

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN GAJI TERHADAP  
TURNOVER INTENTION KARYAWAN OUTSOURCHING PADA  
PT. KALIMAS TRANSPORTATION**

**SKRIPSI**

**DISUSUN DAN DIAJUKAN SEBAGAI SALAH SATU SYARAT UNTUK  
MEMPEROLEH GELAR SARJANA ADMINISTRASI BISNIS PRODI  
ADMINISTRASI BISNIS  
STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHANAN (STIAMAK) BARUNAWATI  
SURABAYA**



**DISUSUN OLEH :**

<b>Nama</b>	<b>: Rosa Amalia Husna</b>
<b>NIM</b>	<b>: 16.1011408</b>
<b>Program Studi</b>	<b>: Ilmu Administrasi Bisnis</b>
<b>Pembimbing I</b>	<b>: Drs. Mudayat, MM.</b>
<b>Pembimbing II</b>	<b>: Soedarmanto, SE., MM.</b>

**STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHANAN (STIAMAK) BARUNAWATI  
SURABAYA  
2020**

## LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Rosa Amalia Husna  
NIM : 16.1011408  
Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis  
Judul Skripsi : Pengaruh Komitmen Organisasi dan Gaji Terhadap *Turnover Intention* Karyawan *Outsourcing* pada PT. KALIMAS *TRANSPORTATION*

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penelitian Skripsi yang telah saya buat ini merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan tata tertib di STIA Dan Manajemen Kepelabuhanan Barunawati Surabaya.

Demikian, pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak dipaksakan.

**Penulis,**

[Rosa Amalia Husna]

**LEMBAR PENGESAHAN**

**SKRIPSI**

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN GAJI  
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN  
*OUTSOURCHING* PADA PT KALIMAS TRANSPORTATION**

DISUSUN OLEH :

NAMA : ROSA AMALIA HUSNA

NIM : 16.1011408

Telah dipresentasikan di depan dewan penguji dan dinyatakan LULUS pada

Hari/Tanggal : Sabtu, 29 Agustus 2020

DEWAN PENGUJI :

KETUA : Drs. MUDAYAT, MM. (.....)

SEKRETARIS : SOEDARMANTO, SE., MM. (.....)

Mengetahui,

STIAMAK BARUNAWATI SURABAYA  
KETUA

**Dr. NUGROHO DWI PRIYOHADI, M.Sc**

**NIDN : 883290019**

**LEMBAR PERSETUJUAN**

**SKRIPSI**

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN GAJI TERHADAP  
TURNOVER INTENTION KARYAWAN *OUTSOURCHING* PADA  
PT KALIMAS *TRANSPORTATION***

DIAJUKAN OLEH :

NAMA : ROSA AMALIA HUSNA

NIM : 16.1011408

TELAH DISETUJUI DAN DITERIMA DENGAN BAIK OLEH :

Menyetujui,

Dosen Pembimbing I, Tanggal .....

Dosen Pembimbing II, Tanggal .....

**Drs. MUDAYAT, MM.**

**NIDN : 0722017004**

**SOEDARMANTO, SE., MM.**

**NIDN : 0322036902**

Mengetahui,

Ketua Program Studi

STIAMAK BARUNAWATI SURABAYA  
KETUA

**SOEDARMANTO, SE., MM.**

**NIDN : 0322036902**

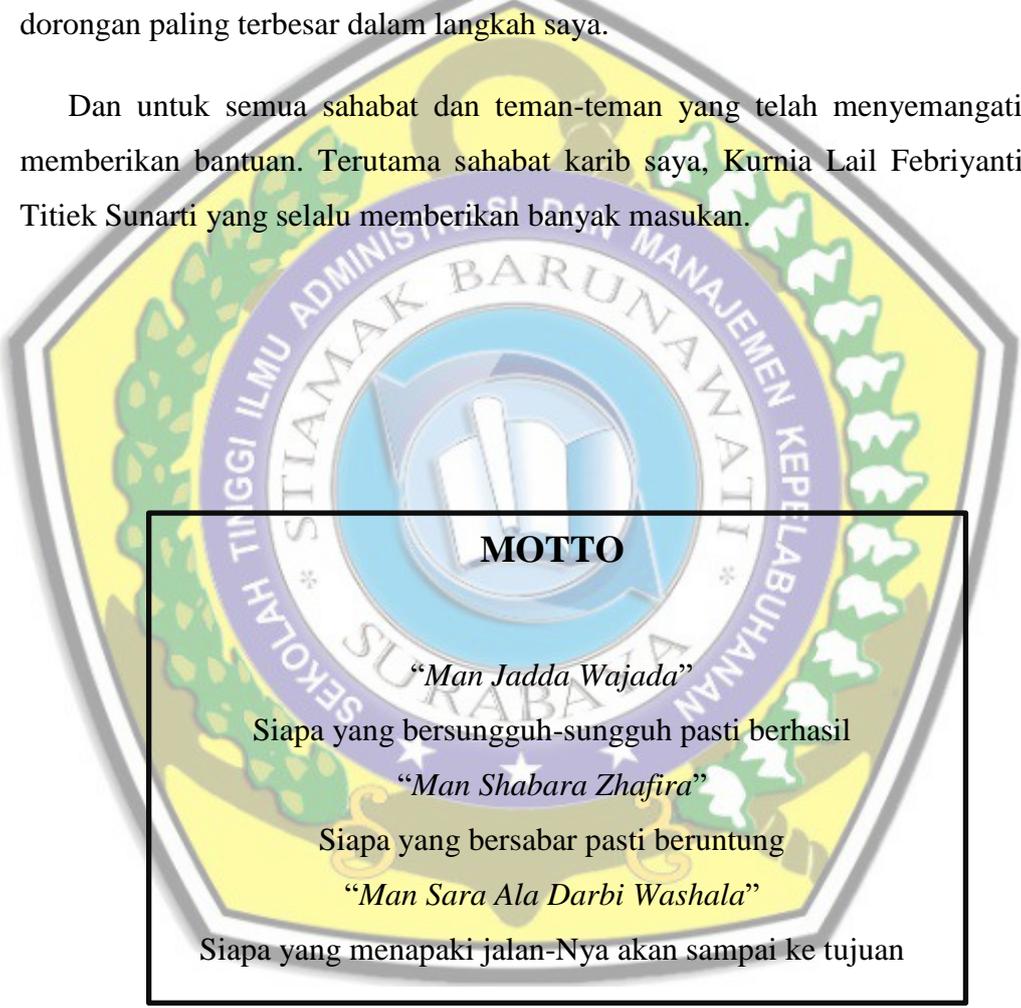
**Dr. NUGROHO DWI PRIYOHADI, M.Sc**

**NIDN : 883290019**

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini adalah persembahan kecil saya untuk kedua orangtua yang tercinta. Yang selalu mendoakan keberhasilan, dan memberi kasih sayang juga kesabarannya dalam membesarkan saya. Terima kasih karena telah memberi dorongan paling terbesar dalam langkah saya.

Dan untuk semua sahabat dan teman-teman yang telah menyemangati dan memberikan bantuan. Terutama sahabat karib saya, Kurnia Lail Febriyanti dan Titiek Sunarti yang selalu memberikan banyak masukan.



### MOTTO

*“Man Jadda Wajada”*

Siapa yang bersungguh-sungguh pasti berhasil

*“Man Shabara Zhafira”*

Siapa yang bersabar pasti beruntung

*“Man Sara Ala Darbi Washala”*

Siapa yang menapaki jalan-Nya akan sampai ke tujuan

## ABSTRAKSI

**ROSA AMALIA HUSNA . 16.1011408**

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN GAJI TERHADAP  
*TURNOVER INTENTION* KARYAWAN *OUTSOURCHING* PADA PT.  
KALIMAS *TRANSPORTATION***

Skripsi . Program Studi Administrasi Bisnis. 2020

Kata kunci : Komitmen Organisasi, Gaji, dan *Turnover Intention*

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah komitmen organisasi dan gaji secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan *outsourching* PT Kalimas *Transportation*. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan *outsourching* PT Kalimas *Transportation* yang berjumlah 56 karyawan, sedangkan pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh atau teknik sensus dengan jumlah responden sebesar 56 orang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda.

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa: 1) Variabel komitmen organisasi ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Y), terlihat pada hasil koefisien tidak standar beta variabel independen yang lebih besar dari variabel gaji ( $X_2$ ) yaitu, sebesar 0,745. Dengan  $t_{hitung} 8,105 > t_{tabel} 2,00575$  dan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dimana hasil validitas pernyataan  $X_{1,6}$  memiliki hasil terendah yaitu, 0,492; 2) Variabel gaji ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap *turnover intention* (Y). Dengan nilai  $t_{hitung} 4,108 > t_{tabel} 2,00575$  dan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ ; 3) Variabel komitmen organisasi ( $X_1$ ) dan gaji ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Y). Ini dibuktikan dengan hasil  $F_{hitung} 147,813 > F_{tabel} 3,17$  dan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ .

## KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan hidayah-Nya sehingga dapat menyelesaikan skripsi penulis yang berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Gaji Terhadap *Turnover Intention* Karyawan *Outsourcing* pada PT. Kalimas *Transportation*”, sebagai salah satu syarat kelulusan untuk memperoleh gelar Sarjana Administrasi Bisnis prodi Administrasi Bisnis di STIA dan Manajemen Kepelabuhan (STIAMAK) Barunawati Surabaya dan merupakan salah satu mata kuliah dengan bobot SKS-6.

Penyelesaian skripsi ini mungkin tidak dapat diselesaikan oleh penulis tanpa bantuan dan dukungan dari berbagai pihak selama penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, peneliti ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Bapak dan Ibu:

1. Bapak Dr. Nugroho Dwi Priyohadi, S.Psi., M.Sc., selaku Ketua di STIA dan Manajemen Kepelabuhan Surabaya;
2. Bapak Soedarmanto, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi di STIA dan Manajemen Kepelabuhan Surabaya;
3. Bapak Drs. Mudayat, M.M., selaku Dosen Pembimbing Skripsi di STIA dan Manajemen Kepelabuhan Surabaya;
4. Dosen-dosen STIA dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati Surabaya yang telah memberikan bimbingan dan motivasi selama proses perkuliahan berlangsung;
5. Pimpinan, Staff, dan Karyawan pada PT. Kalimas *Transportation* yang telah memberikan ijin dan bantuan bagi penulis dalam penyusunan skripsi dan selaku tempat dilakukannya penelitian;
6. Orang tua tercinta, yang telah memberikan dukungan dan do'a untuk kelancaran dalam penyusunan skripsi ini;
7. Sahabat dan teman-temanku yang telah menyemangati dan memberikan banyak masukan;

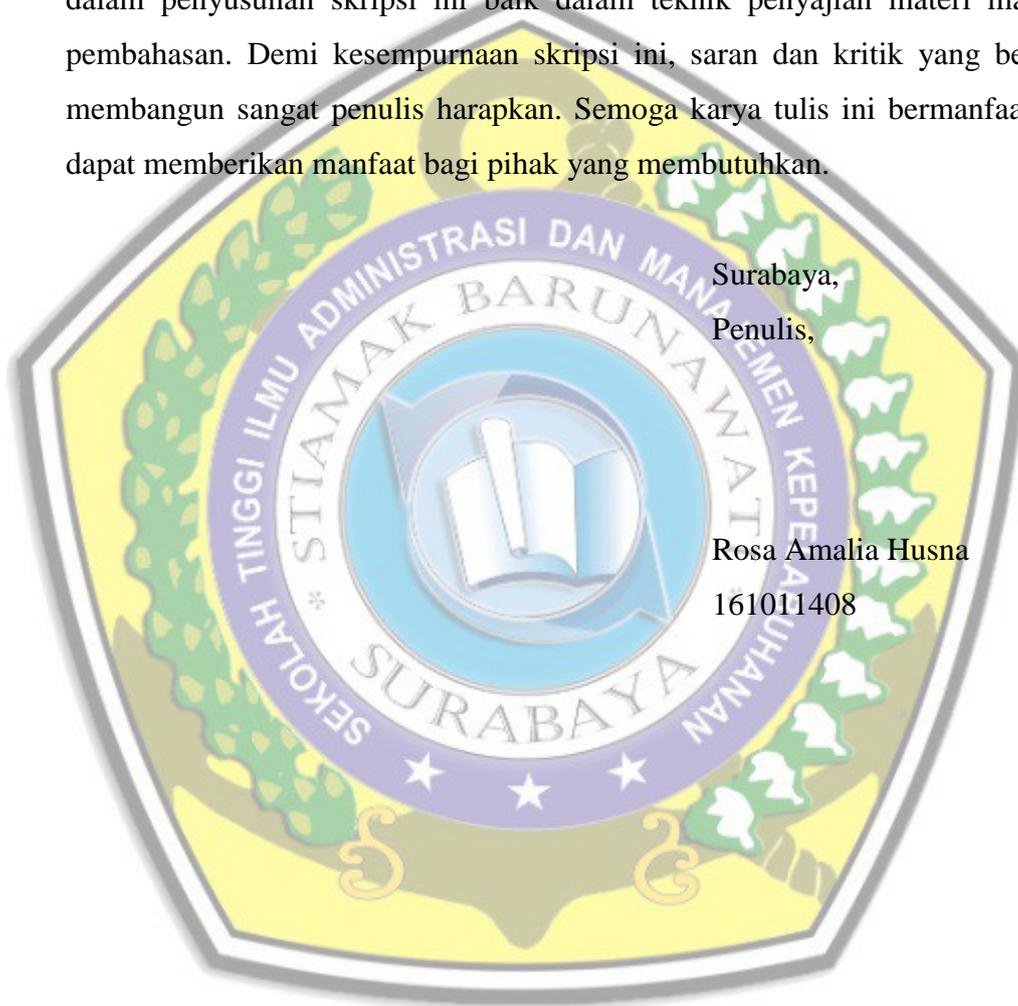
8. Teman-teman angkatan 2016 yang selalu ada dalam suka ataupun duka;
9. Dan semua pihak yang tidak dapat ditulis satu persatu yang telah banyak membantu dan selalu mendukung hingga selesainya penyusunan laporan ini.

Semoga segala bantuan yang telah diberikan kepada penulis mendapat balasan yang setimpal dari Allah SWT. Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penyusunan skripsi ini baik dalam teknik penyajian materi maupun pembahasan. Demi kesempurnaan skripsi ini, saran dan kritik yang bersifat membangun sangat penulis harapkan. Semoga karya tulis ini bermanfaat dan dapat memberikan manfaat bagi pihak yang membutuhkan.

Surabaya,  
Penulis,

2020

Rosa Amalia Husna  
161011408



## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PERNYATAAN .....	ii
LEMBAR PENGESAHAN .....	iii
LEMBAR PERSETUJUAN.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	v
ABSTRAKSI .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Batasan Masalah.....	4
1.3 Rumusan Masalah .....	4
1.4 Tujuan Penelitian.....	4
1.5 Manfaat Penelitian.....	5
1.6 Sistematika Penulisan Skripsi .....	5
1.7 Definisi Operasional.....	6
1.7.1 Komitmen Organisasi .....	6
1.7.2 Gaji.....	6
1.7.3 <i>Turnover Intention</i> .....	6
1.7.4 PT. Kalimas Transportation .....	6
<b>BAB II LANDASAN TEORI.....</b>	<b>7</b>
2.1 Deskripsi Teori .....	7
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	7

2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2.2 Komitmen Organisasi.....	8
2.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi.....	8
2.2.2. Prinsip dan Bentuk Komitmen Organisasi.....	9
2.2.3 Proses dan Pengembangan Komitmen Organisasi.....	10
2.2.4. Indikator Komitmen Organisasi.....	13
2.3 Gaji.....	15
2.3.1 Pengertian Gaji.....	15
2.3.2 Peranan Gaji.....	16
2.3.3 Fungsi Gaji.....	16
2.3.4 Tujuan Gaji.....	16
2.3.5 Indikator Gaji.....	18
2.4 <i>Turnover Intention</i> .....	18
2.4.1 Pengertian <i>Turnover Intention</i> .....	18
2.4.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>Turnover Intention</i> .....	18
2.4.3 Indikator <i>Turnover Intention</i> .....	22
2.5 Penelitian Terdahulu.....	22
2.5 Kerangka Berfikir.....	26
2.6 Hipotesis.....	29
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>30</b>
3.1 Jenis Penelitian.....	30
3.2 Variabel Penelitian.....	30
3.3 Pupolasi dan Sampel.....	33
3.3.1 Populasi.....	33
3.3.2 Sampel.....	33
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	34
3.4.1 Observasi.....	34
3.4.2 Kuesioner.....	34
3.4.3 Dokumentasi.....	35
3.4.4 Studi Pustaka.....	35

3.5 Teknik Analisis Data .....	35
3.5.1 Uji Validitas .....	35
3.5.2 Uji Reliabilitas .....	36
3.5.3 Uji Asumsi Klasik.....	36
3.5.4 Regresi Linier Berganda .....	38
3.5.5 Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi .....	39
3.5.6 Uji t (Parsial).....	40
3.5.7 Uji F (Simultan).....	40
 BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....	 41
4.1 Gambaran Umum PT Kalimas <i>Transportation</i> .....	41
4.1.1 Sejarah dan Profil PT Kalimas <i>Transportation</i> .....	41
4.1.2 Visi dan Misi PT Kalimas <i>Transportation</i> .....	43
4.2 Karakteristik Responden Penelitian .....	44
4.2.1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia.....	44
4.2.2 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	45
4.3 Deskripsi Variabel Penelitian.....	45
4.4 Analisis Data .....	48
4.4.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	49
4.4.2 Uji Asumsi Klasik.....	52
4.4.3 Analisis Regresi Linier Berganda .....	56
4.4.4 Uji Hipotesis .....	57
4.4.5 Analisa Koefisien Determinasi Berganda .....	58
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	 60
5.1 Kesimpulan.....	60
5.2 Saran .....	60
 DAFTAR PUSTAKA .....	 61
LAMPIRAN.....	64

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Jumlah Karyawan PT. Karyawan <i>Transportation</i> Surabaya .....	2
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	22
Tabel 3.1 Indikator Variabel .....	31
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	44
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	45
Tabel 4.3 Nilai Interval .....	46
Tabel 4.4 Deskriptif Penilaian Responden Terhadap Variabel Komitmen Organisasi .....	46
Tabel 4.5 Deskriptif Frekuensi Penilaian Responden Terhadap Variabel Gaji .....	47
Tabel 4.6 Deskriptif Frekuensi Penilaian Responden Terhadap Variabel <i>Turnover Intention</i> .....	48
Tabel 4.7 Hasil Pengujian Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi .....	49
Tabel 4.8 Hasil Pengujian Uji Validitas Variabel Gaji .....	50
Tabel 4.9 Hasil Pengujian Uji Validitas Variabel <i>Turnover Intention</i> .....	51
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas .....	52
Tabel 4.11 One-Sample Kolmogorov-Smirnov <i>Test</i> .....	54
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinieritas .....	56
Tabel 4.13 Regresi Linier Berganda .....	56
Tabel 4.14 Perhitungan Uji F Pada Taraf Signifikansi 0,05 .....	58
Tabel 4.15 Hasil Perhitungan Uji Kofisiensi R dan R <sup>2</sup> .....	59

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	27
Gambar 4.1 Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual .....	53
Gambar 4.2 Uji Heteroskedasitas.....	55



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	64
Lampiran 2 Data Tabulasi.....	68
Lampiran 3 Uji Validitas.....	73
Lampiran 4 Uji Reliabilitas.....	78
Lampiran 5 Uji Asumsi Klasik, Regresi Linier Berganda, Uji F, Uji t, Koefisien Determinasi Berganda.....	80
Lampiran 6 Tabel F.....	85
Lampiran 7 Tabel t.....	91
Lampiran 8 Tabel r.....	97
Lampiran 9 Pengajuan Judul.....	102
Lampiran 10 Permohonan Ijin Penelitian Skripsi.....	103
Lampiran 11 Blanko Bimbingan.....	104



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pada era serba digital sekarang ini perkembangan dunia usaha ikut berkembang semakin pesat, sehingga perusahaan di dalam mengolah usahanya diharapkan mampu tetap bersaing dan mempertahankan usahanya. Salah satu cara yang dapat dilakukan perusahaan agar mampu untuk bersaing dan mempertahankan perusahaannya adalah dengan menggunakan sumber daya yang sudah dimiliki perusahaan secara efektif dan efisien.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aset penting organisasi yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Dewasa ini, banyak organisasi yang telah menyadari betapa pentingnya memelihara sumber daya manusia. SDM memiliki sumbangan yang sangat besar dalam menentukan keberhasilan sebuah perusahaan, sehingga timbul tuntutan adanya peranan penting manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan.

Pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan dengan baik merupakan suatu keharusan dalam sebuah organisasi untuk dapat bersaing dengan organisasi lainnya yang jauh lebih maju, tetapi dalam pengelolaan sumber daya manusia tentu berbeda dengan mengelola sumber daya yang lain, dibutuhkan sebuah usaha untuk terjalinnya sebuah hubungan yang harmonis antara pekerja dan organisasi.

Keberadaan sumber daya manusia atau karyawan tidak dapat dipisahkan dari perkembangan suatu organisasi. Karyawan merupakan aktor yang memiliki peran penting di dalam perkembangan organisasi. Organisasi dapat berkembang dengan baik salah satunya didorong oleh adanya keefektifan dalam pengelolaan organisasi. Dan perilaku karyawan dalam suatu organisasi secara tidak langsung akan memiliki pengaruh terhadap keefektifan pengelolaan organisasi.

Karyawan sangat berharga bagi perusahaan, terutama sebagai pelaku penunjang tercapainya tujuan organisasi. Keberadaan karyawan perlu dikelola dengan baik agar dapat memberikan kontribusi positif pada kemajuan organisasi. Sebaliknya, apabila karyawan tidak dikelola dengan baik, maka karyawan akan kurang semangat dalam bekerja dan akhirnya mengundurkan diri atau keluar dari tempat kerja (*turnover*).

Robbins dan Judge (2015:128) mengemukakan pendapatnya tentang pengertian *turnover intention*, menurutnya *turnover intention* adalah kecenderungan atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan baik secara sukarela maupun tidak sukarela yang disebabkan karena kurang menariknya pekerjaan saat ini dan tersedianya alternatif pekerjaan lain.

PT Kalimas *Transportation* merupakan salah satu perusahaan transportasi tertua yang berada di Indonesia dan didirikan pada tahun 1920. Dimana pada saat itu merupakan *pioneer* dibidang jasa transportasi dengan rute pertamanya adalah Jakarta – Surabaya berdasarkan usulan Drs. Sosro Kartono yang merupakan kakak dari R.A Kartini.

**Tabel 1.1 Data Jumlah Karyawan Keluar PT. Kalimas *Transportation* Surabaya**

Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan Keluar	Persentase
2014	48	9	18.8%
2015	48	13	27.1%
2016	48	8	16.7%
2017	55	8	14.5%
2018	55	11	20%

Sumber: PT. Kalimas *Transportation* Surabaya

Pada tabel 1.1 mengenai data jumlah karyawan keluar PT. Kalimas *Transportation* dapat dilihat bahwa *turnover* pada PT. Kalimas *Transportation* Surabaya masih kedalam kategori tinggi, hal tersebut terjadi karena banyak faktor. Tingkat *turnover* karyawan yang tinggi merupakan

ukuran yang sering digunakan sebagai indikasi adanya masalah yang mendasar pada organisasi. *Turnover* karyawan dapat menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi karyawan, juga peningkatan biaya rekrutmen.

Faktor yang mendasari terjadinya *turnover intention* adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi (*organizational commitment*) merupakan suatu sikap yang mencerminkan keadaan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada suatu organisasinya, pendapat tersebut disampaikan oleh Moorhead dan Griffin (2013:73)

Seseorang yang merasa puas dan memiliki komitmen tinggi dalam bekerja tentunya akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuannya untuk memberikan performa terbaik kepada organisasi tempat ia bekerja dengan menyelesaikan kewajiban dan tanggung jawab dari tugas pekerjaannya sebaik mungkin. Bahkan karyawan yang puas akan memiliki kesediaan untuk melakukan hal lebih diluar dari tanggung jawab formalnya.

Selain komitmen organisasi, yang tidak kalah penting adalah faktor gaji. Menurut Soemarso (2014:288) dalam bukunya menjelaskan, Istilah gaji biasanya digunakan untuk pembayaran kepada pegawai yang digunakan untuk pembayaran kepada pegawai yang diberi tugas-tugas administratif dan pimpinan. Pada umumnya jumlah gaji ditetapkan secara bulanan atau tahunan. Imbalan yang diberikan kepada buruh-buruh yang melakukan pekerjaan kasar dan lebih banyak mengandalkan kekuatan fisik biasanya disebut upah. Pada umumnya jumlah upah ditetapkan secara harian berdasarkan unit pekerjaan yang diselesaikan. Perusahaan harus mentaati pembayaran upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah.

Dari penjelasan latar belakang diatas penulis mengangkat judul **“Pengaruh Komitmen Organisasi dan Gaji Terhadap *Turnover Intention* Karyawan *Outsourcing* Pada PT Kalimas *Transportation*”**

## 1.2 Batasan Masalah

Berikut ini adalah batasan masalah yang ada dalam penelitian ini:

1. Penelitian ini hanya akan memfokuskan pada karyawan *outsourcing* pada PT Kalimas *Transportation*;
2. Penelitian ini hanya menggunakan 2 variabel bebas yang mempengaruhi produktivitas kerja *turnover intention* yaitu komitmen organisasi dan gaji.

## 1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka perumusan masalah yang ada dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan *outsourcing* pada PT Kalimas *Transportation*?;
2. Apakah gaji berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan *outsourcing* pada PT Kalimas *Transportation*?;
3. Apakah komitmen organisasi dan gaji secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan *outsourcing* pada PT Kalimas *Transportation*?

## 1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan *outsourcing* pada PT Kalimas *Transportation*;
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah gaji berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan *outsourcing* pada PT Kalimas *Transportation*;
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah komitmen organisasi dan gaji secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan *outsourcing* pada PT Kalimas *Transportation*.

## 1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan berguna bagi semua pihak terutama pihak yang memiliki kepentingan langsung dalam masalah yang dibahas dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan: untuk memberikan saran dan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan sehingga dapat menurunkan tingkat *turnover intention*;
2. Bagi STIA dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati: sebagai referensi yang dapat memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian dibidang yang sama.

## 1.6 Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan skripsi dibuat untuk lebih mempermudah pemahaman susunan dari laporan penelitian ini mengenai pendahuluan, landasan teori, metode penelitian, hasil dan pembahasan, dan penutup. Berikut sistematika penulisan skripsi :

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab pendahuluan mendeskripsikan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, batasan masalah, tujuan penelitian dan sistematika penulisan.

### **BAB II LANDASAN TEORI**

Bab ini menguraikan teori-teori yang menunjang penulisan / penelitian, yang biasa diperkuat dengan menunjukkan hasil penelitian sebelumnya. Berisi tentang deskripsi teori, penelitian terdahulu, kerangka berfikir dan hipotesis.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab III metode penelitian ini berisi tentang penjelasan cara pengambilan dan pengolahan data dengan menggunakan alat-alat analisis yang ada. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuantitatif, populasi dan sampel serta teknik analisis yang digunakan.

### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab IV hasil dan pembahasan ini berisi pembahasan mengenai keterkaitan antar faktor-faktor dari data yang diperoleh dari masalah yang diajukan

kemudian menyelesaikan masalah tersebut dengan metode yang diajukan dan menganalisa proses dan hasil penyelesaian masalah..

## **BAB V PENUTUP**

berisi tentang kesimpulan dan saran penelitian yang telah dilakukan oleh penulis.

### **1.7 Definisi Operasional**

#### **1.7.1 Komitmen Organisasi**

Menurut Suparyadi (2015:33) komitmen organisasi merupakan “sikap menyukai organisasi dan berusaha secara maksimal untuk kepentingan organisasi demi mencapai tujuannya”.

#### **1.7.2 Gaji**

Mulyadi (2013:373) menjelaskan bahwa Gaji umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang jabatan manajer, sedangkan upah umumnya merupakan pembayaran atas penyeraha jasa yang dilakukan oleh karyawan pelaksana (buruh). Umumnya gaji dibayarkan secara tetap perbulan, sedangkan upah dibayarkan berdasarkan hari kerja, jam kerja atau jumlah satuan produk yang dihasilkan.

#### **1.7.3 Turnover Intention**

Susiani (2014) mengungkapkan bahwa *turnover intention* merupakan “perasaan yang timbul dari individu yaitu niat untuk berhenti dari pekerjaanya secara sukarela menurut pilihannya sendiri”.

#### **1.7.4 PT. Kalimas Transportation**

PT. Kalimas *Transportation* merupakan salah satu perusahaan transportasi tertua yang ada di Indonesia yang berdiri di tahun 1920. Berlokasi di Jalan Bandengan Utara No. 85 Surabaya. PT. Kalimas *Transportation* memiliki sebesar 56 pegawai secara keseluruhan.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Deskripsi Teori**

##### **2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sondang P. Siagian (2013:6) mengemukakan pendapat yang berbeda, menurutnya manajemen sumber daya manusia yaitu suatu prosedur berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya.

Sedangkan Hasibuan (2011:10) menjelaskan bahwa MSDM adalah “ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”.

Mathis dan Jackson (2012:5) menjelaskan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap perusahaan.

Sedangkan Menurut Dessler (2015:3), manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

Mangkunegara (2013:2) mengemukakan pendapatnya tentang pengertian manajemen sumber daya manusia, menurutnya manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian,

pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan bersama.

Sedangkan Menurut Handoko (2011:3), manajemen sumber daya manusia adalah “penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi”.

### **2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut pendapat Sedarmayanti (2017:9) menyebutkan bahwa tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan SDM untuk memastikan organisasi/perusahaan memiliki SDM bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana untuk menghadapi perubahan;
2. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan; \*
3. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi;
4. Menyediakan sarana komunikasi antara pegawai dan manajemen organisasi;
5. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi/perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek SDM;
6. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan.

## **2.2 Komitmen Organisasi**

### **2.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi (*organizational commitment*) merupakan ”suatu sikap yang mencerminkan keadaan sejauh mana seorang individu

mengenal dan terikat pada suatu organisasinya”, pendapat tersebut disampaikan oleh Moorhead dan Griffin (2013:73).

Berbeda dengan Moorhead dan Griffin, Kreitner dan Kinicki (2014:165) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai tingkatan dimana seseorang mengenali sebuah organisasi dan terikat pada tujuan-tujuannya. Ini adalah sikap kerja yang penting karena orang-orang yang memiliki komitmen diharapkan bisa menunjukkan kesediaan untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja disuatu perusahaan.

Menurut Suparyadi (2015:33) komitmen organisasi merupakan “sikap menyukai organisasi dan berusaha secara maksimal untuk kepentingan organisasi demi mencapai tujuannya”.

Sedangkan menurut Menurut Sutrisno (2015:292) komitmen organisasi merupakan kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi dan suatu keyakinan tertentu dalam penerimaan terhadap nilai-nilai organisasi. Komitmen pada organisasi tersebut juga membahas kedekatan karyawan merefleksikan kekuatan keterlibatan dan kesetiaan karyawan pada organisasi.

### **2.2.2. Prinsip dan Bentuk Komitmen Organisasi**

Komitmen Organisasional merupakan konsep manajemen yang menempatkan SDM sebagai *figure* sentral bagi organisasi. Tanpa komitmen organisasional, sukar mengharapkan partisipasi aktif dan mendalam dari SDM. Oleh karena itu, komitmen organisasional harus dipelihara agar tetap tumbuh dan eksis di sanubari SDM. Lima prinsip kunci dalam membangun komitmen organisasional menurut Priansa (2014:234) oleh pimpinan adalah:

1. Memelihara atau meningkatkan harga diri. Artinya pimpinan harus pintar menjaga agar harga diri pegawai tidak rusak;

2. Memberikan tanggapan dengan empati;
3. Meminta bantuan dan mendorong keterlibatan. Artinya pegawai selain butuh dihargai juga ingin dilibatkan dalam pengambilan keputusan;
4. Mengungkapkan pikiran, perasaan dan rasional;
5. Memberikan dukungan tanpa mengambil alih tanggung jawab.

Menurut pendapat Priansa (2014:235) menyatakan bahwa komitmen organisasional dalam diri pegawai juga nampak dari beberapa hal sebagai berikut:

1. Penyesuaian.  
Melakukan upaya penyesuaian dengan organisasi dan melakukan hal-hal yang diharapkan oleh organisasi, serta menghormati norma yang berlaku dan hidup dalam organisasi, serta mentaati dan menuruti peraturan dan ketentuan yang berlaku di organisasi;
2. Meneladani.  
Dengan cara membantu orang lain, menghormati dan menerima hal-hal yang dianggap penting oleh pimpinan, bangga menjadi bagian dari organisasi, serta peduli akan citra organisasi;
3. Mendukung secara aktif.  
Dengan cara bertindak mendukung serta memenuhi kebutuhan organisasi dan menyesuaikan diri dan kepentingannya dengan misi organisasi;
4. Melakukan Pengorbanan Pribadi  
Dengan cara menempatkan kepentingan organisasi diatas kepentingan pribadi, pengorbanan dalam hal pilihan pribadi, serta mendukung keputusan yang menguntungkan organisasi walaupun keputusan tersebut tidak disenangi oleh pegawai tersebut.

### **2.2.3 Proses dan Pengembangan Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasional pegawai merupakan proses yang berkesinambungan dan merupakan sebuah pengalaman individual

pegawai. Sejumlah cara yang dapat dilakukan untuk membangun komitmen organisasional pegawai menurut Priansa (2014:237) adalah:

1. *Make It Charismatic*

Visi dan misi organisasi merupakan sesuatu yang karismatik, pijakan, dasar bagi setiap pegawai dalam berperilaku, bersikap, dan bertindak;

2. *Build The Traditional*

Segala sesuatu yang baik di organisasi dijadikan sebagai suatu tradisi yang terus menerus dipelihara, dijaga oleh generasi berikutnya;

3. *Have Comprehensive Grievance Procedures*

Bila ada keluhan atau komplain dari pihak luar ataupun dari internal organisasi maka organisasi harus memiliki prosedur untuk mengatasi keluhan tersebut secara menyeluruh;

4. *Provide Extensive Two-Way Communications*

Jalinlah komunikasi dua arah di organisasi tanpa memandang rendah bawahan;

5. *Create a Sense of Community*

Jadikan semua unsur dalam organisasi sebagai suatu *community* dimana didalamnya ada nilai-nilai kebersamaan, rasa memiliki, kerja sama, berbagi, dan lain-lain;

6. *Build Value-Based Homogeneity*

Membangun nilai-nilai yang didasarkan adanya kesamaan. Setiap pegawai memiliki kesempatan yang sama, seperti untuk promosi maka dasar yang digunakan untuk promosi adalah kemampuan, keterampilan, minat, motivasi, kinerja, tanpa adanya diskriminasi;

7. *Share and Share a Like*

Organisasi membuat kebijakan dimana antara pegawai level bawah sampai pimpinan tidak terlalu berbeda dalam kompensasi yang diterima, gaya hidup, penampilan fisik, dan lain-lain;

8. *Emphasize Barn Raising, Cross-Utilization, and team Work*

Organisasi sebagai suatu *community* harus bekerja sama, saling berbagi, serta memberi manfaat dan memberi kesempatan yang sama

pada pegawai. Semua pegawai merupakan suatu tim kerja. Dimana semua pegawai harus memberikan kontribusi yang maksimal;

9. *Get Together*

Adakan acara yang melibatkan semua pegawai sehingga kebersamaan bisa terjalin;

10. *Support Employee Development*

Hasil studi menunjukkan bahwa pegawai yang lebih memiliki komitmen terhadap organisasi bila organisasi memperhatikan perkembangan karir pegawai dalam jangka panjang;

11. *Commit to Actualizing*

Setiap pegawai diberi kesempatan yang sama untuk mengaktualisasikan diri secara maksimal di organisasi sesuai dengan kapasitas masing-masing;

12. *Provide First Year Challenge*

Pegawai masuk ke organisasi dengan membawa mimpi dan harapannya, serta kebutuhannya. Berikan bantuan yang kongkret bagi pegawai untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya dan mewujudkan impiannya. Jika pada tahap awal pegawai memiliki persepsi yang positif terhadap organisasi, maka pegawai akan cenderung memiliki kinerja yang tinggi pada tahap-tahap berikutnya;

13. *Enrich and Empower*

Ciptakan kondisi agar pegawai bekerja tidak secara monoton karena rutinitas akan menimbulkan perasaan bosan bagi pegawai. Hal ini tidak baik karena akan menurunkan kinerja pegawai;

14. *Promote From Within*

Bila ada lowongan jabatan, sebaiknya kesempatan pertama diberikan kepada pihak intern organisasi sebelum merekrut pegawai dari luar organisasi;

15. *Provide Development Activities*

Bila organisasi membuat kebijakan untuk merekrut pegawai dari dalam sebagai prioritas maka dengan sendirinya hal itu akan

memotivasi pegawai untuk terus tumbuh dan berkembang personelnnya, juga jabatannya;

16. *The Question of Employee Security*

Bila pegawai merasa aman, baik fisik maupun psikis, maka komitmen akan muncul dengan sendirinya;

17. *Commit to People First Value*

Membangun komitmen pegawai pada organisasi merupakan proses yang panjang dan tidak bisa dibentuk secara instan. Oleh karena itu organisasi harus benar-benar memberikan perlakuan yang benar pada masa awal pegawai memasuki organisasi, dengan demikian pegawai akan mempunyai persepsi yang positif terhadap organisasi;

18. *Put It In Writing*

Data-data tentang kebijakan, visi, misi, semboyan, filosofi, sejarah, strategi, dan lain-lain organisasi sebaiknya dibuat dalam bentuk tulisan bukan sekedar bahasa lisan;

19. *Hire Right Kind Managers*

Bila pimpinan ingin menanamkan nilai-nilai, kebiasaan-kebiasaan, aturan- aturan, disiplin dan lain-lain pada bawahan, sebaiknya pimpinan sendiri memberikan teladan dalam bentuk sikap dan perilaku sehari-hari;

20. *Walk The Talk*

Tindakan jauh lebih efektif dari sekedar kata-kata. Bila pimpinan ingin pegawainya berbuat sesuatu maka sebaiknya pimpinan tersebut mulai berbuat sesuatu, tidak sekedar kata-kata atau berbicara.

#### 2.2.4. Indikator Komitmen Organisasi

Indikator adalah ukuran tidak langsung dari kejadian atau kondisi yang dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur variabel. Menurut pendapat dari Mangkunegara (2016:176) terdapat tiga pilar dalam menciptakan Komitmen organisasi, yaitu:

1. Adanya perasaan menjadi bagian dari organisasi

Untuk menciptakan rasa memiliki atau menjadi bagian dari organisasi tersebut, maka salah satu pihak dalam manajemen harus mampu untuk membuat pegawai:

- a. Mampu mengidentifikasi dirinya terhadap organisasi;
- b. Merasa yakin bahwa apa yang dilakukan atau pekerjaannya adalah berharga bagi organisasi;
- c. Merasa nyaman dengan organisasi;
- d. Merasa mendapat dukungan yang penuh dari organisasi dalam bentuk misi yang jelas (apa yang direncanakan untuk dilakukan), nilai-nilai yang ada (apa yang diyakini sebagai hal yang penting oleh manajemen), norma-norma yang berlaku (cara-cara berperilaku yang bisa diterima oleh organisasi).

2. Adanya keterikatan atau kegairahan terhadap pekerjaan. Perasaan seperti itu dapat dimunculkan dengan cara:

- a. Mengenali faktor-faktor motivasi dalam mengatur desain pekerjaan (*job design*);
- b. Kualitas kepemimpinan;
- c. Kemampuan dari manajer dan *supervisor* untuk mengenali bahwa komitmen pegawai bisa meningkatkan jika ada perhatian terus menerus, memberi delegasi atas wewenang serta memberi kesempatan dan ruang yang cukup bagi pegawai untuk menggunakan keterampilan dan keahlian secara maksimal.

3. Pentingnya rasa memiliki.

Rasa memiliki bisa muncul jika pegawai merasa bahwa mereka benar-benar diterima menjadi bagian atau kunci penting dari sebuah organisasi. Ikut sertakan keterlibatan pegawai dalam memuat keputusan dan jika mereka merasa ide-idenya didengar dan merasa telah memberikan kontribusi pada hasil yang dicapai, maka mereka akan cenderung menerima keputusan-keputusan atau perubahan yang dimiliki, hal ini dikarenakan mereka merasa dilibatkan dan bukan karena dipaksa.

## 2.3 Gaji

### 2.3.1 Pengertian Gaji

Menurut pendapat dari Soemarso (2014:288) dalam bukunya, Istilah gaji biasanya digunakan untuk pembayaran kepada pegawai yang digunakan untuk pembayaran kepada pegawai yang diberi tugas-tugas administratif dan pimpinan. Pada umumnya jumlah gaji ditetapkan secara bulanan atau tahunan. Imbalan yang diberikan kepada buruh-buruh yang melakukan pekerjaan kasar dan lebih banyak mengandalkan kekuatan fisik biasanya disebut upah. Pada umumnya jumlah upah ditetapkan secara harian berdasarkan unit pekerjaan yang diselesaikan. Perusahaan harus mentaati pembayaran upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah.

Sedangkan Sujarweni (2015:127) memberikan pendapatnya yang lain tentang pengertian gaji. Menurutnya gaji adalah “pembayaran atas jasa-jasa yang dilakukan oleh karyawan yang dilakukan perusahaan setiap bulan”.

Mulyadi (2013:373) menjelaskan bahwa Gaji umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang jabatan manajer, sedangkan upah umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan pelaksana (buruh). Umumnya gaji dibayarkan secara tetap perbulan, sedangkan upah dibayarkan berdasarkan hari kerja, jam kerja atau jumlah satuan produk yang di hasilkan.

Sedangkan menurut Suwatno dan Donni Juni Priansa (2013:232) Gaji atau upah merupakan “pengganti atas jasa yang telah diberikan pekerja dalam pekerjaannya”. Dan Mardi (2011:107) menjelaskan bahwa gaji adalah “sebuah bentuk pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh sebuah perusahaan atau instansi kepada pegawai”

### 2.3.2 Peranan Gaji

Menurut pendapat dari Poerwono (2013:66) peranan gaji dapat ditinjau dari dua pihak, yaitu:

1. Aspek pemberi kerja (majikan) adalah manajer

Gaji merupakan unsur pokok dalam menghitung biaya produksi dan komponen dalam menentukan harga pokok yang dapat menentukan kelangsungan hidup perusahaan. Apabila suatu perusahaan memberikan gaji terlalu tinggi maka, akan mengakibatkan harga pokok tinggi pula dan bila gaji yang diberikan terlalu rendah akan mengakibatkan perusahaan kesulitan mencari tenaga kerja.

2. Aspek penerima kerja

Gaji merupakan penghasilan yang diterima oleh seseorang dan digunakan untuk memenuhi kebutuhannya. Gaji bukanlah merupakan satu - satunya motivasi karyawan dalam berprestasi, tetapi gaji merupakan salah satu motivasi penting yang ikut mendorong karyawan untuk berprestasi, sehingga tinggi rendahnya gaji yang diberikan akan mempengaruhi kinerja dan kesetiaan karyawan.

### 2.3.3 Fungsi Gaji

Menurut Komaruddin (2013;56) fungsi gaji bukan hanya membantu manajer personalia dalam menentukan gaji yang adil dan layak saja, tetapi masih ada fungsi-fungsi yang lain, yaitu:

1. Untuk menarik pekerja yang mempunyai kemampuan ke dalam organisasi;
2. Untuk mendorong pekerja agar menunjukkan prestasi yang tinggi;
3. Untuk memelihara prestasi pekerja selama periode yang panjang.

### 2.3.4 Tujuan Gaji

Tujuan gaji menurut Hasibuan (2012;25) memiliki tujuan penggajian, antara lain sebagai berikut:

1. Ikatan kerja sama

Dengan pemberian gaji terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas - tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha atau majikan wajib membayar gaji sesuai dengan perjanjian yang disepakati. Dan waktu pembayaran dan jumlahnya harus sesuai dengan perjanjian;

2. Kepuasan kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan - kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya;

3. Pengadaan efektif

Jika program gaji ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah;

4. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya;

5. Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* relatif kecil;

6. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Karyawan akan menyadari serta mentaati peraturan - peraturan yang berlaku;

7. Pengaruh serikat buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya;

8. Pengaruh pemerintah

Jika program gaji sesuai dengan undang - undang yang berlaku (seperti batas gaji minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan. Dan semua diatur oleh pemerintah.

### 2.3.5 Indikator Gaji

Indikator Gaji menurut pendapat dari Simamora (2014:540) menyebutkan:

1. Memenuhi kebutuhan minimal;
2. Mengikat;
3. Menimbulkan semangat dan kegairahan kerja;
4. Mempertimbangkan keadaan internal;
5. Mempertimbangan keadaan eksternal.

## 2.4 *Turnover Intention*

### 2.4.1 Pengertian *Turnover Intention*

Robbins dan Judge (2015:128) mengemukakan pendapatnya tentang pengertian *turnover intention*, menurutnya *turnover intention* adalah kecenderungan atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan baik secara sukarela maupun tidak sukarela yang disebabkan karena kurang menariknya pekerjaan saat ini dan tersedianya alternatif pekerjaan lain.

Susiani (2014) mengungkapkan bahwa *turnover intention* merupakan “perasaan yang timbul dari individu yaitu niat untuk berhenti dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri”. Sedangkan Mobley (2014:15) mengatakan bahwa *turnover intention* adalah “hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan perusahaan dimana dia bekerja namun belum diwujudkan dalam tindakan nyata”.

### 2.4.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi *Turnover Intention*

Menurut dari pendapat Mobley (2014:121) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang untuk berpindah atau faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* ditentukan oleh:

1. Faktor-faktor keorganisasian, meliputi:

a. Besar kecilnya organisasi

Ada hubungannya dengan pergantian karyawan yang tidak begitu banyak, karena organisasi-organisasi yang lebih besar mempunyai kesempatan-kesempatan mobilitas intern yang lebih banyak, seleksi personalia yang canggih dan proses-proses manajemen sumber daya manusia, sistem imbalan yang lebih bersaing, serta kegiatan-kegiatan penelitian yang dicurahkan bagi pergantian karyawan;

b. Besar kecilnya unit kerja

Mungkin juga berkaitan dengan pergantian karyawan melalui variabel-variabel lain seperti keterpaduan kelompok, personalisasi, dan komunikasi. Ada tanda-tanda yang menunjukkan bahwa unit-unit kerja yang lebih kecil, terutama pada tingkat tenaga kerja kasar, mempunyai tingkat pergantian karyawan yang lebih rendah;

c. Penggajian

Para peneliti telah memastikan bahwa ada hubungan yang kuat antara tingkat pembayaran dan laju pergantian karyawan. Selain itu faktor penting yang menentukan variasi-variasi antar industri dalam hal pelepasan sukarela adalah tingkat penghasilan yang relatif. Pergantian karyawan ada pada tingkat tertinggi dalam industri-industri yang membayar rendah;

d. Bobot pekerja

Masalah pokok ini banyak mendapatkan perhatian dalam bagian berikut mengenai variabel-variabel individual karena adanya dugaan bahwa tanggapan-tanggapan keperilakuan dan sikap terhadap pekerjaan sangat tergantung pada perbedaan-perbedaan individual. Dalam hal ini perhatian dipusatkan pada kumpulan hubungan antara pergantian karyawan dan ciri-ciri pekerjaan tertentu, termasuk rutinitas atau pengulangan tugas, autonomi atau tanggung jawab pekerjaan;

e. Gaya penyeliaan

Sebuah telaah mendapati bahwa terdapat tingkat pergantian karyawan yang tertinggi dalam kelompok-kelompok kerja dimana mandornya atau *supervisor* acuh tak acuh, tanpa mempedulikan tingkat strukturnya. Selain itu didapati bahwa kurangnya pertimbangan ke penyeliaan merupakan alasan nomor dua yang paling banyak dikatakan sebagai penyebab pemberhentian karyawan.

2. Faktor-faktor individual, meliputi:

a. Kepuasan terhadap pekerjaan

Kepuasan ini dapat dikonsepsikan sebagai ketidaksesuaian antara apa yang dinilai oleh individu dengan apa yang disediakan oleh situasi;

b. Kepuasan terhadap pekerjaan secara menyeluruh

Menunjukkan bahwa semakin kecil perasaan puas terhadap pekerjaan itu, semakin besar keinginan untuk keluar;

c. Pembayaran

Hubungan tingkat pembayaran dan laju pergantian karyawan cukup taat asas untuk membenarkan pembayaran sebagai pembesar pergantian karyawan yang secara hipotetik paling utama pada setiap telaah mengenai organisasi;

d. Promosi

Kurangnya kesempatan promosi dinyatakan sebagai alasan pengunduran diri yang utama. Mengetahui aspirasi-aspirasi karir dan kesempatan-kesempatan promosi seseorang akan menjadi harapan-harapan terhadap karir yang dapat berinteraksi dengan kepuasan dalam mempengaruhi pergantian karyawan;

e. Bobot pekerjaan

Bobot pekerjaan merupakan satu diantara korelasi-korelasi kepuasan yang cukup kuat dalam hubungannya dengan pergantian karyawan;

f. Kerabat-kerabat kerja

Hubungan kerabat kerja dan kepuasan itu terlalu kasar. Hubungan kerabat kerja mempunyai berbagai dimensi dan mencerminkan kepentingan-kepentingan dalam pekerjaan, perbedaan individual, serta hubungan antara peralatan dan individu;

g. Penyeliaan

Penyeliaan dapat dikaitkan dengan pergantian karyawan untuk dapat menangani interaksi pimpinan dan bawahan;

h. Keikatan terhadap organisasi

Keikatan terhadap organisasi sebagai kekuatan relatif dari identifikasi dan keterlibatan seseorang atau pegawai dalam sebuah organisasi;

i. Harapan untuk dapat menemukan pekerjaan lain

Harapan untuk dapat menemukan kesempatan bekerja pekerjaan lain secara empiris variabel ini cukup mendapat dukungan untuk menimbulkan kesan bahwa variabel ini cukup penting untuk mendapat perhatian pada analisis-analisis pergantian karyawan pada tingkat individu;

j. Niat untuk pergi atau tinggal

Niat untuk pergi atau tinggal sebagai suatu konsep perilaku niat seseorang harus menjadi peramal perilaku yang baik. Secara empiris ukuran-ukuran perilaku niat untuk pergi atau tinggal terlihat sebagai salah satu dari peramal pergantian karyawan yang terbaik pada tingkat individu;

k. Tekanan jiwa

Tekanan jiwa sebagai suatu kondisi yang dinamis yang menghadapkan individu pada kesempatan, kendala, dan/atau keinginan untuk menjadi apa yang disenanginya, dan melakukan apa yang disukainya, dan yang penyelesaiannya diresapi sebagai hal yang tidak tentu tetapi yang akan memberikan hasil-hasil yang penting;

### 1. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja dapat meliputi lingkungan fisik maupun sosial. Lingkungan fisik meliputi keadaan suhu, cuaca, konstruksi, bangunan, dan lokasi pekerjaan. Sedangkan lingkungan sosial meliputi sosial budaya di lingkungan pekerjaan.

#### 2.4.3 Indikator *Turnover Intention*

Mobley (2014:150) mengemukakan, terdapat sebanyak tiga indikator yang dapat digunakan untuk mengukur *turnover intention*, yaitu :

##### 1. Pikiran-pikiran untuk berhenti (*thoughts of quitting*)

Mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan mulai berfikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini sehingga mengakibatkan tinggi rendahnya intensitas untuk tidak hadir ke tempatnya bekerja;

##### 2. Keinginan untuk meninggalkan (*intention to quit*)

Mencerminkan individu untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai sering berfikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencoba untuk mencari pekerjaan diluar perusahaannya yang dirasa lebih baik;

##### 3. Keinginan mencari pekerjaan lain (*intention to search for another job*)

Mencerminkan individu yang berniat untuk keluar. Karyawan berniat untuk keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik, cepat atau lambat akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

## 2.5 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Nama	Judul	Variabel	Hasil
1	Yoga Wateknya	Pengaruh komitmen	- Komitmen organisasi	1) Komitmen organisasi

	(2016)	organisasi dan kepuasan kerja terhadap <i>turnover intention</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kepuasan kerja</li> <li>- <i>Turnover intention</i></li> </ul>	<p>berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> karyawan PT. Kharisma Rotan Mandiri. Hal ini dapat dibuktikan melalui analisis regresi yang diperoleh nilai hasil pengujian menunjukkan nilai <math>\beta</math> sebesar -0,763*** ; <math>p = 0,000</math> dan <math>\Delta R^2</math> sebesar 0,547 atau 54,7% yang artinya komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>. Jadi apabila karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi, maka kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi semakin rendah;</p> <p>2) Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> karyawan PT. Kharisma Rotan Mandiri. Hal ini dapat dibuktikan melalui analisis regresi yang diperoleh nilai hasil pengujian menunjukkan nilai <math>\beta</math> sebesar -0,737*** ; <math>p = 0,000</math> dan <math>\Delta R^2</math> sebesar 0,528 atau 52,8% yang artinya kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>. Jadi apabila</p>
--	--------	--	---	---

				<p>karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi, maka kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi semakin rendah;</p> <p>3) Komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> karyawan PT. Kharisma Rotan Mandiri. Hal ini dapat dibuktikan melalui analisis regresi yang diperoleh nilai hasil pengujian menunjukkan nilai <math>\beta = -0,452^{**}</math> ; <math>p = 0,003</math> dan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> sebesar <math>\beta = -0,369^{*}</math> ; <math>p = 0,013</math>. Kontribusi komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara simultan untuk menjelaskan <i>turnover intention</i> (<math>\Delta R^2</math>) sebesar 0,589 atau 58,9%. Jadi apabila karyawan memiliki komitmen organisasi dan kepuasan kerja yang tinggi, maka kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi semakin rendah.</p>
2	Dewa Gede Eka Kresna Putra	Pengaruh kepuasan gaji terhadap	<ul style="list-style-type: none"> <li>- kepuasan gaji</li> <li>- <i>Turnover</i></li> </ul>	Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka

	(2016)	<p><i>turnover intention</i> dengan komitmen organisasional sebagai mediasi pada rumah sakit umum pemagana</p>	<p><i>intention</i> - Komitmen organisasional</p>	<p>dapat disimpulkan bahwa kepuasan gaji berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> pada Rumah Sakit Umum Premagana. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan gaji karyawan, maka <i>turnover intention</i> semakin rendah. Komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> pada Rumah Sakit Umum Premagana. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasional karyawan, maka <i>turnover intention</i> semakin rendah. Komitmen organisasional mampu memediasi secara negatif dan signifikan pengaruh kepuasan gaji terhadap <i>turnover intention</i> pada Rumah Sakit Umum Premagana. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan gaji maka semakin tinggi pula komitmen organisasional karyawan terhadap perusahaan, dan</p>
--	--------	--	---	---

				dengan demikian keinginan mereka untuk keluar dari perusahaan akan semakin rendah
3	Giovani Siwi (2016)	Pengaruh kepuasan gaji, promosi jabatan, komitmen organisasi terhadap <i>turnover intention</i> karyawan RSUD GMIM Pancaran Kasih Manado	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kepuasan gaji</li> <li>- Promosi jabatan</li> <li>- Komitmen organisasi</li> <li>- <i>Turnover intention</i></li> </ul>	<p>1) Kepuasan Gaji, Promosi Jabatan, dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> pada RSUD GMIM Pancaran Kasih Manado.</p> <p>2) Kepuasan Gaji secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> pada RSUD GMIM Pancaran Kasih Manado.</p> <p>3) Promosi Jabatan secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> pada RSUD GMIM Pancaran Kasih Manado.</p> <p>4) Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> pada RSUD GMIM Pancaran Kasih Manado.</p>

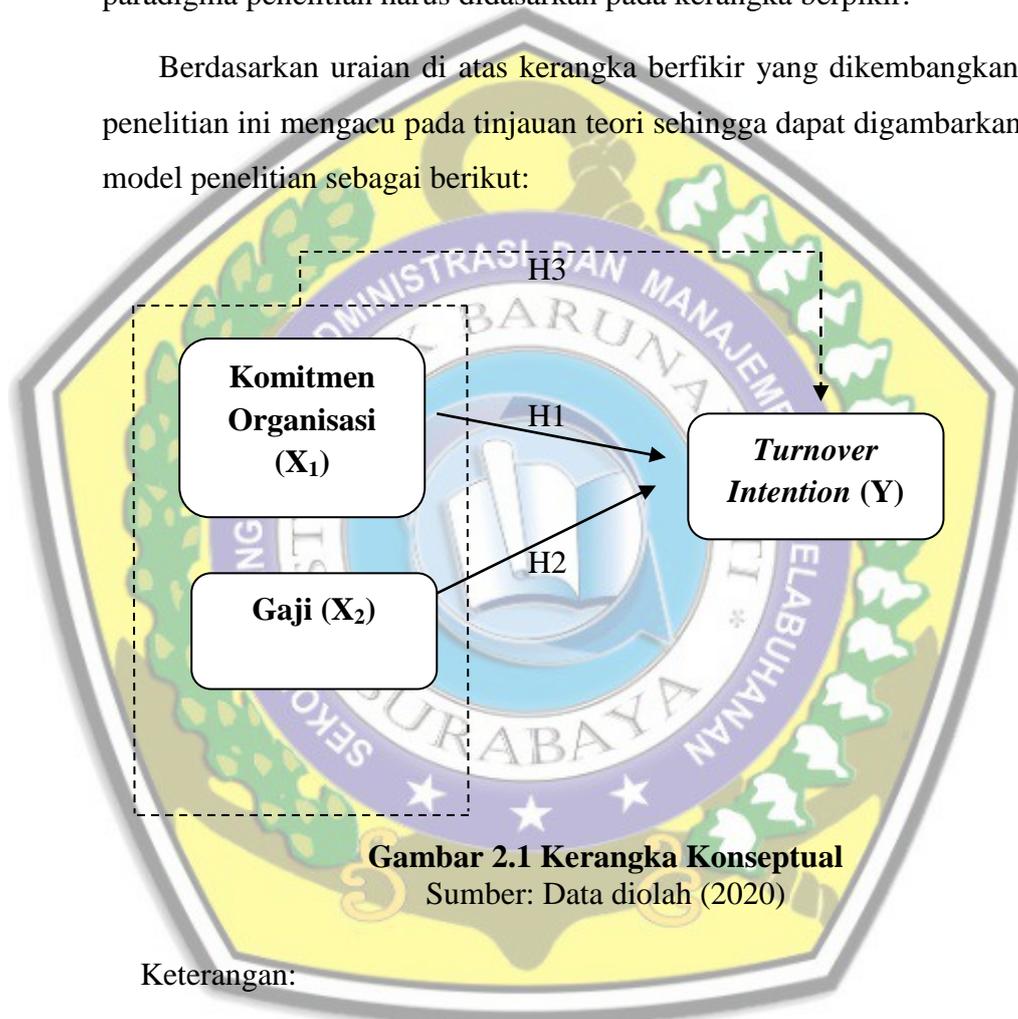
Sumber: Data diolah (2020)

## 2.5 Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir menggambarkan rancangan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dalam penelitian ini. Sugiyono (2010:60)

mengemukakan bahwa, kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori hubungan dengan berbagai faktor yang diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti, yang selanjutnya dirumuskan dalam bentuk paradigma penelitian dan setiap menyusun paradigma penelitian harus didasarkan pada kerangka berpikir.

Berdasarkan uraian di atas kerangka berfikir yang dikembangkan dalam penelitian ini mengacu pada tinjauan teori sehingga dapat digambarkan dalam model penelitian sebagai berikut:



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**  
Sumber: Data diolah (2020)

Keterangan:

- > = pengaruh simultan
- > = pengaruh parsial

### **Hubungan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention***

Komitmen organisasi merupakan faktor penting bagi perusahaan. Perusahaan memerlukan karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasinya. Karyawan yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi

cenderung akan loyal kepada organisasi atau perusahaan. Hal tersebut tentunya sangat menguntungkan bagi perusahaan, karena karyawan adalah sumber daya manusia terpenting yang harus perusahaan pertahankan. Sebaliknya, jika karyawan memiliki komitmen yang rendah maka loyalitas mereka terhadap perusahaan pun akan rendah. Pada saat loyalitas rendah maka disitulah akan muncul pikiran karyawan untuk meninggalkan perusahaan dan mencari perusahaan lain yang dirasa lebih menguntungkan bagi dirinya. Menurut Jason A Colquitt (2014:64), komitmen organisasi didefinisikan sebagai keinginan dari pihak karyawan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasional mempengaruhi apakah seorang karyawan tetap menjadi anggota organisasi atau pergi untuk mengejar pekerjaan lain.

Hasil penelitian terdahulu dari Giovani Siwi (2016) mengatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*

### **Hubungan Gaji Terhadap *Turnover Intention***

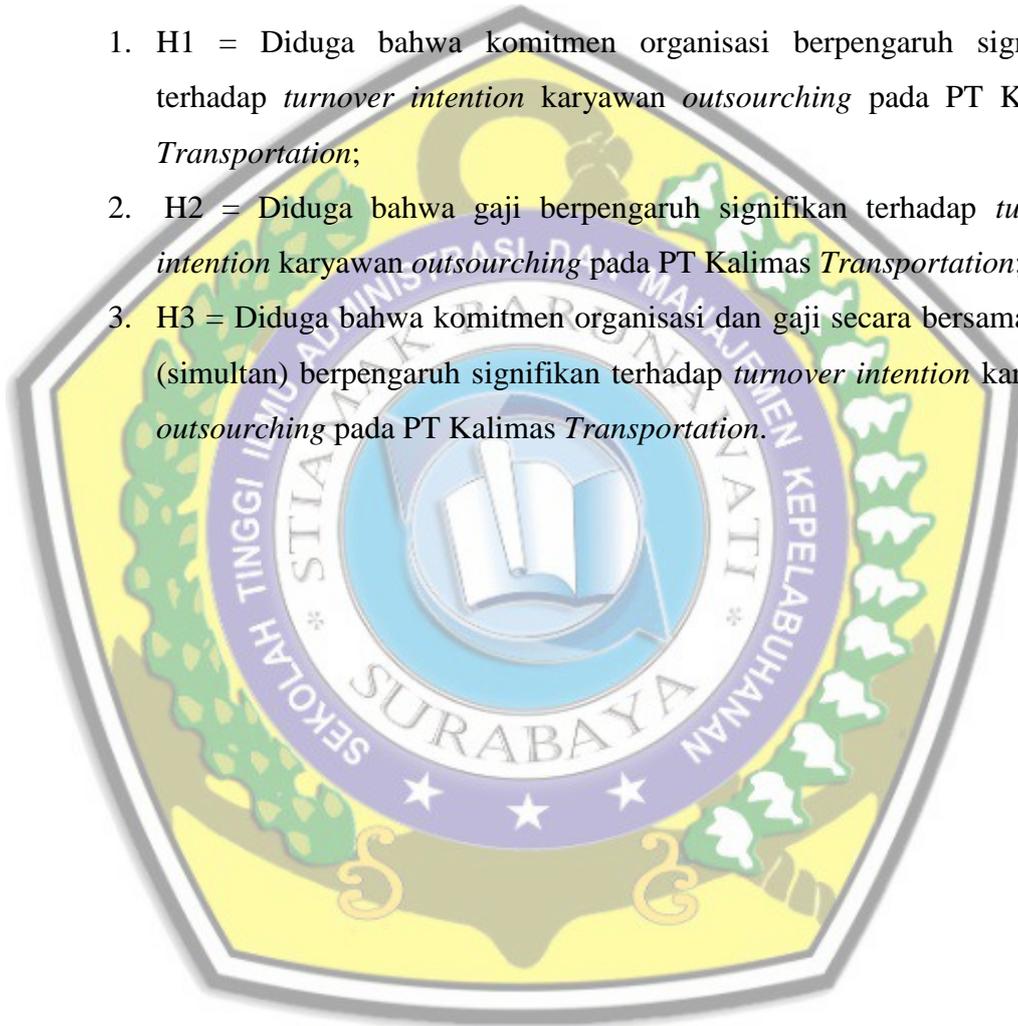
Menurut Soemarso (2014:288) dalam bukunya, Istilah gaji biasanya digunakan untuk pembayaran kepada pegawai yang digunakan untuk pembayaran kepada pegawai yang diberi tugas-tugas administratif dan pimpinan. Pada umumnya jumlah gaji ditetapkan secara bulanan atau tahunan. Imbalan yang diberikan kepada buruh-buruh yang melakukan pekerjaan kasar dan lebih banyak mengandalkan kekuatan fisik biasanya disebut upah. Pada umumnya jumlah upah ditetapkan secara harian berdasarkan unit pekerjaan yang diselesaikan. Perusahaan harus mentaati pembayaran upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah.

Sedangkan Sujarweni (2015:127) memberikan pendapatnya yang lain tentang pengertian gaji. Menurutnya gaji adalah “pembayaran atas jasa-jasa yang dilakukan oleh karyawan yang dilakukan perusahaan setiap bulan”. Dan pada hasil penelitian terdahulu dari Dewa Gede Eka Kresna Putra (2016) mengatakan bahwa, “gaji berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*”.

## 2.6 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap perumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pernyataan (Sugiyono, 2011:64). Dari rumusan masalah yang telah dirumuskan diatas maka peneliti akan mengajukan hipotesis seperti berikut:

1. H1 = Diduga bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan *outsourcing* pada PT Kalimas Transportation;
2. H2 = Diduga bahwa gaji berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan *outsourcing* pada PT Kalimas Transportation;
3. H3 = Diduga bahwa komitmen organisasi dan gaji secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan *outsourcing* pada PT Kalimas Transportation.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian dalam studi ini yaitu jenis kuantitatif. Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau pada sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan (Sugiyono, 2015:8)

#### **3.2 Variabel Penelitian**

Dalam penelitian ini menggunakan 2 variabel X diantaranya Variabel komitmen organisasi ( $X_1$ ), gaji ( $X_2$ ) dan 1 variabel Y yaitu *turnover intention* (Y).

1. Komitmen organisasi ( $X_1$ )

Suparyadi (2015:33) komitmen organisasi merupakan sikap menyukai organisasi dan berusaha secara maksimal untuk kepentingan organisasi demi mencapai tujuannya. Dengan indikator menurut Mangkunegara (2016:176), yaitu:

- a. Adanya perasaan menjadi bagian dari organisasi;
- b. Adanya keterikatan atau kegairahan terhadap pekerjaan;
- c. Pentingnya rasa memiliki.

2. Gaji ( $X_2$ )

Mulyadi (2013:373) menjelaskan bahwa Gaji umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang jabatan manajer, sedangkan upah umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan pelaksana (buruh). Umumnya gaji dibayarkan secara tetap perbulan, sedangkan upah dibayarkan berdasarkan hari kerja, jam kerja

atau jumlah satuan produk yang di hasilkan. Dengan indikator menurut Simamora (2014:540), yaitu:

- a. Memenuhi kebutuhan minimal;
- b. Mengikat;
- c. Menimbulkan semangat dan kegairahan kerja;
- d. Mempertimbangkan keadaan internal;
- e. Mempertimbangan keadaan eksternal.

### 3. *Turnover intention* (Y)

Mobley (2014:15) mengatakan bahwa *turnover intention* adalah hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan perusahaan dimana dia bekerja namun belum diwujudkan dalam tindakan nyata. dengan indikator menurut Mobley (2014:150), yaitu:

- a. Pikiran-pikiran untuk berhenti (*thoughts of quitting*);
- b. Keinginan untuk meninggalkan (*intention to quit*);
- c. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain (*intention to search for another job*).

**Tabel 3.1 Indikator Variabel**

Variabel	Definisi	Indikator	Pengukuran	Skor
Komitmen organisasi (X <sub>1</sub> )	Suparyadi (2015:33) komitmen organisasi merupakan sikap menyukai organisasi dan berusaha secara maksimal untuk kepentingan organisasi demi mencapai tujuannya.	1) Adanya perasaan menjadi bagian dari organisasi 2) Adanya keterikatan atau kegairahan terhadap pekerjaan 3) Pentingnya rasa memiliki	a) Sangat Tidak Setuju b) Tidak Setuju c) Cukup setuju d) Setuju e) Sangat Setuju	a) 1 b) 2 c) 3 d) 4 e) 5
Gaji (X <sub>2</sub> )	Mulyadi (2013:373)	1) Memenuhi kebutuhan	a) Sangat Tidak	a) 1 b) 2

	<p>menjelaskan bahwa Gaji umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang jabatan manajer, sedangkan upah umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan pelaksana (buruh). Umumnya gaji dibayarkan secara tetap perbulan, sedangkan upah dibayarkan berdasarkan hari kerja, jam kerja atau jumlah satuan produk yang dihasilkan</p>	<p>minimal 2) Mengikat 3) Menimbulkan semangat dan kegairahan kerja 4) Mempertimbangkan keadaan internal 5) Mempertimbangkan keadaan eksternal</p>	<p>Setuju b) Tidak Setuju c) Cukup setuju d) Setuju e) Sangat Setuju</p>	<p>c) 3 d) 4 e) 5</p>
<p><i>Turnover intention</i> (Y)</p>	<p>Mobley (2014:15) mengatakan bahwa <i>turnover intention</i> adalah hasil evaluasi individu mengenai</p>	<p>1) Pikiran-pikiran untuk berhenti (<i>thoughts of quitting</i>) 2) Keinginan untuk meninggalkan</p>	<p>a) Sangat Tidak Setuju b) Tidak Setuju c) Cukup setuju d) Setuju e) Sangat Setuju</p>	<p>a) 1 b) 2 c) 3 d) 4 e) 5</p>

	kelanjutan hubungannya dengan perusahaan dimana dia bekerja namun belum diwujudkan dalam tindakan nyata. dengan indikator menurut Mobley (2014:150)	( <i>intention to quit</i> ) 3) Keinginan untuk mencari pekerjaan lain ( <i>intention to search for another job</i> )		
--	---	---	--	--

Sumber: Data diolah (2020)

### 3.3 Pupulasi dan Sampel

#### 3.3.1 Populasi

Salah satu langkah yang ditempuh dalam penelitian adalah menentukan objek yang akan diteliti dan besarnya populasi yang ada. Menurut Sugiyono (2011:11) yang dimaksud dengan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan sampel adalah sebagian dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan *outsourcing* PT Kalimas Transportation yang berjumlah 56 Karyawan.

#### 3.3.2 Sampel

Sugiyono (2014:16), sampel adalah “sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan diberlakukan untuk

populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili).

Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh atau teknik sensus. Sugiyono (2015: 85) mendefinisikan *sampling* jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Jadi sampel pada penelitian ini penulis mengambil karyawan *outsourcing* pada PT Kalimas *Transportation* yang berjumlah 56 Karyawan.

### **3.4 Metode Pengumpulan Data**

#### **3.4.1 Observasi**

Pengumpulan data tahap pertama pada penelitian ini yaitu melakukan observasi. Menurut Sutrisno Hadi dalam Sugiyono (2013:145) Observasi merupakan proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis, dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.

#### **3.4.2 Kuesioner**

Menurut Sugiyono (2010:199) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk menjawabnya. Dalam skala pengukurannya, penelitian ini menggunakan skala likert. Dimana setiap responden mengisi setiap jawaban dari setiap pernyataan yang di berikan dengan tingkatan gradasi sangat positif hingga sangat negatif (Sangat setuju, setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju). Tingkatan skala likert yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sangat Setuju (SS)                      diberi skor 5;

- |                              |                |
|------------------------------|----------------|
| 2. Setuju (S)                | diberi skor 4; |
| 3. Cukup Setuju (CS)         | diberi skor 3; |
| 4. Tidak Setuju (TS)         | diberi skor 2; |
| 5. Sangat Tidak Setuju (STS) | diberi skor 1. |

### 3.4.3 Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumentasi bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan, cerita, biografi, peraturan, kebijakan. Dokumen yang berbentuk gambar misalnya foto, gambar hidup, sketsa dan lain-lain. Dokumen yang berbentuk karya misalnya karya seni, yang dapat berupa gambar, patung, film dan lain-lain. Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan kuesioner dalam penelitian kuantitatif (Sugiyono, 2013:240).

### 3.4.4 Studi Pustaka

Menurut Sugiyono (2012:291) studi kepustakaan berkaitan dengan kajian teoritis dan referensi yang berkaitan dengan nilai, budaya dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti. Selain itu studi kepustakaan sangat penting dalam melakukan penelitian. Hal ini dikarenakan penelitian tidak akan lepas dari literatur-literatur ilmiah.

## 3.5 Teknik Analisis Data

### 3.5.1 Uji Validitas

Uji validitas data digunakan untuk mengukur sah tidaknya suatu kuesioner. Dan suatu kuesioner dapat dikatakan valid jika terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti (Sugiyono, 2011:121). Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  (untuk setiap butir

pertanyaan dapat dilihat pada kolom *corrected item-total correlations*, dengan  $r_{productmoment}$  dengan mencari *degree of freedom* ( $df$ ) =  $N - k$ , dalam hal ini  $N$  adalah jumlah sampel, dan  $k$  adalah jumlah variabel independen penelitian. Jika  $r_{hitung} > r_{productmoment}$ , dan bernilai positif, maka pertanyaan (indikator) tersebut dikatakan valid;

### 3.5.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011:124). Uji reliabilitas yang akan digunakan dalam penelitian ini, adalah dengan menggunakan fasilitas SPSS, yakni dengan uji statistik Cronbach Alpha. Hasilnya jika suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika nilai *cronbach's alpha*  $> 0.60$ ;

### 3.5.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik menurut Ghozali (2011: 110) bertujuan untuk mengetahui apakah penaksir dalam regresi merupakan penaksir kolinear tak bias terbaik. Untuk memperoleh persamaan yang paling tepat digunakan parameter regresi yang dicari dengan metode kuadrat terkecil atau *Ordinary Least Square (OLS)*. Metode regresi OLS akan dapat dijadikan alat estimasi yang tidak bias jika telah memenuhi persyaratan *Best Linear Unbiased Estimation (BLUE)*. Oleh karena itu diperlukan adanya uji asumsi klasik terhadap model yang telah diformulasikan, yang mencakup pengujian Uji normalitas, Uji multikolinieritas, dan Uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi dan linearitas. Dimana dalam penelitian ini hanya akan menggunakan uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas dikarenakan sifat data yang diambil merupakan *cross-sectional* data yaitu data yang diambil dalam satu waktu;

## 1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik (Ghozali, 2011:160).

Dasar pengambilan keputusannya adalah :

- a. Jika data (titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas;
- b. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas;
- c. Atau dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov, dengan melihat hasil signifikansi harus diatas 0,05 yang menunjukkan data terdistribusi normal.

## 2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (Ghozali, 2011:105). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinieritas (multiko).

Menurut Ghazali (2011:106) mengukur multikolinieritas dapat dilihat dari nilai TOL (*Tolerance*) dan VIF (*Varian Inflation Faktor*). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah apabila nilai *Tolerance*  $\leq 0.1$  atau sama dengan nilai *VIF*  $\geq 10$ .

Berikut adalah hipotesis yang digunakan dalam pengujian multikolinieritas:

- a.  $H_0: VIF > 10$ , terdapat multikolinieritas;
- b.  $H_1: VIF < 10$ , tidak terdapat multikolinieritas.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot. Apabila terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011:139).

Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang tidak diprediksi, dan sumbu X adalah residual ( $Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$ ) yang telah di-*studentized*. Dengan menggunakan dasar analisis sebagai berikut: (1) jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas, (2) jika tidak ada yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011: 142).

#### 3.5.4 Regresi Linier Berganda

Analisis regresi dipergunakan untuk menggambarkan garis yang menunjukkan arah hubungan antar variabel, serta dipergunakan untuk

melakukan prediksi. Analisa ini dipergunakan untuk menelaah hubungan antara dua variabel atau lebih, terutama untuk menelusuri pola hubungan yang modelnya belum diketahui dengan sempurna. Dalam penelitian ini model persamaan dalam analisis regresi linier berganda yaitu sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y	= <i>Turnover intention</i>
$\alpha$	= Koefisien konstanta
$\beta_1$	= Koefisien regresi komitmen organisasi
$\beta_2$	= Koefisien regresi gaji
$X_1$	= Komitmen organisasi
$X_2$	= Gaji
e	= Estimasi <i>error</i>

### 3.5.5 Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen. Kelemahan mendasar penggunaan koefisien deteprminasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model, setiap tambahan satu variabel independen maka  $R^2$  pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai  $R^2$  saat mengevaluasi model regresi terbaik (Ghozali, 2011: 97).

### 3.5.6 Uji t (Parsial)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh hubungan satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2009:88). Dalam penelitian ini pengujian pengaruh variabel independen (X) yang terdiri dari: komitmen organisasi ( $X_1$ ), gaji ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh terhadap perubahan nilai variabel dependen (Y) yaitu *turnover intention* (Y).

$H_0$  diterima ketika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dengan signifikansi lebih dari 0,05 dan  $H_0$  di tolak ketika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan signifikansi kurang dari 0,05.

### 3.5.7 Uji F (Simultan)

Uji statistik F pada dasarnya adalah untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang di masukkan dalam model memiliki hubungan secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Ghozali, 2009,179). Dalam penelitian ini pengujian hubungan variabel independen (X) yang terdiri dari: komitmen organisasi ( $X_1$ ), gaji ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh terhadap perubahan nilai variabel dependen (Y) yaitu *turnover intention* (Y).

$H_0$  diterima ketika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dengan signifikansi lebih dari 0,05 dan  $H_0$  di tolak ketika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan signifikansi kurang dari 0,05.

## **BAB IV**

### **ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum PT Kalimas *Transportation***

##### **4.1.1 Sejarah dan Profil PT Kalimas *Transportation***

Sejarah perkembangan transportasi darat di Pulau Jawa juga tidak terlepas dari Seorang Kolonial Belanda yang bernama Maarschalk Herman Willem Daendels. Pada 5 Januari 1808. Maarschalk Herman Willem Daendels menjejakkan kakinya di Anyer, Banten. Ini adalah hari pertamanya di Pulau Jawa setelah perjalanan jauh melintas samudra dari negeri Belanda. Tidak ringan misi yang diembannya di negeri jajahan ini. Raja Belanda Louis (Lodewijk) Napoleon, saudara Kaisar Perancis Napoleon Bonaparte, mengangkatnya menjadi Gubernur Jenderal di Jawa menggantikan Albertus Wiese. Tugas utama Gubernur Jenderal Daendels adalah menyelamatkan Pulau Jawa dari serangan Inggris.

Jawa adalah satu-satunya daerah koloni Belanda-Perancis yang belum jatuh ke tangan Inggris setelah Isle de France dan Mauritius jatuh pada tahun 1807. Beberapa kali armada Inggris terlihat di perairan utara Laut Jawa, dekat Batavia. Delapan tahun lalu, tepatnya tahun 1800, armada Inggris berhasil memblokade Batavia dan menghancurkan galangan kapal Belanda di Pulau Onrust. Belum lama, dua tahun lalu, tahun 1806, armada Inggris muncul di Gresik. Kegentingan politik mewarnai kedatangan Daendels hari itu.

Gubernur Jenderal baru ini bergerak cepat. Ia sadar betul, kekuatan Perancis-Belanda di Jawa tidak akan mampu menghadapi armada Inggris. Ia pun merestrukturisasi kekuatan militernya. Orang-orang pribumi direkrutnya menjadi tentara. Ia membangun sejumlah rumah sakit dan tangsi-tangsi militer baru. Di Surabaya ia mendirikan Benteng Lodewijk

dan membangun sebuah pabrik senjata. Di Semarang ia membangun pabrik meriam. Sementara, sekolah militer ia dirikan di Batavia.

Namun, lebih dari semua itu, proyek utamanya demi mempertahankan Jawa adalah membangun jalan raya sepanjang lebih kurang 1.000 kilometer yang menghubungkan ujung barat dan ujung timur Pulau Jawa, menghubungkan Anyer hingga Panarukan. Tujuannya satu agar mobilisasi perang dapat berjalan cepat. Hanya dengan jalur darat yang bagus mobilisasi pasukan untuk mempertahankan Jawa akan lebih mudah dilaksanakan. Inilah Jalan Raya Pos.



Era kekuasaan *Daendels* di Pulau Jawa yang hanya tiga tahun (1808-1811) merupakan salah satu titik kelam sejarah bangsa ini. Pramoedya Ananta Toer, dalam novelnya Jalan Raya Pos, Jalan Daendels, mengabadikan masa-masa pahit itu. Dengan getir ia menulis, "Indonesia adalah negeri budak. Budak di antara bangsa dan budak bagi bangsa-bangsa lain". Sejarah mencatat, lebih dari 12.000 jiwa tewas akibat kerja paksa membangun jalan ini.

Namun siapa sangka, di balik hitamnya sejarah masa lalu, Daendels sesungguhnya meletakkan dasar bagi perkembangan tata ruang kota dan hubungan antarkota di Jawa sejak awal abad XIX hingga kini. Jalan raya itu kini menjadi urat nadi transportasi di Jawa. Pembangunan Jalan Raya Pos juga telah mengubah wajah perkotaan di Jawa. Kehidupan ekonomi di kota-kota yang dilewati jalur Jalan Raya Pos berkembang pesat. Satu kota mati, kota lain tumbuh. Begitu terus sepanjang waktu. Selama 200 tahun (1808-2008) jalan raya itu menjadi saksi bisu hidup dan matinya kota-kota di Pulau Jawa

PT Kalimas *Transportation* merupakan salah satu perusahaan transportasi tertua yang ada di Indonesia yang didirikan pada tahun 1920. Dimana pada saat itu merupakan *pioneer* dibidang jasa transportasi dengan rute pertamanya adalah Jakarta – Surabaya berdasarkan usulan Drs. Sosro Kartono yang merupakan kakak dari R.A Kartini.

Sejak dahulu fokus kami dibidang transportasi tidak pernah mengalami perubahan dan telah melewati perubahan dan berbagai jaman juga beberapa dasawarsa kepemimpinan di Indonesia. Belajar dari berbagai pengalaman dan perubahan itulah PT. Kalimas selalu melakukan perbaikan sistem manajemen dengan tujuan meningkatkan kualitas pelayanan, meningkatkan efisiensi dan efektivitas kegiatan operasional perusahaan.

Kami menyadari sangatlah penting untuk membangun sebuah budaya yang dapat menciptakan pemimpin-pemimpin yang menyukai dan memiliki jiwa sebagai pelayan yang baik, oleh karena itu kesejahteraan karyawan terlebih dahulu harus dapat diperhatikan agar dapat memberikan pelayanan yang terbaik bagi pelanggan dan memberikan peluang kepada karyawan untuk mengembangkan karirnya sesuai dengan potensinya masing-masing dan kami meyakini bahwa kecantikan sejati perusahaan kami terletak kepada ketulusan dan dedikasi untuk menyediakan pelayanan terbaik bagi para pelanggan perusahaan

#### **4.1.2 Visi dan Misi PT Kalimas *Transportation***

##### **Visi PT. Kalimas *Transportation***

Visi dari PT. Kalimas *Transportation* adalah untuk menjadi perusahaan jasa transportasi yang professional, terpercaya dan handal sehingga mampu memberikan kualitas pelayanan yang terbaik.

##### **Misi PT. Kalimas *Transportation***

Berikut ini adalah misi dari PT. Kalimas *Transportation* :

1. Memberikan pelayanan yang didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki pemikiran inovatif dan tanggung jawab;
2. Meningkatkan kesejahteraan karyawan dengan dukungan kebersamaan dan kepercayaan;
3. Kerja sama yang saling menguntungkan kepada seluruh mitra kerja;

4. Membangun jalur distribusi yang efisien dan efektif;
5. Membentuk karakter tenaga kerja yang professional;
6. Memberikan pelayanan yang maksimal guna tercapai tujuan bersama;
7. Menjadikan pengalaman kerja sebagai modal untuk terus berkembang menjadi yang terbaik.

## 4.2 Karakteristik Responden Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan cara menyebar kuesioner kepada 56 responden karyawan *outsourcing* PT Kalimas *Transportation*, maka dapat diambil beberapa gambaran tentang karakteristik responden yang diteliti meliputi usia dan jenis kelamin. Adapun karakteristik responden tersebut sebagai berikut:

### 4.2.1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia

**Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	21-30 Tahun	16	28.6%
2	31-40 Tahun	25	44.6%
3	41-50 Tahun	9	16.1%
4	>50 Tahun	6	10.7%
<b>Jumlah</b>		56	100%

Sumber: data primer diolah (2020)

Berdasarkan tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia diatas dapat diketahui responden yang berasal dari usia 21-30 Tahun sebanyak 16 orang atau sebesar 28.6%, dari usia 31-40 Tahun sebanyak 25 orang atau sebesar 44.6%, dari usia 41-40 Tahun sebanyak 9 orang atau sebesar 16.1%, dan yang berusia lebih dari 50 tahun sebanyak 6 orang atau sebesar 10.7%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa karyawan *outsourcing* PT Kalimas *Transportation* paling banyak berasal dari usia 31-40 Tahun.

#### 4.2.2 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-Laki	32	57.1%
2	Perempuan	24	42.9%
Jumlah		56	100%

Sumber: data primer diolah (2020)

Berdasarkan hasil data responden yang ada, karakteristik berdasarkan jenis kelamin, responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 32 orang atau sebesar 57.1%, yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 24 orang atau sebesar 42.9%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa karyawan *outsourcing* PT Kalimas Transportation paling banyak berjenis kelamin laki-laki.

#### 4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan objek penelitian pada 56 responden karyawan *outsourcing* PT Kalimas Transportation untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan gaji terhadap *turnover intention*. Disamping berdasarkan frekuensi, penelitian ini juga dianalisis berdasarkan nilai rata-rata. Untuk mengetahui rata-rata jawaban responden termasuk dalam kategori tertentu, berikut aturan kategorisasinya:

$$\frac{\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}}{\text{Banyaknya Kategori}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.8$$

Sesuai dengan hasil diatas 0.8 merupakan jarak interval kelas pada masing-masing kategori sehingga berlaku ketentuan dengan hasil berikut ini:

**Tabel 4.3 Nilai Interval**

<b>Interval</b>	<b>Kategori</b>	<b>Keterangan</b>
1,00 – 1,80	1	Sangat Tidak Setuju (STS)
1,81 – 2,60	2	Tidak Setuju (TS)
2,61 – 3,40	3	Cukup Setuju (CS)
3,41 – 4,20	4	Setuju (S)
4,21 – 5,00	5	Sangat Setuju (SS)

Sumber: data diolah (2020)

Berikut ini adalah hasil dari penyebaran kuesioner yang ditujukan kepada 56 responden penelitian ini:

#### **Distribusi frekuensi penilaian responden terhadap variabel komitmen organisasi (X<sub>1</sub>)**

Dalam penelitian ini variabel komitmen organisasi terdapat 6 item pernyataan yang diajukan kepada responden. Hasil penelitian responden terhadap variabel komitmen organisasi (X<sub>1</sub>) adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Penilaian Responden Terhadap Variabel Komitmen Organisasi (X<sub>1</sub>)**

	<i>N</i>	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>	Keterangan
X1.1	56	4	5	4.55	.502	SS
X1.2	56	4	5	4.61	.493	SS
X1.3	56	3	5	4.54	.571	SS
X1.4	56	4	5	4.50	.505	SS
X1.5	56	3	5	4.43	.599	SS
X1.6	56	4	5	4.43	.499	SS
<i>Valid N (listwise)</i>	56					

Sumber: data primer diolah (2020)

Berdasarkan tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa anggapan responden terhadap komitmen organisasi (X<sub>1</sub>) pada setiap item pernyataan rata-rata

memilih sangat setuju dengan pilihan terkecil 3 (cukup setuju) dan terbesar 5 (sangat setuju).

### **Distribusi frekuensi penilaian responden terhadap gaji (X<sub>2</sub>)**

Dalam penelitian ini variabel gaji merupakan salah satu variabel yang berpengaruh dengan *turnover intention*, pernyataan yang diajukan kepada responden sebanyak 10 pernyataan dan hasil penelitian responden terhadap gaji (X<sub>2</sub>) adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Penilaian Responden Terhadap Variabel Gaji (X<sub>2</sub>)**

	N	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>	Keterangan
X2.1	56	4	5	4.52	.504	SS
X2.2	56	4	5	4.48	.504	SS
X2.3	56	4	5	4.45	.502	SS
X2.4	56	3	5	4.45	.570	SS
X2.5	56	4	5	4.46	.503	SS
X2.6	56	4	5	4.48	.504	SS
X2.7	56	3	5	4.43	.599	SS
X2.8	56	4	5	4.52	.504	SS
X2.9	56	3	5	4.45	.570	SS
X2.10	56	4	5	4.46	.503	SS
<i>Valid N (listwise)</i>	56					

Sumber: data primer diolah (2020)

Berdasarkan table 4.5 di atas menunjukkan bahwa anggapan responden terhadap gaji (X<sub>2</sub>) pada setiap item pernyataan rata-rata memilih sangat setuju dengan pilihan terkecil 3 (cukup setuju) dan terbesar 5 (sangat setuju).

### **Distribusi frekuensi penilaian responden terhadap *turnover intention* (Y)**

*Turnover intention* merupakan variabel dependen atau terikat yang akan dilihat pengaruhnya dengan variabel independen atau bebas yaitu komitmen

organisasi dan gaji. Data hasil penilaian responden terhadap variabel *turnover intention* (Y) adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Penilaian Responden Terhadap Variabel *Turnover Intention* (Y)**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Keterangan
Y.1	56	4	5	4.54	.503	SS
Y.2	56	3	5	4.52	.572	SS
Y.3	56	4	5	4.45	.502	SS
Y.4	56	3	5	4.41	.596	SS
Y.5	56	3	5	4.43	.599	SS
Y.6	56	4	5	4.52	.504	SS
<i>Valid N (listwise)</i>	56					

Sumber: data primer diolah (2020)

Berdasarkan table 4.6 di atas menunjukkan bahwa anggapan responden terhadap *turnover intention* (Y) pada setiap item pernyataan rata-rata memilih sangat setuju dengan pilihan terkecil 3 (cukup setuju) dan terbesar 5 (sangat setuju).

#### 4.4 Analisis Data

Dalam penelitian ini, dilakukan penyebaran kuesioner terhadap 56 responden karyawan *outsourcing* PT Kalimas Transportation Surabaya sehingga diperoleh data yang bersifat data primer, data yang diperoleh perlu diuji dengan beberapa pengujian. Hal ini bertujuan agar penelitian ini dapat menyajikan data yang akurat. Uji yang pertama adalah uji kuesioner yang meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Uji yang kedua adalah uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas. Uji yang ketiga adalah analisis regresi linier berganda dan uji yang keempat adalah uji hipotesis dengan menggunakan uji F untuk mengetahui secara bersama-sama (simultan) dan uji t untuk mengetahui secara parsial. Hasil uji adalah sebagai berikut:

#### 4.4.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Berdasarkan data dari penyebaran kuesioner kepada 56 responden karyawan *outsourcing* PT Kalimas *Transportation*, maka dapat dikatakan valid ataupun reliabel apabila instrumen atau indikator yang digunakan dalam memperoleh data adalah valid atau reliabel. Sehingga perlu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan metode koefisien korelasi *Product Moment* dengan taraf signifikansi 0,05 sedangkan untuk uji reliabilitas digunakan metode *Cronbach's Alpha*.

##### 1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan melihat  $r_{hitung}$  dan  $r_{tabel}$  dari setiap item pernyataan melalui pengolahan data yang dilakukan dengan program SPSS. Setiap item pernyataan dikatakan valid jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Hasil uji validitas dalam penelitian ini dari setiap item pernyataan adalah sebagai berikut:

##### a. Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi ( $X_1$ )

Berdasarkan hasil pengolahan data SPSS maka uji validitas variabel komitmen organisasi ( $X_1$ ) dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.7 Hasil Pengujian Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi ( $X_1$ )**

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X <sub>1.1</sub>	0.666	0.2632	Valid
X <sub>1.2</sub>	0.545	0.2632	Valid
X <sub>1.3</sub>	0.651	0.2632	Valid
X <sub>1.4</sub>	0.702	0.2632	Valid
X <sub>1.5</sub>	0.672	0.2632	Valid
X <sub>1.6</sub>	0.492	0.2632	Valid

Sumber: data primer diolah dengan SPSS (2020)

Dari tabel 4.7 Hasil Pengujian Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi ( $X_1$ ) variabel komitmen organisasi terdiri dari 6 item pernyataan. Korelasi setiap item pernyataan mempunyai nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ , sehingga berdasarkan uji validitas menunjukkan bahwa pada semua item pernyataan pada variabel komitmen organisasi dinyatakan valid dan dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian. Nilai  $r_{tabel}$  di dapat dari  $df = N-2$  dengan pengujian 2 arah pada tingkat signifikansi 0.05 yaitu sebesar 0.2632.

b. Uji Validitas Variabel Gaji ( $X_2$ )

Berdasarkan hasil pengolahan data maka uji validitas variabel gaji ( $X_2$ ) dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.8 Hasil Pengujian Uji Validitas Variabel Gaji ( $X_2$ )**

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X <sub>2.1</sub>	0.848	0.2632	Valid
X <sub>2.2</sub>	0.724	0.2632	Valid
X <sub>2.3</sub>	0.731	0.2632	Valid
X <sub>2.4</sub>	0.790	0.2632	Valid
X <sub>2.5</sub>	0.723	0.2632	Valid
X <sub>2.6</sub>	0.797	0.2632	Valid
X <sub>2.7</sub>	0.549	0.2632	Valid
X <sub>2.8</sub>	0.848	0.2632	Valid
X <sub>2.9</sub>	0.790	0.2632	Valid
X <sub>2.10</sub>	0.723	0.2632	Valid

Sumber: data primer diolah dengan SPSS (2020)

Dari tabel 4.8 Hasil Pengujian Uji Validitas Variabel Gaji ( $X_2$ ) variabel gaji terdiri dari 10 item pernyataan. Korelasi setiap item pernyataan mempunyai nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ , sehingga berdasarkan uji validitas menunjukkan bahwa pada semua item pernyataan pada variabel gaji dinyatakan valid dan dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian. Nilai  $r_{tabel}$  di dapat

dari  $df = N-2$  dengan pengujian 2 arah pada tingkat signifikansi 0.05 yaitu sebesar 0.2632.

c. Uji Validitas Variabel *Turnover Intention* (Y)

Berdasarkan hasil pengolahan data maka uji validitas variabel *turnover intention* (Y) dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.9 Hasil Pengujian Uji Validitas Variabel *Turnover Intention* (Y)**

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Y <sub>1</sub>	0.498	0.2632	Valid
Y <sub>2</sub>	0.661	0.2632	Valid
Y <sub>3</sub>	0.712	0.2632	Valid
Y <sub>4</sub>	0.838	0.2632	Valid
Y <sub>5</sub>	0.782	0.2632	Valid
Y <sub>6</sub>	0.622	0.2632	Valid

Sumber: data primer diolah dengan SPSS (2020)

Dalam tabel 4.9 Hasil Pengujian Uji Validitas *Turnover Intention* (Y) variabel *turnover intention* terdiri dari 6 item pernyataan. Korelasi setiap item pernyataan mempunyai nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ , sehingga berdasarkan uji validitas menunjukkan bahwa pada semua item pernyataan pada variabel kinerja karyawan dinyatakan valid dan dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian. Nilai  $r_{tabel}$  di dapat dari  $df = N-2$  dengan pengujian 2 arah pada tingkat signifikansi 0.05 yaitu sebesar 0.2632.

## 2. Uji Reliabilitas

Untuk menguji keandalan (reliabel) suatu pernyataan digunakan teknik analisis *Cronbach's Alpha* untuk tiap variabel penelitian melalui program SPSS. Hasil pengujian ini dapat dikatakan reliabel apabila

*Cronbach's Alpha* > 0,6 (Malhotra, 2012:289). Hasil uji reliabilitas dari variabel-variabel yang diteliti dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria	Keterangan
Komitmen Organisasi ( $X_1$ )	0.683	0.6	Reliabel
Gaji ( $X_2$ )	0.912	0.6	Reliabel
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0.780	0.6	Reliabel

Sumber: data primer diolah dengan SPSS (2020)

Berdasarkan tabel 4.10 diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel komitmen organisasi ( $X_1$ ), gaji ( $X_2$ ) dan *turnover intention* (Y) lebih besar dari 0.6 sehingga dapat disimpulkan bahwa data hasil pengelolaan SPSS telah reliabel yang berarti bahwa kuesioner dapat digunakan dalam penelitian.

#### 4.4.2 Uji Asumsi Klasik

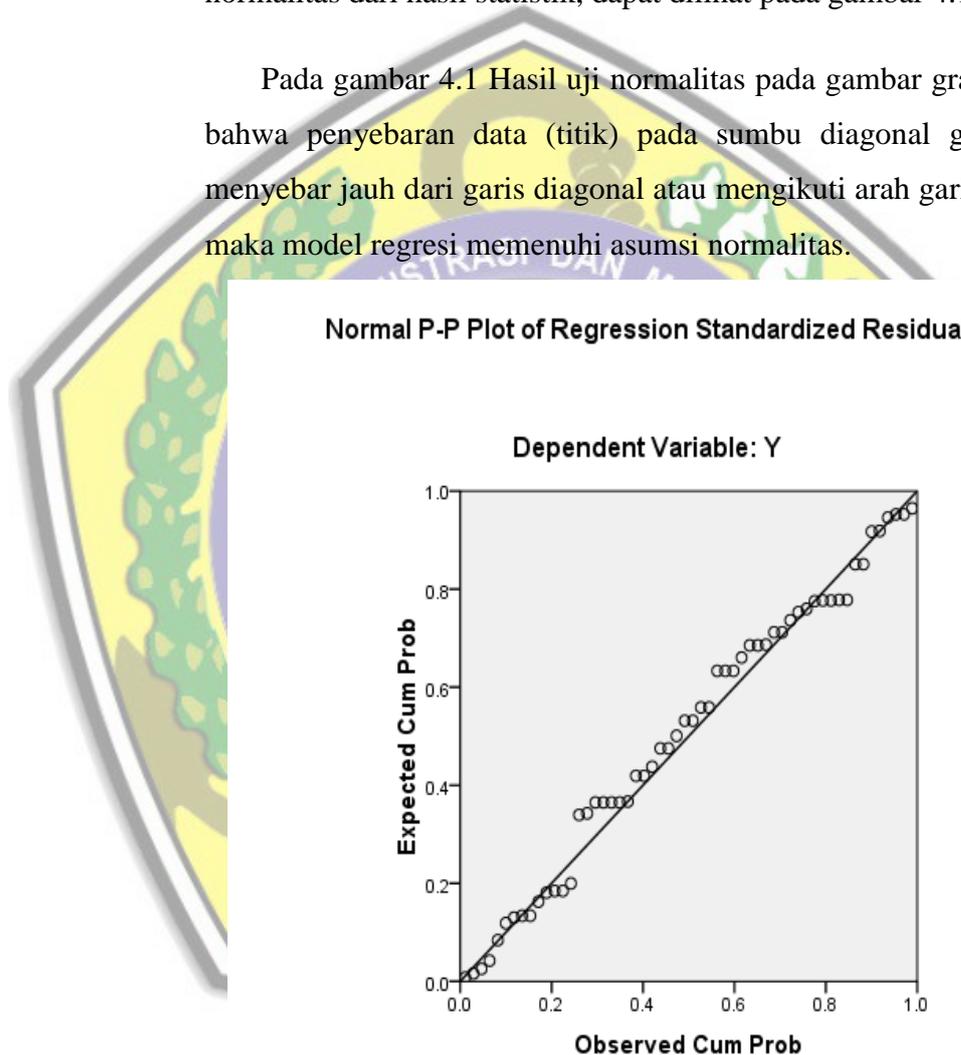
##### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik (Ghozali, 20011:160).

Uji normalitas merupakan uji untuk mengetahui normalitas (normal atau tidaknya) faktor pengganggu et (*error terms*). Sebagaimana telah diketahui bahwa faktor pengganggu tersebut diasumsikan memiliki distribusi normal, sehingga uji t (parsial) dapat dilakukan. Untuk dapat menguji normalitas model regresi, penelitian ini menggunakan metode *Normal P-P Plot of Regression*

*Standardized Residual*. Dasar pengambilan keputusan adalah jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Sebaliknya, jika data tidak menyebar jauh dari garis diagonal atau mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas dari hasil statistik, dapat dilihat pada gambar 4.1.

Pada gambar 4.1 Hasil uji normalitas pada gambar grafik terlihat bahwa penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik tidak menyebar jauh dari garis diagonal atau mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



**Gambar 4.1** *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*

Sumber: data primer diolah dengan SPSS (2020)

Disamping menggunakan uji grafik dilengkapi dengan uji statistik, salah satunya dengan menggunakan uji statistik non-parametrik *Kolmogorof-Smirnov*. Jika hasil K-S mempunyai nilai  $p \geq$

0,05, maka dapat dikatakan *unstandardized residual* normal. Hasil uji tersebut disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 4.11 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.88422091
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.075
	Negative	-.087
Kolmogorov-Smirnov Z		.649
Asymp. Sig. (2-tailed)		.794

Sumber: data primer diolah dengan SPSS (2020)

Berdasarkan tabel 4.13 diatas terlihat bahwa nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* sebesar 0.649 dengan tingkat signifikan 0.794 berarti hal itu menunjukkan bahwa model regresi terdistribusi normal karena tingkat signifikansinya  $\geq 0,05$ .

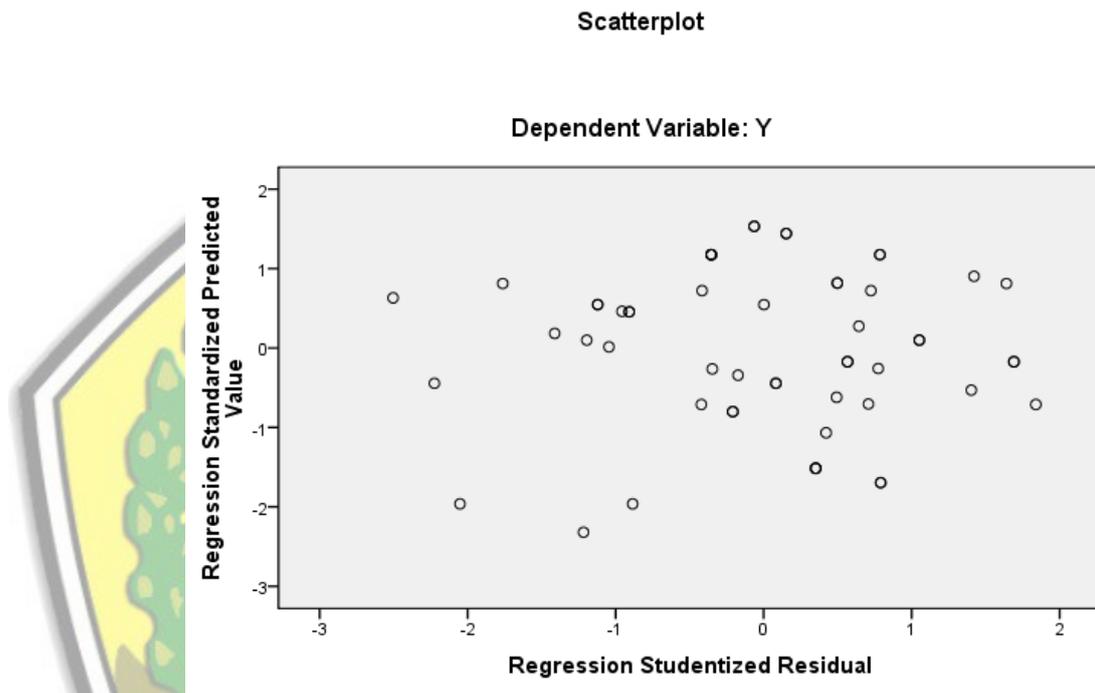
## 2. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah kebalikan dari homoskedastisitas, yaitu keadaan dimana terjadinya ketidaksamaan varian dari error untuk semua pengamatan setiap variabel bebas pada model regresi.

Dilakukannya deteksi heteroskedastitas adalah untuk mengetahui adanya penyimpangan dari syarat-syarat asumsi klasik pada regresi linear, di mana dalam model regresi harus dipenuhi syarat tidak adanya heteroskedastisitas.

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mendeteksi terjadinya nilai relevan yang berbeda dari setiap varian variabel bebas yaitu komitmen organisasi ( $X_1$ ), gaji ( $X_2$ ) dalam model regresi. Masalah heteroskedastisitas dalam penelitian ini dideteksi dengan

menggunakan *scatterplot* yaitu dengan memplotkan *standardized predictors* dengan *standardized residual* model. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut hasil *scatterplot* yang didapatkan dari *output* SPSS.



**Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas**

Sumber: data primer diolah dengan SPSS (2020)

Pada gambar 4.2 Hasil uji heteroskedastisitas pada gambar diatas terlihat bahwa *scatterplot* tidak membentuk suatu pola tertentu serta titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas yaitu komitmen organisasi ( $X_1$ ), gaji ( $X_2$ ). Multikolinieritas dapat diketahui dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila

nilai *Tolerance* < 0.1 atau *Variance Inflation Factor* (VIF) > 10, maka terjadi multikolinieritas. Jika nilai *Tolerance* > 0.1 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10, maka tidak terjadi multikolinieritas.

**Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinieritas**

Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
X <sub>1</sub>	0,447	2,238	Tidak terjadi Multikolinieritas
X <sub>2</sub>	0,447	2,238	Tidak terjadi Multikolinieritas

Sumber: data primer diolah dengan SPSS (2020)

Berdasarkan tabel 4.12 diatas, nilai *tolerance* semua variabel lebih dari 0,1 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) kurang dari 10. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa data penelitian ini tidak mengalami *multikolinieritas* antar variabel bebas.

#### 4.4.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan analisis regresi dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.13 Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.759	1.680		-1.047	.300
X <sub>1</sub>	.745	.092	.649	8.105	.000
X <sub>2</sub>	.189	.046	.329	4.108	.000

Sumber: data primer diolah dengan SPSS (2020)

Berdasarkan tabel 4.13 diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = -1.759 + 0.745 X_1 + 0.189 X_2 + e$$

Keterangan:

- $X_1$  : Komitmen organisasi  
 $\beta_1$  : Koefisien arah regresi variabel komitmen organisasi  
 $X_2$  : Gaji  
 $\beta_2$  : Koefisien arah regresi variabel gaji  
 $Y$  : *Turnover intention*  
 $e$  : Residual *Error* dari masing-masing variabel

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- Apabila nilai variabel yang terdiri dari komitmen organisasi ( $X_1$ ), gaji ( $X_2$ ) mempunyai nilai nol, maka variabel *turnover intention* akan tetap sebesar -1.759, karena nilai konstanta menunjukkan nilai sebesar -1.759;
- Nilai koefisien komitmen organisasi ( $X_1$ ) sebesar 0.745 menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap *turnover intention*;
- Nilai koefisien gaji ( $X_2$ ) sebesar 0.189 menunjukkan bahwa variabel gaji ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

#### 4.4.5 Uji Hipotesis

##### 1. Uji F (Simultan)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen dalam hal ini komitmen organisasi ( $X_1$ ) dan gaji ( $X_2$ ) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu *turnover intention* (Y).

Berdasarkan tabel 4.14 dibawah, diketahui bahwa komitmen organisasi ( $X_1$ ) dan gaji ( $X_2$ ) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu *turnover*

*intention* (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan 0.000 lebih kecil dari  $\alpha$  0.05 dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 147.813 lebih besar dari  $F_{tabel}$  sebesar 3.17.

**Tabel 4.14 Perhitungan Uji F Pada Taraf Signifikansi 0,05**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
<sup>1</sup> Regression	239.856	2	119.928	147.813	.000 <sup>a</sup>
Residual	43.002	53	.811		
Total	282.857	55			

Sumber: data primer diolah dengan SPSS (2020)

## 2. Uji t (Parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen secara parsial memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil uji t dengan SPSS yang disajikan pada tabel 4.13 diatas, maka diketahui bahwa variabel komitmen organisasi ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Y). Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai signifikansi 0.000 lebih kecil dari 0.05 dan dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 8.105 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 2.00575. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel *turnover intention* secara parsial.

Nilai signifikansi untuk variabel gaji ( $X_2$ ) sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05 dan dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4.108 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 2.00575. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaji ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel *turnover intention* secara parsial.

### 4.4.6 Analisa Koefisien Determinasi Berganda

Pengukuran koefisien determinasi berganda bertujuan untuk mengetahui besarnya korelasi dan hubungan variabel dari model regresi

pada penelitian ini serta mengukur seberapa dekat garis regresi yang diestimasi terhadap data yang sebenarnya. Hal ini dapat dilihat melalui koefisien R dan  $R^2$ . Hasil pengukuran koefisien korelasi berganda penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.15 Hasil Perhitungan Uji Koefisiensi R dan  $R^2$**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.921 <sup>a</sup>	.848	.842	.901

Sumber: data primer diolah dengan SPSS (2020)

Dari tabel 4.15 diatas, hasil menunjukkan R sebesar 0.921 menunjukkan bahwa hubungan korelasi antara *turnover intention* dengan variabel komitmen organisasi ( $X_1$ ) dan gaji ( $X_2$ ) adalah kuat, karena nilai R lebih dari 0.5 maka dapat dikatakan berkorelasi kuat. Dari perhitungan koefisien determinasi berganda dengan bantuan SPSS, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi berganda *adjusted R Square* adalah 0.842 atau sebesar 84.2%. Nilai ini menunjukkan variasi variabel *turnover intention* dipengaruhi oleh variabel komitmen organisasi ( $X_1$ ) dan gaji ( $X_2$ ) sisanya sebesar 15.8% berhubungan dengan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berikut adalah yang dapat peneliti simpulkan:

1. Variabel komitmen organisasi ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Y), terlihat pada hasil koefisien tidak standar beta variabel independen yang lebih besar dari variabel gaji ( $X_2$ ) yaitu, sebesar 0,745. Dengan  $t_{hitung} 8,105 > t_{tabel} 2,00575$  dan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dimana hasil validitas pernyataan  $X_{1.6}$  memiliki hasil terendah yaitu, 0,492;
2. Variabel gaji ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap *turnover intention* (Y). Dengan nilai  $t_{hitung} 4,108 > t_{tabel} 2,00575$  dan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ ;
3. Variabel komitmen organisasi ( $X_1$ ) dan gaji ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Y). Ini dibuktikan dengan hasil  $F_{hitung} 147,813 > F_{tabel} 3,17$  dan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ .

#### 5.2 Saran

Bagi perusahaan sebagai obyek penelitian agar melakukan pengecekan secara rutin terhadap sarana dan prasarana yang terdapat pada kantor untuk menjaga kondisi sarana dan prasarana tersebut tetap baik sehingga dapat mempengaruhi naiknya tingkat komitmen organisasi karyawan. Dan bagi peneliti yang akan melakukan penelitian selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan sebaik mungkin sebagai referensi, pendukung, pedoman, pembanding, dan diharapkan untuk menambah variabel lain yang dapat dijadikan indikator dalam penelitian lanjutan. Hal ini dikarenakan masih adanya variabel-variabel yang belum ditemukan peneliti yang masih memiliki hubungan yang berkaitan dengan variabel *turnover intention*.

## DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Gede, Dewa. 2016. Pengaruh kepuasan gaji terhadap turnover intention dengan komitmen organisasional sebagai mediasi pada rumah sakit pemagana. E-Jurnal Manajemen Unud
- Ghozali, Imam. 2009. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19. Semarang: Universitas Diponegoro
- \_\_\_\_\_. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19. Semarang: Universitas Diponegoro
- \_\_\_\_\_. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program (IBM SPSS). Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko, T. H. 2011. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Cetakan ke Delapan Belas. Yogyakarta: BPFE
- \_\_\_\_\_. 2015. Manajemen Edisi 3. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- \_\_\_\_\_. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- \_\_\_\_\_. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Komaruddin. 2013. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Edisi 2. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. Perilaku Organisasi. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Luthans, F. 2014. Organization Behavior. New York: McGraw Hill International.
- Malhotra, N. 2012 Service Quality of Frontline Employees: A Profile Deviation Analysis Journal of Business Research. Vol 66 No. 9
- Malhotra, M.K. 2012 Operations Management. 10<sup>th</sup> ed. USA: Pearson

- Mangkunegara. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya
- \_\_\_\_\_. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mardi. 2011. Tentang Penggajian yang menggunakan Sistem Penggajian. Bogor: Ghalia Indonesia
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Jakarta: Salemba Empat
- \_\_\_\_\_. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ke12. Jakarta : Salemba Empat.
- Mulyadi. 2013. Sistem Akutansi. Jakarta: Salemba Empat
- Mobley, W. H. 2011. Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya. Alih Bahasa : Nurul Imam. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- \_\_\_\_\_. 2014. Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya. Alih Bahasa : Nurul Imam. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Moorhead dan Griffin. 2013. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Poerwono. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Edisi Ketiga. Jakarta: PT. Grafindo Persada
- Priansa, Donni Juni. 2014. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta
- Purwanto, Edy. 2015. Pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap turnover intention dengan organizational citizenship behavior sebagai variabel intervening. Jurnal UMPP
- Robbins Stephen P., Judge Timothy A. 2015. Perilaku organisasi. Jakarta: Salemba Empat
- Sedarmayanti. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT. Refika Aditama
- Siagian. 2013. Manajemen Sumber daya Manusia. Jakarta: Bumi aksara
- Simamora, Henry. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN

- Siregar, Syahrizal. 2015. Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior (perilaku OCB) karyawan. Jurnal Universitas Telkom
- Siwi, Giovani. 2016. Pengaruh kepuasan gaji, promosi jabatan, komitmen organisasi terhadap turnover intention karyawan RSUD GMIM Pancaran Kasih Manado. Jurnal Universitas Sam Ratulangi
- Soemarso, S.R. 2014. Akuntansi Suatu Pengantar. Edisi Kelima Buku 2. Jakarta: Selemba Empat
- Sondang P. Siagian. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2011. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2012. Statistika untuk Penelitian..Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2013. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2014. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (mixed method). Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2015. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Cetakan ke 22. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2015. Sistem Akuntansi. Yogyakarta: Pustaka Baru Press
- Suparyadi. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM. Jakarta: Andi
- Susiani, V. 2014. "Pengaruh Kepuasan dan Komitmen Organisasi pada Turnover Intention, E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana
- Sutrisno, Edy. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia(Cetakan ke tujuh). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2013. Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bismis. Bandung: Alfabeta
- Wateknya, Yoga. 2016. Pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap turnover intention. Jurnal Universitas Negeri Yogyakarta

## LAMPIRAN

### Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

#### KUESIONER PENELITIAN

Kepada

Yth. Bapak/Ibu

Karyawan outsourcing PT Kalimas Transportation

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penelitian yang akan dilakukan sebagai penunjang proposal dalam riset pemasaran yang berjudul **“Pengaruh Komitmen Organisasi dan Gaji Terhadap *Turnover Intention*”** dan disusun sebagai tugas akhir (skripsi) pada Program Studi Administrasi Bisnis. Saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner yang terlampir berikut ini. Kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi pendapat-pendapat atas pernyataan-pernyataan yang diajukan dalam kuesioner ini sangat berharga bagi keberhasilan penelitian ini dan bukan untuk maksud evaluasi atau penilaian. Seluruh jawaban yang Bapak/Ibu berikan akan dirahasiakan.

Atas bantuan dan partisipasi Bapak/Ibu , saya sampaikan terima kasih.

Peneliti

**(Rosa Amalia Husna)**

**A. IDENTITAS RESPONDEN:**

Nama :  
 Umur : ..... Tahun  
 Jenis Kelamin : P / L

**B. TATA CARA PENGISIAN KUESIONER:**

1. Isilah jawaban dengan memberikan tanda centang (V) pada jawaban yang anda pilih.
2. Ada empat alternatif dari jawaban yang anda pilih. Masing-masing alternatif mempunyai poin/nilai yang berbeda
  - Sangat Setuju (SS) -> 5
  - Setuju (S) -> 4
  - Cukup Setuju (CS) -> 3
  - Tidak Setuju (TS) -> 2
  - Sangat Tidak Setuju (STS) -> 1

Jawaban dari Bapak/Ibu akan sangat mempengaruhi hasil dan objektivitas dari penelitian ini. Bila ada pernyataan yang kurang jelas bisa menghubungi nomor (**ganti nomor hp**). Dan atas segala partisipasi dan kerjasama dari Bapak/Ibu, saya atas nama peneliti menyampaikan terima kasih

### A. Variabel Komitmen Organisasi (X<sub>1</sub>)

Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1. Keberadaan saya diakui oleh perusahaan					
2. Perusahaan memposisikan saya sesuai dengan kontrak kerja yang ada					
3. Saya terikat dengan kontrak kerja perusahaan					
4. Saya bergairah untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
5. saya menganggap bahwa perusahaan adalah usaha saya, sehingga saya selalu memberikan yang terbaik					
6. saya menjaga barang-barang kantor dengan baik					

### B. Variabel Gaji (X<sub>2</sub>)

Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1. Gaji yang saya dapatkan dapat memenuhi kebutuhan primer saya					
2. Gaji yang saya dapatkan dapat memenuhi kebutuhan sekunder saya					
3. Gaji saya sesuai dengan kinerja saya					
4. gaji saya sesuai dengan negosiasi awal kerja					
5. Gaji yang saya terima dapat membuat saya semangat bekerja					
6. gaji yang saya terima dapat membuat saya semakin bergairah dalam bekerja					
7. gaji yang saya terima sesuai dengan kontrak kerja saya					

8. gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja saya					
9. perusahaan memberi gaji tambahan apabila ada lembur					
10. perusahaan adil dalam memberikan gaji					

**C. Variabel *Turnover Intention* (Y)**

<b>Pernyataan</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>CS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
1. saya mempunyai pikiran untuk berhenti					
2. saya mempunyai keinginan menyudahi pekerjaan ini .					
3. saya mempunyai pikiran untuk meninggalkan perusahaan.					
4. saya ingin meninggalkan untuk status yang lebih baik					
5. Saya ingin mencari pekerjaan yang lebih baik					
6. Saya ingin mencari pekerjaan dengan ststus pegawai tetap					

## Lampiran 2 Data Tabulasi

### Tabulasi X<sub>1</sub>

NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	TOTAL
1	5	5	5	5	5	4	29
2	5	5	5	5	4	4	28
3	5	5	5	4	4	4	27
4	4	4	4	4	4	4	24
5	4	5	4	4	5	4	26
6	5	4	4	4	5	5	27
7	4	4	5	5	4	4	26
8	5	5	4	5	5	5	29
9	4	5	5	5	5	5	29
10	4	5	4	5	5	5	28
11	5	5	5	4	5	5	29
12	5	4	5	5	4	5	28
13	4	5	4	4	4	4	25
14	4	4	5	4	4	4	25
15	4	4	4	4	3	4	23
16	4	4	4	4	4	4	24
17	5	5	5	4	4	4	27
18	4	5	5	5	4	4	27
19	5	4	4	4	5	5	27
20	5	5	5	5	5	5	30
21	5	5	5	5	5	4	29
22	4	5	4	4	4	5	26
23	4	4	5	5	5	4	27
24	5	5	4	4	4	4	26
25	4	4	4	4	4	4	24
26	4	4	3	4	3	4	22
27	5	5	5	5	5	5	30
28	4	4	5	4	5	4	26
29	5	5	4	5	4	5	28
30	5	5	5	4	4	5	28
31	5	4	5	5	5	5	29
32	5	5	5	5	5	5	30
33	5	5	4	5	5	5	29
34	4	5	5	5	4	5	28
35	5	4	5	4	5	4	27
36	5	5	5	5	5	4	29
37	4	5	4	4	4	4	25

38	4	4	5	5	5	4	27
39	5	5	4	4	4	4	26
40	4	4	4	4	4	4	24
41	4	4	3	4	3	5	23
42	5	5	5	5	5	4	29
43	4	4	5	4	5	5	27
44	5	5	4	5	4	5	28
45	5	5	5	4	4	5	28
46	5	4	5	5	5	5	29
47	5	5	5	5	5	5	30
48	5	5	4	5	5	4	28
49	4	5	5	5	4	4	27
50	5	5	5	5	5	4	29
51	5	5	5	5	4	5	29
52	5	5	5	4	4	4	27
53	4	4	4	4	4	4	24
54	4	5	4	4	5	4	26
55	5	4	4	4	5	4	26
56	4	4	5	5	4	5	27

Tabulasi X<sub>2</sub>

NO	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	TOTAL
1	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	45
2	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	44
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
6	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	42
7	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	46
8	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	45
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
12	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	43
13	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	45
14	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
15	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
18	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	43

19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
20	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
21	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	47
22	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
23	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	43
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
25	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	38
26	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
28	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	43
29	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	46
30	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	47
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
34	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	47
35	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	46
36	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	46
37	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
38	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	43
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
40	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	38
41	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
43	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	43
44	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	46
45	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	47
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
47	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
49	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	46
50	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	46
51	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	44
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
54	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
55	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	42
56	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	46

### Tabulasi Y

NO	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	TOTAL
1	5	5	5	5	5	4	29
2	5	5	5	4	4	5	28
3	5	5	4	4	4	4	26
4	4	4	4	4	4	4	24
5	5	4	4	5	5	4	27
6	4	4	4	5	5	4	26
7	4	5	5	4	4	5	27
8	5	4	5	5	5	4	28
9	5	5	5	5	5	5	30
10	5	4	5	5	5	5	29
11	5	5	4	5	5	5	29
12	4	5	5	4	4	4	26
13	5	4	4	4	4	5	26
14	4	5	4	4	4	4	25
15	4	4	4	3	3	4	22
16	4	4	4	4	4	4	24
17	5	5	4	4	4	4	26
18	5	5	5	4	4	4	27
19	4	4	4	5	5	5	27
20	5	5	5	5	5	5	30
21	5	5	5	5	5	5	30
22	5	4	4	4	4	5	26
23	4	5	5	5	5	4	28
24	5	4	4	4	4	4	25
25	4	4	4	4	4	4	24
26	4	3	4	3	3	4	21
27	5	5	5	5	5	5	30
28	4	5	4	5	5	4	27
29	5	4	5	4	4	5	27
30	5	5	4	4	4	5	27
31	4	5	5	5	5	5	29
32	5	5	5	5	5	5	30
33	5	4	5	5	5	5	29
34	5	5	5	4	4	5	28
35	4	5	4	5	5	5	28
36	5	5	5	5	5	5	30
37	5	4	4	4	4	5	26
38	4	5	5	5	5	4	28

39	5	4	4	4	4	4	25
40	4	4	4	4	4	4	24
41	4	3	4	3	3	4	21
42	5	5	5	5	5	5	30
43	4	5	4	5	5	4	27
44	5	4	5	4	4	5	27
45	5	5	4	4	4	5	27
46	4	5	5	5	5	5	29
47	5	5	5	5	5	5	30
48	5	4	5	5	5	5	29
49	4	5	5	5	4	5	28
50	4	5	4	5	5	4	27
51	4	5	4	4	4	5	26
52	4	4	4	4	4	4	24
53	4	4	4	4	4	4	24
54	4	4	4	4	5	4	25
55	5	4	4	4	5	4	26
56	4	5	4	4	4	5	26



### Lampiran 3 Uji Validitas

```

NEW FILE.
DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.
CORRELATIONS
  /VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 TOTAL
  /PRINT=TWOTAIL NOSIG
  /MISSING=PAIRWISE.

```

### Correlations

[DataSet1]

		Correlations						
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	.381**	.279*	.251	.346**	.270*	.666**
	Sig. (2-tailed)		.004	.037	.062	.009	.044	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56
X1.2	Pearson Correlation	.381**	1	.180	.293*	.150	.106	.545**
	Sig. (2-tailed)	.004		.184	.029	.271	.439	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56
X1.3	Pearson Correlation	.279*	.180	1	.442**	.380**	.073	.651**
	Sig. (2-tailed)	.037	.184		.001	.004	.593	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56
X1.4	Pearson Correlation	.251	.293*	.442**	1	.361**	.289*	.702**
	Sig. (2-tailed)	.062	.029	.001		.006	.031	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56
X1.5	Pearson Correlation	.346**	.150	.380**	.361**	1	.165	.672**
	Sig. (2-tailed)	.009	.271	.004	.006		.224	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56
X1.6	Pearson Correlation	.270*	.106	.073	.289*	.165	1	.492**
	Sig. (2-tailed)	.044	.439	.593	.031	.224		.000
	N	56	56	56	56	56	56	56
TOTAL	Pearson Correlation	.666**	.545**	.651**	.702**	.672**	.492**	1

Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	56	56	56	56	56	56	56

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

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

#### CORRELATIONS

/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 X2.7 X2.8 X2.9 X2.10 TOTAL  
/PRINT=TWOTAIL NOSIG  
/MISSING=PAIRWISE.

## Correlations

[DataSet1]

### Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	TOTAL
X2.1 Pearson Correlation	1	.716**	.579**	.573**	.468**	.860**	.215	1.000**	.573**	.468**	.848**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.111	.000	.000	.000	.000
N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X2.2 Pearson Correlation	.716**	1	.499**	.503**	.392**	.571**	.207	.716**	.503**	.392**	.724**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.003	.000	.127	.000	.000	.003	.000
N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X2.3 Pearson Correlation	.579**	.499**	1	.435**	.605**	.499**	.320*	.579**	.435**	.605**	.731**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.001	.000	.000	.016	.000	.001	.000	.000
N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X2.4 Pearson Correlation	.573**	.503**	.435**	1	.342**	.566**	.495**	.573**	1.000**	.342**	.790**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001		.010	.000	.000	.000	.000	.010	.000

	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X2.5	Pearson Correlation	.468**	.392**	.605**	.342**	1	.463**	.414**	.468**	.342**	1.000**	.723**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000	.010		.000	.002	.000	.010	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X2.6	Pearson Correlation	.860**	.571**	.499**	.566**	.463**	1	.207	.860**	.566**	.463**	.797**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.127	.000	.000	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X2.7	Pearson Correlation	.215	.207	.320*	.495**	.414**	.207	1	.215	.495**	.414**	.549**
	Sig. (2-tailed)	.111	.127	.016	.000	.002	.127		.111	.000	.002	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X2.8	Pearson Correlation	1.000**	.716**	.579**	.573**	.468**	.860**	.215	1	.573**	.468**	.848**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.111		.000	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X2.9	Pearson Correlation	.573**	.503**	.435**	1.000**	.342**	.566**	.495**	.573**	1	.342**	.790**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.010	.000	.000	.000		.010	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X2.10	Pearson Correlation	.468**	.392**	.605**	.342**	1.000**	.463**	.414**	.468**	.342**	1	.723**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000	.010	.000	.000	.002	.000	.010		.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
TOTA	Pearson	.848**	.724	.731	.790**	.723**	.797	.549	.848**	.790**	.723**	1

L	Correlation		**	**			**	**				
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56

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

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

CORRELATIONS  
 /VARIABLES=Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5 Y.6 TOTAL  
 /PRINT=TWOTAIL NOSIG  
 /MISSING=PAIRWISE.

## Correlations

[DataSet1]

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	TOTAL
Y.1	Pearson Correlation	1	.093	.332*	.162	.190	.392**	.498**
	Sig. (2-tailed)		.498	.012	.232	.162	.003	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56
Y.2	Pearson Correlation	.093	1	.384**	.485**	.402**	.314*	.661**
	Sig. (2-tailed)	.498		.004	.000	.002	.018	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56
Y.3	Pearson Correlation	.332*	.384**	1	.470**	.381**	.435**	.712**
	Sig. (2-tailed)	.012	.004		.000	.004	.001	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56
Y.4	Pearson Correlation	.162	.485**	.470**	1	.924**	.308*	.838**
	Sig. (2-tailed)	.232	.000	.000		.000	.021	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56
Y.5	Pearson Correlation	.190	.402**	.381**	.924**	1	.215	.782**
	Sig. (2-tailed)	.162	.002	.004	.000		.111	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56

Y.6	Pearson Correlation	.392**	.314*	.435**	.308*	.215	1	.622**
	Sig. (2-tailed)	.003	.018	.001	.021	.111		.000
	N	56	56	56	56	56	56	56
TOTAL	Pearson Correlation	.498**	.661**	.712**	.838**	.782**	.622**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	56	56	56	56	56	56	56

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

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



## Lampiran 4 Uji Reliabilitas

```
RELIABILITY
/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

### Reliability

[DataSet1]

#### Scale: ALL VARIABLES

		N	%
Cases	Valid	56	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	56	100.0

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

Cronbach's Alpha	N of Items
.683	6

```
RELIABILITY
/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 X2.7 X2.8 X2.9 X2.10
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

### Reliability

[DataSet1]

#### Scale: ALL VARIABLES

		N	%
Cases	Valid	56	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	56	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the

procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.912	10

```
RELIABILITY
/VARIABLES=Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5 Y.6
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

#### Reliability

[DataSet1]

#### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	56	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	56	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.780	6

## Lampiran 5 Uji Asumsi Klasik, Regresi Linier Berganda, Uji F, Uji t, Koefisien Determinasi Berganda

```

NPAR TESTS
  /K-S(NORMAL)=RES_1
  /MISSING ANALYSIS.

```

### NPar Tests

[DataSet0]

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.88422091
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.075
	Negative	-.087
Kolmogorov-Smirnov Z		.649
Asymp. Sig. (2-tailed)		.794

a. Test distribution is Normal.

```

REGRESSION

```

```

  /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS BCOV R ANOVA COLLIN TOL CHANGE ZPP
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Y
  /METHOD=ENTER X1 X2
  /SCATTERPLOT=(*ZPRED , *SRESID)
  /RESIDUALS DURBIN NORM(ZRESID)
  /SAVE PRED ZPRED RESID ZRESID.

```

### Regression

[DataSet0]

#### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	26.86	2.268	56
X1	27.05	1.976	56
X2	44.70	3.945	56

## Correlations

		Y	X1	X2
Pearson Correlation	Y	1.000	.894	.812
	X1	.894	1.000	.744
	X2	.812	.744	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.000	.000
	X1	.000	.	.000
	X2	.000	.000	.
N	Y	56	56	56
	X1	56	56	56
	X2	56	56	56

Variables Entered/Removed<sup>b</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 <sup>a</sup>	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.921 <sup>a</sup>	.848	.842	.901	.848	147.813	2	53	.000	1.969

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	239.856	2	119.928	147.813	.000 <sup>a</sup>
	Residual	43.002	53	.811		
	Total	282.857	55			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Partial	Tolerance	VIF
1 (Constant)	-1.759	1.680		-1.047	.300					
X1	.745	.092	.649	8.105	.000	.894	.744	.434	.447	2.238
X2	.189	.046	.329	4.108	.000	.812	.491	.220	.447	2.238

a. Dependent

Variable: Y

Coefficient Correlations<sup>a</sup>

Model		X2	X1
1	Correlations	X2	1.000
		X1	-.744
	Covariances	X2	.002
		X1	-.003

a. Dependent Variable: Y

Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	X1	X2
1	1	2.995	1.000	.00	.00	.00
	2	.004	27.649	.80	.02	.31
	3	.002	44.561	.20	.98	.69

a. Dependent Variable: Y

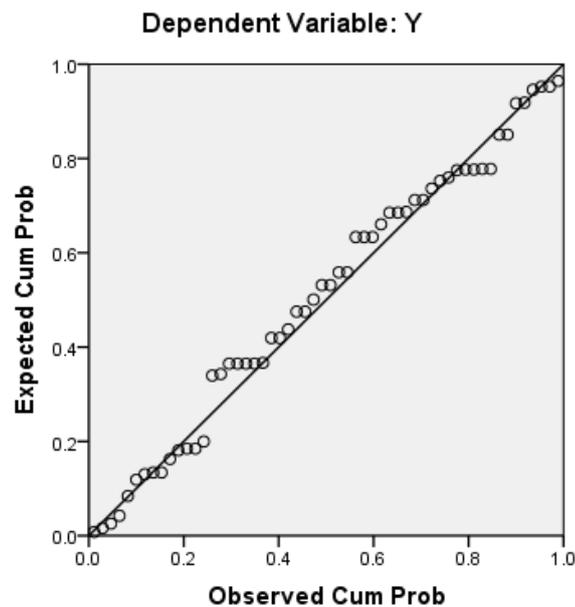
Residuals Statistics<sup>a</sup>

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	22.01	30.06	26.86	2.088	56
Std. Predicted Value	-2.319	1.532	.000	1.000	56
Standard Error of Predicted Value	.134	.381	.202	.053	56
Adjusted Predicted Value	22.19	30.06	26.87	2.079	56
Residual	-2.176	1.627	.000	.884	56
Std. Residual	-2.415	1.807	.000	.982	56
Stud. Residual	-2.504	1.839	-.005	1.009	56
Deleted Residual	-2.337	1.686	-.009	.934	56
Stud. Deleted Residual	-2.641	1.883	-.009	1.027	56
Mahal. Distance	.231	8.853	1.964	1.663	56
Cook's Distance	.000	.155	.019	.034	56
Centered Leverage Value	.004	.161	.036	.030	56

a. Dependent Variable: Y

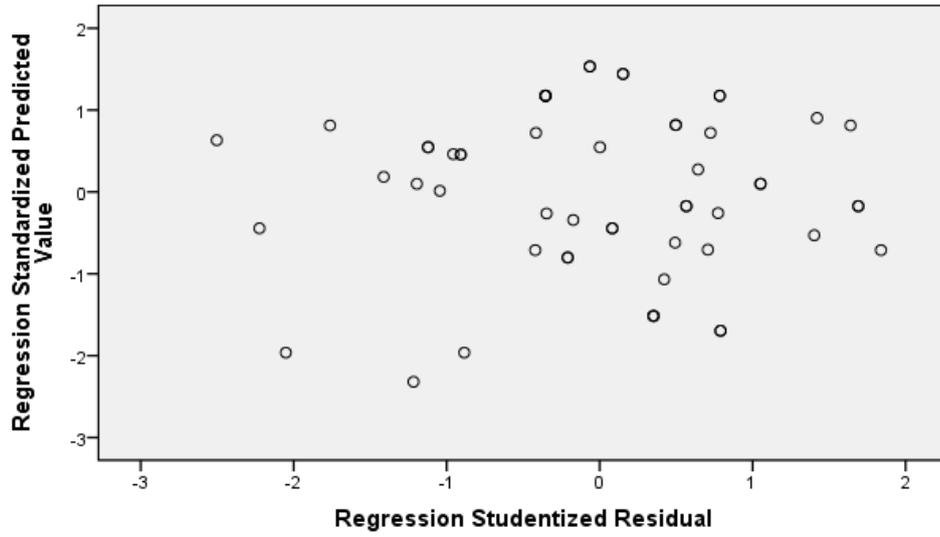
## Charts

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



### Scatterplot

Dependent Variable: Y



**Lampiran 6 Tabel F**

Titik Persentase Distribusi F  
Probabilita = 0.05

Diproduksi oleh: Junaidi  
<http://junaidichaniago.wordpress.com>

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

## Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

## Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
121	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
122	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
123	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
124	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
126	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
127	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
128	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
129	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
130	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
131	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
132	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
133	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
134	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
135	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74

## Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
136	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74
137	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
138	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
139	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
140	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
141	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
142	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
143	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
144	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
145	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
146	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.74
147	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
148	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
149	3.90	3.06	2.67	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
150	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
151	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
152	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
153	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
154	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
155	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
156	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
157	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
158	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
159	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
160	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
161	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
162	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
163	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
164	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
165	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
166	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
167	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
168	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
169	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
170	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
171	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
172	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
173	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
174	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
175	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
176	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
177	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
178	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
179	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
180	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72

## Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
181	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
182	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
183	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
184	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
185	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.75	1.72
186	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.75	1.72
187	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
188	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
189	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
190	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
191	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
192	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
193	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
194	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
195	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
196	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
197	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
198	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
199	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
200	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
201	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
202	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
203	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
204	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
205	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
206	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
207	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.71
208	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
209	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
210	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
211	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
212	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
213	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
214	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
215	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
216	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
217	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
218	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
219	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
220	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
221	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
222	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
223	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
224	3.88	3.04	2.64	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
225	3.88	3.04	2.64	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71

**Lampiran 7 Tabel t**

Titik Persentase Distribusi t  
d.f. = 1 - 200

Diproduksi oleh: Junaidi  
<http://junaidichaniago.wordpress.com>

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

df	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
		0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1		1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2		0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3		0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4		0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5		0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6		0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7		0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8		0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9		0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10		0.69961	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11		0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12		0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13		0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14		0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15		0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16		0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17		0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18		0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19		0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20		0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21		0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22		0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23		0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24		0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25		0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26		0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27		0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28		0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29		0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30		0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31		0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32		0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33		0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34		0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35		0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36		0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37		0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38		0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39		0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40		0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Catatan: Probabilitas yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 81 –120)

df	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002	0.001
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392	
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262	
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135	
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011	
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890	
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772	
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657	
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544	
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434	
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327	
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222	
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119	
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019	
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921	
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825	
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731	
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639	
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549	
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460	
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374	
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289	
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206	
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125	
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045	
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967	
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890	
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815	
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741	
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669	
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598	
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528	
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460	
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392	
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326	
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262	
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198	
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135	
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074	
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013	
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954	

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 121 –160)

df	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002	0.002
121	0.67652	1.28859	1.65754	1.97976	2.35756	2.61707	3.15895	
122	0.67651	1.28853	1.65744	1.97960	2.35730	2.61673	3.15838	
123	0.67649	1.28847	1.65734	1.97944	2.35705	2.61639	3.15781	
124	0.67647	1.28842	1.65723	1.97928	2.35680	2.61606	3.15726	
125	0.67646	1.28836	1.65714	1.97912	2.35655	2.61573	3.15671	
126	0.67644	1.28831	1.65704	1.97897	2.35631	2.61541	3.15617	
127	0.67643	1.28825	1.65694	1.97882	2.35607	2.61510	3.15565	
128	0.67641	1.28820	1.65685	1.97867	2.35583	2.61478	3.15512	
129	0.67640	1.28815	1.65675	1.97852	2.35560	2.61448	3.15461	
130	0.67638	1.28810	1.65666	1.97838	2.35537	2.61418	3.15411	
131	0.67637	1.28805	1.65657	1.97824	2.35515	2.61388	3.15361	
132	0.67635	1.28800	1.65648	1.97810	2.35493	2.61359	3.15312	
133	0.67634	1.28795	1.65639	1.97796	2.35471	2.61330	3.15264	
134	0.67633	1.28790	1.65630	1.97783	2.35450	2.61302	3.15217	
135	0.67631	1.28785	1.65622	1.97769	2.35429	2.61274	3.15170	
136	0.67630	1.28781	1.65613	1.97756	2.35408	2.61246	3.15124	
137	0.67628	1.28776	1.65605	1.97743	2.35387	2.61219	3.15079	
138	0.67627	1.28772	1.65597	1.97730	2.35367	2.61193	3.15034	
139	0.67626	1.28767	1.65589	1.97718	2.35347	2.61166	3.14990	
140	0.67625	1.28763	1.65581	1.97705	2.35328	2.61140	3.14947	
141	0.67623	1.28758	1.65573	1.97693	2.35309	2.61115	3.14904	
142	0.67622	1.28754	1.65566	1.97681	2.35289	2.61090	3.14862	
143	0.67621	1.28750	1.65558	1.97669	2.35271	2.61065	3.14820	
144	0.67620	1.28746	1.65550	1.97658	2.35252	2.61040	3.14779	
145	0.67619	1.28742	1.65543	1.97646	2.35234	2.61016	3.14739	
146	0.67617	1.28738	1.65536	1.97635	2.35216	2.60992	3.14699	
147	0.67616	1.28734	1.65529	1.97623	2.35198	2.60969	3.14660	
148	0.67615	1.28730	1.65521	1.97612	2.35181	2.60946	3.14621	
149	0.67614	1.28726	1.65514	1.97601	2.35163	2.60923	3.14583	
150	0.67613	1.28722	1.65508	1.97591	2.35146	2.60900	3.14545	
151	0.67612	1.28718	1.65501	1.97580	2.35130	2.60878	3.14508	
152	0.67611	1.28715	1.65494	1.97569	2.35113	2.60856	3.14471	
153	0.67610	1.28711	1.65487	1.97559	2.35097	2.60834	3.14435	
154	0.67609	1.28707	1.65481	1.97549	2.35081	2.60813	3.14400	
155	0.67608	1.28704	1.65474	1.97539	2.35065	2.60792	3.14364	
156	0.67607	1.28700	1.65468	1.97529	2.35049	2.60771	3.14330	
157	0.67606	1.28697	1.65462	1.97519	2.35033	2.60751	3.14295	
158	0.67605	1.28693	1.65455	1.97509	2.35018	2.60730	3.14261	
159	0.67604	1.28690	1.65449	1.97500	2.35003	2.60710	3.14228	
160	0.67603	1.28687	1.65443	1.97490	2.34988	2.60691	3.14195	

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 161 –200)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
161	0.67602	1.28683	1.65437	1.97481	2.34973	2.60671	3.14162
162	0.67601	1.28680	1.65431	1.97472	2.34959	2.60652	3.14130
163	0.67600	1.28677	1.65426	1.97462	2.34944	2.60633	3.14098
164	0.67599	1.28673	1.65420	1.97453	2.34930	2.60614	3.14067
165	0.67598	1.28670	1.65414	1.97445	2.34916	2.60595	3.14036
166	0.67597	1.28667	1.65408	1.97436	2.34902	2.60577	3.14005
167	0.67596	1.28664	1.65403	1.97427	2.34888	2.60559	3.13975
168	0.67595	1.28661	1.65397	1.97419	2.34875	2.60541	3.13945
169	0.67594	1.28658	1.65392	1.97410	2.34862	2.60523	3.13915
170	0.67594	1.28655	1.65387	1.97402	2.34848	2.60506	3.13886
171	0.67593	1.28652	1.65381	1.97393	2.34835	2.60489	3.13857
172	0.67592	1.28649	1.65376	1.97385	2.34822	2.60471	3.13829
173	0.67591	1.28646	1.65371	1.97377	2.34810	2.60455	3.13801
174	0.67590	1.28644	1.65366	1.97369	2.34797	2.60438	3.13773
175	0.67589	1.28641	1.65361	1.97361	2.34784	2.60421	3.13745
176	0.67589	1.28638	1.65356	1.97353	2.34772	2.60405	3.13718
177	0.67588	1.28635	1.65351	1.97346	2.34760	2.60389	3.13691
178	0.67587	1.28633	1.65346	1.97338	2.34748	2.60373	3.13665
179	0.67586	1.28630	1.65341	1.97331	2.34736	2.60357	3.13638
180	0.67586	1.28627	1.65336	1.97323	2.34724	2.60342	3.13612
181	0.67585	1.28625	1.65332	1.97316	2.34713	2.60326	3.13587
182	0.67584	1.28622	1.65327	1.97308	2.34701	2.60311	3.13561
183	0.67583	1.28619	1.65322	1.97301	2.34690	2.60296	3.13536
184	0.67583	1.28617	1.65318	1.97294	2.34678	2.60281	3.13511
185	0.67582	1.28614	1.65313	1.97287	2.34667	2.60267	3.13487
186	0.67581	1.28612	1.65309	1.97280	2.34656	2.60252	3.13463
187	0.67580	1.28610	1.65304	1.97273	2.34645	2.60238	3.13438
188	0.67580	1.28607	1.65300	1.97266	2.34635	2.60223	3.13415
189	0.67579	1.28605	1.65296	1.97260	2.34624	2.60209	3.13391
190	0.67578	1.28602	1.65291	1.97253	2.34613	2.60195	3.13368
191	0.67578	1.28600	1.65287	1.97246	2.34603	2.60181	3.13345
192	0.67577	1.28598	1.65283	1.97240	2.34593	2.60168	3.13322
193	0.67576	1.28595	1.65279	1.97233	2.34582	2.60154	3.13299
194	0.67576	1.28593	1.65275	1.97227	2.34572	2.60141	3.13277
195	0.67575	1.28591	1.65271	1.97220	2.34562	2.60128	3.13255
196	0.67574	1.28589	1.65267	1.97214	2.34552	2.60115	3.13233
197	0.67574	1.28586	1.65263	1.97208	2.34543	2.60102	3.13212
198	0.67573	1.28584	1.65259	1.97202	2.34533	2.60089	3.13190
199	0.67572	1.28582	1.65255	1.97196	2.34523	2.60076	3.13169
200	0.67572	1.28580	1.65251	1.97190	2.34514	2.60063	3.13148

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

**Lampiran 8 Tabel r**

Tabel r (Koefisien Korelasi Sederhana)  
 $df = 1 - 200$

Diproduksi oleh: Junaidi  
<http://junaidichaniago.wordpress.com>

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Tabel r untuk df = 51 - 100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

Tabel r untuk df = 101 - 150

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
101	0.1630	0.1937	0.2290	0.2528	0.3196
102	0.1622	0.1927	0.2279	0.2515	0.3181
103	0.1614	0.1918	0.2268	0.2504	0.3166
104	0.1606	0.1909	0.2257	0.2492	0.3152
105	0.1599	0.1900	0.2247	0.2480	0.3137
106	0.1591	0.1891	0.2236	0.2469	0.3123
107	0.1584	0.1882	0.2226	0.2458	0.3109
108	0.1576	0.1874	0.2216	0.2446	0.3095
109	0.1569	0.1865	0.2206	0.2436	0.3082
110	0.1562	0.1857	0.2196	0.2425	0.3068
111	0.1555	0.1848	0.2186	0.2414	0.3055
112	0.1548	0.1840	0.2177	0.2403	0.3042
113	0.1541	0.1832	0.2167	0.2393	0.3029
114	0.1535	0.1824	0.2158	0.2383	0.3016
115	0.1528	0.1816	0.2149	0.2373	0.3004
116	0.1522	0.1809	0.2139	0.2363	0.2991
117	0.1515	0.1801	0.2131	0.2353	0.2979
118	0.1509	0.1793	0.2122	0.2343	0.2967
119	0.1502	0.1786	0.2113	0.2333	0.2955
120	0.1496	0.1779	0.2104	0.2324	0.2943
121	0.1490	0.1771	0.2096	0.2315	0.2931
122	0.1484	0.1764	0.2087	0.2305	0.2920
123	0.1478	0.1757	0.2079	0.2296	0.2908
124	0.1472	0.1750	0.2071	0.2287	0.2897
125	0.1466	0.1743	0.2062	0.2278	0.2886
126	0.1460	0.1736	0.2054	0.2269	0.2875
127	0.1455	0.1729	0.2046	0.2260	0.2864
128	0.1449	0.1723	0.2039	0.2252	0.2853
129	0.1443	0.1716	0.2031	0.2243	0.2843
130	0.1438	0.1710	0.2023	0.2235	0.2832
131	0.1432	0.1703	0.2015	0.2226	0.2822
132	0.1427	0.1697	0.2008	0.2218	0.2811
133	0.1422	0.1690	0.2001	0.2210	0.2801
134	0.1416	0.1684	0.1993	0.2202	0.2791
135	0.1411	0.1678	0.1986	0.2194	0.2781
136	0.1406	0.1672	0.1979	0.2186	0.2771
137	0.1401	0.1666	0.1972	0.2178	0.2761
138	0.1396	0.1660	0.1965	0.2170	0.2752
139	0.1391	0.1654	0.1958	0.2163	0.2742
140	0.1386	0.1648	0.1951	0.2155	0.2733
141	0.1381	0.1642	0.1944	0.2148	0.2723
142	0.1376	0.1637	0.1937	0.2140	0.2714
143	0.1371	0.1631	0.1930	0.2133	0.2705
144	0.1367	0.1625	0.1924	0.2126	0.2696
145	0.1362	0.1620	0.1917	0.2118	0.2687
146	0.1357	0.1614	0.1911	0.2111	0.2678
147	0.1353	0.1609	0.1904	0.2104	0.2669
148	0.1348	0.1603	0.1898	0.2097	0.2660
149	0.1344	0.1598	0.1892	0.2090	0.2652
150	0.1339	0.1593	0.1886	0.2083	0.2643

Tabel r untuk df = 151 - 200

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
151	0.1335	0.1587	0.1879	0.2077	0.2635
152	0.1330	0.1582	0.1873	0.2070	0.2626
153	0.1326	0.1577	0.1867	0.2063	0.2618
154	0.1322	0.1572	0.1861	0.2057	0.2610
155	0.1318	0.1567	0.1855	0.2050	0.2602
156	0.1313	0.1562	0.1849	0.2044	0.2593
157	0.1309	0.1557	0.1844	0.2037	0.2585
158	0.1305	0.1552	0.1838	0.2031	0.2578
159	0.1301	0.1547	0.1832	0.2025	0.2570
160	0.1297	0.1543	0.1826	0.2019	0.2562
161	0.1293	0.1538	0.1821	0.2012	0.2554
162	0.1289	0.1533	0.1815	0.2006	0.2546
163	0.1285	0.1528	0.1810	0.2000	0.2539
164	0.1281	0.1524	0.1804	0.1994	0.2531
165	0.1277	0.1519	0.1799	0.1988	0.2524
166	0.1273	0.1515	0.1794	0.1982	0.2517
167	0.1270	0.1510	0.1788	0.1976	0.2509
168	0.1266	0.1506	0.1783	0.1971	0.2502
169	0.1262	0.1501	0.1778	0.1965	0.2495
170	0.1258	0.1497	0.1773	0.1959	0.2488
171	0.1255	0.1493	0.1768	0.1954	0.2481
172	0.1251	0.1488	0.1762	0.1948	0.2473
173	0.1247	0.1484	0.1757	0.1942	0.2467
174	0.1244	0.1480	0.1752	0.1937	0.2460
175	0.1240	0.1476	0.1747	0.1932	0.2453
176	0.1237	0.1471	0.1743	0.1926	0.2446
177	0.1233	0.1467	0.1738	0.1921	0.2439
178	0.1230	0.1463	0.1733	0.1915	0.2433
179	0.1226	0.1459	0.1728	0.1910	0.2426
180	0.1223	0.1455	0.1723	0.1905	0.2419
181	0.1220	0.1451	0.1719	0.1900	0.2413
182	0.1216	0.1447	0.1714	0.1895	0.2406
183	0.1213	0.1443	0.1709	0.1890	0.2400
184	0.1210	0.1439	0.1705	0.1884	0.2394
185	0.1207	0.1435	0.1700	0.1879	0.2387
186	0.1203	0.1432	0.1696	0.1874	0.2381
187	0.1200	0.1428	0.1691	0.1869	0.2375
188	0.1197	0.1424	0.1687	0.1865	0.2369
189	0.1194	0.1420	0.1682	0.1860	0.2363
190	0.1191	0.1417	0.1678	0.1855	0.2357
191	0.1188	0.1413	0.1674	0.1850	0.2351
192	0.1184	0.1409	0.1669	0.1845	0.2345
193	0.1181	0.1406	0.1665	0.1841	0.2339
194	0.1178	0.1402	0.1661	0.1836	0.2333
195	0.1175	0.1398	0.1657	0.1831	0.2327
196	0.1172	0.1395	0.1652	0.1827	0.2321
197	0.1169	0.1391	0.1648	0.1822	0.2315
198	0.1166	0.1388	0.1644	0.1818	0.2310
199	0.1164	0.1384	0.1640	0.1813	0.2304
200	0.1161	0.1381	0.1636	0.1809	0.2298

## Lampiran 9 pengajuan Judul

	<b>SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN</b> <b>STIAMAK BARUNAWATI</b> Jl. Perak Barat 173 Surabaya Website : <a href="http://www.stiamak.ac.id">www.stiamak.ac.id</a>	Telp. (031) 3291096 E-mail : <a href="mailto:info@stiamak.ac.id">info@stiamak.ac.id</a>
---	--	--

---

**FORMULIR PERMOHONAN PENULISAN SKRIPSI**  
Tahun Akademik : 2019/2020

Permohonan penyusunan SKRIPSI dan Dosen Pembimbing bagi mahasiswa:

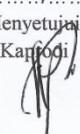
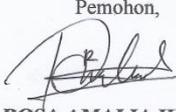
Nama : ROSA AMALIA HUSNA  
 NIM : 161011408  
 Program Studi : ADMINISTRASI BISNIS KEPELABUHAN  
 Alamat : JL. DUPAK BARU 3 / 22  
 Telp : +62 89 505 208592

Judul SKRIPSI :

1. Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompensasi, dan Perilaku Keorganisasian Organisasi terhadap Turn Over Intention pada PT. KALIMAS TRANSPORTATION
2. Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja, Konflik Kerja, terhadap Turn Over Intention pada PT. KALIMAS TRANSPORTATION
3. Pengaruh lama bekerja, pengalaman kerja, Budaya Organisasi terhadap Kinerja pada PT. KALIMAS TRANSPORTATION
4. Pengaruh Komitmen Organisasi, dan Gaji terhadap Turn Over Intention Karyawan Outsourcing pada PT. KALIMAS TRANSPORTATION

Dapat disetujui dengan dosen pembimbing : P.S. MUDAYAT, MM

Surabaya, 13 Maret 2020

Menyetujui, Kaprodi  <b>SOEDARMANTO, SE, MM</b> NIDN: 0322036902	Mahasiswa yang bersangkutan Pemohon,  <b>ROSA AMALIA HUSNA</b> NIM :161011408
---	---

## Lampiran 10 Permohonan Ijin Penelitian Skripsi



**SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN  
STIAMAK BARUNAWATI**

Jl. Perak Barat 173 Surabaya  
Website : [www.stiamak.ac.id](http://www.stiamak.ac.id)

Telp. (031) 3291096  
E-mail : [info@stiamak.ac.id](mailto:info@stiamak.ac.id)

Nomor : SKL / 87 / STIAMAK / IV / 2020  
Klasifikasi : Biasa  
Lampiran : -  
Perihal : Permohonan ijin penelitian Skripsi

Surabaya, 27 April 2020

Yth. Pimpinan  
PT. Kalimas Transportation

di

**SURABAYA**

1. Sehubungan dengan Kalender Akademik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Kevelabuhan (STIAMAK) Barunawati Surabaya Tahun 2019/2020, dan dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan mahasiswa STIAMAK Barunawati Surabaya, untuk kepentingan dimaksud STIAMAK Barunawati menugaskan para mahasiswa Semester akhir untuk melaksanakan penelitian dan menyusun laporan Tugas Akhir/Skripsi.
2. Tersebut butir 1 di atas, bersama ini mohon perkenan Bapak/Ibu memberikan ijin kepada mahasiswa kami, atas nama:
  - a. Nama : Rosa Amalia Husna
  - b. NIM : 161011408

Untuk melaksanakan Penelitian di perusahaan PT. Kalimas Transportation yang Bapak/Ibu pimpin. Adapun jadwal pelaksanaan penelitian kami menyesuaikan kesiapan Perusahaan dapat menerima mahasiswa kami.
3. Demikian atas perhatian dan persetujuannya kami mengucapkan terima kasih.

**STIAMAK BARUNAWATI SURABAYA  
K E T U A**

**NUGROHO DWI P, S.Psi, M.Sc**

**NIDN : 8831290019**

## Lampiran 11 Blanko Bimbingan



**SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN  
STIAMAK BARUNAWATI**

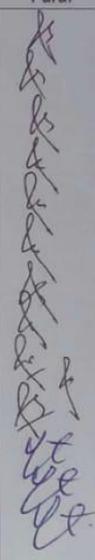
Jl. Perak Barat 173 Surabaya  
Website : [www.stiamak.ac.id](http://www.stiamak.ac.id)

Telp. (031) 3291096  
E-mail : [info@stiamak.ac.id](mailto:info@stiamak.ac.id)

---

**LEMBAR BIMBINGAN SKRIPSI  
TAHUN 2019/2020**

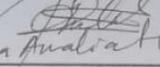
Nama : Rosa Amalia Husna  
 NIM : 161011408  
 Tempat Penelitian : PT. KALIMAS TRANSPORTATION  
 Judul : Pengaruh Komitmen Organisasi, dan Gaji terhadap Turn Over Intention Karyawan Outsourcing pada PT. KALIMAS TRANSPORTATION  
 Pembimbing : Drs. Mulyati, MM

No.	Hari/ Tanggal	Bimbingan	Paraf
1.	Jumat, 13-03-2020	Pengajuan Judul	
2.	Sabtu, 30-05-2020	Bab 1	
3.	Sabtu, 30-05-2020	Bab 2	
4.	Sabtu, 30-05-2020	Bab 3	
5.	Rabu, 10-06-2020	Revisi Bab 1	
6.	Rabu, 10-06-2020	Revisi Bab 2	
7.	Senin, 22-06-2020	Revisi Bab 1	
8.	Senin, 22-06-2020	Bab 4	
9.	Senin, 22-06-2020	Bab 5	
10.	Senin, 29-06-2020	Revisi Bab 5	
11.	Jumat, 10-07-2020	Penulisan Skripsi	
12.	Senin, 13-07-2020	Revisi penulisan	
13.	Senin, 13-07-2020	ACC Penulisan	

Mengetahui,  
Kaprosdi Ilmu Administrasi Bisnis

  
**SOEDARMANTO, SE, MM**

Surabaya, 13  Maret, 2020  
Mahasiswa

  
Rosa Amalia Husna  
NIM: 161011408