Apakah Anda sering mencari informasi mengenai pekerjaan lain?		

A. Pendorong Loyalitas

	Golongan	Pertanyaan	Ya	Tidak
1.	Pendorong Loyalitas	Apakah Anda merasa bahwa perusahaan Anda sudah memberikan loyalitas terhadap karyawan secara baik ?		
2.		Apakah Anda merasa sudah memberikan loyalitas secara penuh kepada perusahaan?		
3.		Apakah komunikasi yang baik dengan atasan dapat menumbuhkan loyalitas anda kepada perusahaan?		
4.		Apakah Lingkungan kerja anda saat ini membuat anda menjadi loyal pada perusahaan?		
5.		Apakah Anda merasa sudah mendapatkan dukungan yang cukup untuk memberikan loyalitas pada perusahaan?		

A. Gaya Kepemimpinan

No	Golongan	Pertanyaan	Ya	Tidak
1.	Gaya Kepemimpinan	Apakah Anda merasa bahwa atasan Anda sering memberikan umpan balik yang konstruktif?		
2.		Apakah Anda merasa bahwa atasan Anda sering mendengarkan pendapat Anda?		
3.		Apakah Anda merasa bahwa manajemen perusahaan Anda sering mendengarkan pendapat Anda?		

4.	Apakah Anda Merasa Pemimpin mendorong kolaborasi dan kerja tim di antara karyawan?
5.	Apakah Anda merasa atasan sudah memberikan arahan yang jelas dalam pekerjaan sehari-hari?

A. Komitmen Organisasi

No	Golongan	Pertanyaan	Ya	Tidak
1.	Komitmen Organisasi	Apakah Anda merasa bahwa perusahaan memberikan kesempatan yang cukup untuk pengembangan karir?		
2.		Apakah Anda merasa bahwa perusahaan Anda memberikan pelatihan yang cukup untuk meningkatkan keterampilan Anda?		
3.		Apakah Anda merasa memiliki kewajiban untuk tetap bekerja di perusahaan ini karena telah menerima banyak manfaat?		
4.		Apakah Anda merasa bahwa perusahaan Anda memberikan kesempatan untuk berkolaborasi dengan rekan kerja?		
5.		Apakah Anda merasa memiliki tanggung jawab untuk berkontribusi pada kesuksesan perusahaan?		

A. Kompensasi

No	Golongan	Pertanyaan	Ya	Tidak
1.	Kompensasi	Apakah Anda merasa upah Anda		
		cukup kompetitif dibandingkan		
		dengan pekerjaan lain yang Anda		
		ketahui?		
2.		Apakah anda merasa upah yang		
		diterima sesuai dengan apa yang ada kerjakan?		
3.		Apakah Anda merasa bahwa sistem		
		kompensasi di perusahaan Anda adil?		
4.		Apakah Anda merasa puas bekerja di perusahaan ini karena kompensasi?		
5.		Apakah Anda merasa dihargai melalui kompensasi yang diberikan oleh perusahaan		

B. Penghambat Loyalitas

No	Golongan	Pertanyaan	Ya	Tidak
1.	Penghambat Loyalitas	Apakah Anda merasa bahwa beban kerja yang berlebihan membuat loyalitas anda pada perusahaan berkurang?		
2.		Apakah Anda merasa bahwa kurang membuka peluang untuk pengembangan karir dapat membuat loyalitas anda pada perusahaan menurun ?		
3.		Apakah Anda merasa bahwa beban kerja yang berlebihan membuat loyalitas anda pada perusahaan berkurang?		

4.	Apakah Anda merasa kurang dihargai atas kontribusi yang saya berikan kepada perusahaan?	
5.	Apakah Anda merasa melihat masa depan yang cerah di perusahaan ini, yang memotivasi Anda untuk tetap bekerja?	

A. Lingkungan Kerja

No	Golongan	Pertanyaan	Ya	Tidak
1.	Lingkungan	Apakah Anda merasa bahwa		
	Kerja	lingkungan kerja di perusahaan		
		ini mendukung produktivitas?		
2.		Apakah Anda merasa bahwa		
		lingkungan kerja di perusahaan		
		ini mendukung komunikasi antar		
		karyawan?		
3.		Apakah Anda merasa bahwa		
		lingkungan kerja di perusahaan		
		ini mendukung kesejahteraan		
		karyawan?		
4.		Apakah Anda merasa bahwa		
		lingkungan kerja di perusahaan		
		ini mendukung kolaborasi antar		
		karyawan?		
5.		Apakah Anda merasa aman		
		bekerja di lingkungan ini tanpa		
		risiko kecelakaan yang tinggi?		

B. Stress Kerja

No	Golongan	Pertanyaan	Ya	Tidak
1.	Stress Kerja	Apakah Anda merasa stres kerja		
		mendorong Anda untuk		
		berinovasi dalam pekerjaan?		

2.	Apakah Anda merasa dapat mengelola stres kerja dengan baik?	
3.	Apakah Anda merasa stres kerja memotivasi Anda untuk bekerja lebih baik?	
4.	Apakah Anda merasa bahwa dukungan dari rekan kerja dapat mengurangi stres yang Anda rasakan?	
5.	Apakah Anda merasa lebih produktif ketika menghadapi tantangan di tempat kerja?	

A. Beban Kerja Berlebihan

No	Golongan	Pertanyaan	Ya	Tidak
1.	Beban Kerja	Apakah Anda merasa beban		
	Berlebihan	kerja yang tinggi dapat		
		mendorong Anda untuk		
		meningkatkan kinerja?		
2.				
		Apakah Anda merasa mampu		
		mengelola beban kerja yang		
		Anda hadapi saat ini?		
3.		Apakah Anda merasa dukungan		
		dari rekan kerja membantu Anda		
4.		mengatasi beban kerja? Apakah Anda merasa lebih		
٦.		termotivasi ketika menghadapi		
		tantangan dalam pekerjaan?		
5.		Apakah Anda merasa bahwa		
		manajemen sangat		
		memperhatikan keseimbangan		
		beban kerja di antara karyawan?		

	y							Pen	dor	ong	Loy	alita	as										Penghambat Loyalitas Lingkungan Petata Beban										as							
No	Turnove r Intentio n	Rerata	K	Gaya Kepemimpinan			Rerata			mitr gani			rerata		Ko	mp	ensa	si	rerata		Lir	ıgkı Kei	ınga rja	an	Reta	ata	Stress Kerja				rera	ata	Beban Kerja Berlebiha n			era	ıta			
	Q Q2 Q3 Q4 Q5		G1	G2	G3	G4	G5		K1	K2	K3	K4	K5		S1	S2	S3	S4	S5		L1	L2	L3	L4	L5		V1	V2	V3	V4	V5		B 1	В2	В3	34	35			
1	1 0 1 1 1	0,8	1	1	1	1	1	1,0	1	1	1	0	1	0,8	1	1	1	1	1	1,0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0,6	1	1	1	0	1	0,8		
2	1 0 0 1 1	0,6	1	1	1	0	0	0,6	1	1	0	1	1	0,8	1	1	1	1	1	1,0	0	1	1	1	1	0,8	1	0	1	0	1	0,6	1	1	0	1	1	0,8		
3	1 0 1 0 0	0,4	0	1	1	1	1	0,8	1	0	1	0	1	0,6	1	1	1	1	1	1,0	1	0	1	1	1	0,8	1	0	0	0	1	0,4	1	0	0	0	1	0,4		
4	1 0 1 0 0	0,4	1	1	1	1	1	1,0	0	1	1	1	1	0,8	1	1	1	1	1	1,0	1	1	0	0	1	0,6	0	0	1	1	1	0,6	0	1	1	1	1	0,8		
5	1 0 1 0 0	0,4	1	1	1	1	1	1,0	1	1	1	0	1	0,8	1	1	1	1	1	1,0	1	1	1	0	0	0,6	0	0	0	0	1	0,2	1	1	0	0	1	0,6		
6	1 0 0 1 0	0,4	1	1	1	1	1	1,0	1	1	1	1	1	1,0	1	1	1	1	1	1,0	1	1	1	1	0	0,8	1	0	1	1	1	0,8	1	1	1	1	1	1		
7	1 0 1 0 0	0,4	1	1	1	1	1	1,0	1	1	0	1	1	0,8	1	1	1	1	1	1,0	1	1	1	0	1	0,8	1	1	0	1	1	0,8	1	1	0	1	1	0,8		
8	1 0 0 0 0	0,2	1	1	1	1	1	1,0	1	1	1	1	1	1,0	1	0	1	1	1	0,8	1	0	0	1	1	0,6	1	1	0	0	0	0,4	1	1	0	1	0	0,6		
9	1 0 1 0 0	0,4	0	1	1	1	1	0,8	1	0	1	1	1	0,8	1	1	1	1	1	1,0	1	0	1	1	1	0,8	1	0	1	1	0	0,6	1	0	1	1	1	0,8		
10	1 0 0 0 0	0,2	1	1	1	1	1	1,0	1	1	1	1	1	1,0	1	0	1	1	1	0,8	0	0	1	1	1	0,6	1	1	1	0	1	0,8	1	1	1	1	1	1		
11	1 0 1 0 0	0,4	0	1	1	1	1	0,8	1	1	1	1	1	1,0	1	1	1	1	1	1,0	1	0	1	1	1	0,8	1	1	0	1	1	0,8	1	1	1	1	1	1		
12	1 0 1 0 0	0,4	1	1	1	1	1	1,0	1	1	1	0	1	0,8	1	0	1	1	1	0,8	1	0	0	1	1	0,6	1	0	1	0	1	0,6	1	1	1	0	1	0,8		
13	1 0 0 0 1	0,4	1	1	1	1	1	1,0	1	0	1	1	1	0,8	1	1	1	1	1	1,0	1	0	1	0	1	0,6	0	0	1	1	1	0,6	1	0	1	1	1	0,8		
14	1 0 0 1 0	0,4	1	1	1	1	1	1,0	1	1	1	0	1	0,8	1	0	1	1	1	0,8	1	0	1	1	0	0,6	1	0	1	0	1	0,6	1	1	1	0	1	0,8		
15	1 0 1 0 1	0,6	0	1	1	1	1	0,8	1	1	0	1	1	0,8	1	1	1	1	1	1,0	1	1	1	0	1	0,8	1	1	0	1	1	0,8	1	1	0	1	1	0,8		
16	1 0 0 0 1	0,4	1	1	1	1	1	1,0	1	1	1	1	1	1,0	1	0	1	1	1	0,8	1	0	0	1	1	0,6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
17	1 0 1 0 1	0,6	0	1	1	1	1	0,8	1	1	0	0	1	0,6	1	1	1	1	1	1,0	1	0	1	1	1	0,8	1	1	0	0	1	0,6	1	1	0	0	1	0,6		
18	1 0 1 0 0	0,4	1	1	1	1	1	1,0	1	0	1	1	1	0,8	1	1	1	1	1	1,0	0	1	1	1	1	0,8	1	0	1	1	1	0,8	1	0	1	1	1	0,8		
19	1 0 0 0 0	0,2	1	1	1	1	1	1,0	1	1	1	0	1	0,8	1	1	1	1	1	1,0	1	0	1	1	1	0,8	1	1	1	0	1	0,8	1	1	1	0	1	0,8		
20	1 0 0 0 0	0,2 1	1	1	1	1	1,0	1 0	1	1 (0	,6	1	1	1 1	1	1	,0	1	1	0	1	1	0,8	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1		0		0,6		
21	1 0 0 0 0	0,2 1	1	1	0	1	0,8	1 1	1	1 1	. 1	,0	1	0	1 1	1	0),8	1	0	1	0	1	0,6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		1		1		

22	1	0	1	0	0	0,4	1	1	1		1	1	1,0	1	0	1	1	1	0,8	1	1	1	1	1	1,0	1	1	1	1	0	0,8	1	0	1	1	1	0,8	1	0	1	1	1	0,8
23	1	0	0	0	0	0,2	1	1	1		1	1	1,0	1	1	1	0	1	0,8	1	0	1	1	1	0,8	1	0	1	0	1	0,6	1	1	1	0	1	0,8	1	1	1	0	1	0,8
24	1	0	1	0	0	0,4	1	1	1		1	1	1,0	1	1	1	0	1	0,8	1	1	1	1	1	1,0	1	1	0	1	1	0,8	1	0	0	0	1	0,4	1	1	1	0	1	0,8
25	1	0	1	0	0	0,4	0	1	1		1	1	0,8	1	1	0	1	1	0,8	1	1	1	1	1	1,0	1	0	1	1	1	0,8	1	1	0	1	1	0,8	1	1	0	1	1	0,8
26	1	0	0	0	1	0,4	1	1	1	1	1	1	1,0	1	1	1	1	0	0,8	1	1	1	1	1	1,0	0	1	1	1	1	0,8	1	1	1	1	0	0,8	1	1	1	1	1	1
27	1	0	0	0	0	0,2	1	1	1		1	1	1,0	1	0	1	1	0	0,6	1	0	1	1	1	0,8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0,8
28	1	0	1	0	1	0,6	1	1	1		1	1	1,0	1	1	1	1	1	1,0	1	1	1	1	1	1,0	1	1	0	1	1	0,8	1	0	1	1	1	0,8	1	1	1	1	1	1
29	1	0	0	0	0	0,2	1	1	1	1	1	1	1,0	1	1	1	0	1	0,8	1	0	1	1	1	0,8	1	0	1	0	1	0,6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0,8
30	1	0	1	0	1	0,6	1	1	1		1	1	1,0	1	1	0	0	1	0,6	1	1	1	1	1	1,0	1	1	1	1	0	0,8	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0,8

Lampiran 1. Peta PT. Karya Luhur Sejati

Pt. Karya Luhur Sejati







