



**PENGARUH KOMITMEN DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN
PADA GRAPARI TELKOMSEL MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

NITIA OKTAVIYANTI .
NPM. 1825310592

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2020**



FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : NITIA OKTAVIYANTI
NPM : 1825310592
PROGRAM STUDI: MANAJEMEN
JENJANG : S I (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMITMEN DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
KARYAWAN GRAPARI TELKOMSEL MEDAN

MEDAN, 2020

KETUA PROGRAM STUDI

(Ramadhan Harahap, S.E., S.Psi., M.Si)



(Dr. Bambang Widjanarko, S.E., M.M)

PEMBIMBING I

(Dr. Bambang Widjanarko, S.E., M.M)

PEMBIMBING II

(Abdi Setiawan, S.E., M.Si)



FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH
PANITIA UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : NITIA OKTAVIYANTI
NPM : 1825310592
PROGRAM STUDI: MANAJEMEN
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMITMEN DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
KARYAWAN GRAPARI TELKOMSEL MEDAN



MEDAN, 2020

ANGGOTA I

(Ramadani Handap, S.E., S.Psi., M.Si) (Dr. Bambang Widjanarko, S.E., M.M)

ANGGOTA II

(Abdi Setiawan, S.E., M.Si)

ANGGOTA III

(M. Dharma Tuah, S.E., M.M)

ANGGOTA IV

(Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : NITIA OKTAVIYANTI
NPM : 1825310592
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Komitmen dan Kepuasan Kerja Terhadap
Turnover Karyawan pada Grapari Telkomsel Medan

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberikan izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, 2 Agustus 2020


METERAI
PEMPEL
522CAHF556173842
5000
RUPIAH
Nitia Oktaviyanti

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : NITIA OKTAVIYANTI
Tempat/Tanggal lahir : Medan, 25 Oktober 1996
NPM : 1825310592
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Jl. Ngalengko Gg. Thamrin No. 8 Medan

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 2 Agustus 2020
Yang membuat pernyataan


NITIA OKTAVIYANTI
07CC4AHF556173841
6000
PANGBUDI
Nitia Oktaviyanti

SURAT PERNYATAAN

Saya Yang Bertanda Tangan Dibawah Ini :

Nama : NITLA OKTAWIYANTI
N. P. M : 1825310592
Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 25 Oktober 1996
Alamat : Jl NGALENGKO GG THAMRIN NO 8 MEDAN
No. HP : 082166468929
Nama Orang Tua : JUNALDI/ENDANG SINULINGGA
Fakultas : SOSIAL SAINS
Program Studi : Manajemen
Judul : Pengaruh Komitmen dan Kepuasa Kerja terhadap Turnover Karyawan pada Grapari Telkomsel Medan

Bersama dengan surat ini menyatakan dengan sebenar - benarnya bahwa data yang tertera diatas adalah sudah benar sesuai dengan ijazah pada pendidikan terakhir yang saya jalani. Maka dengan ini saya tidak akan melakukan penuntutan kepada UNPAB. Apabila ada kesalahan data pada ijazah saya.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar - benarnya, tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan dibuat dalam keadaan sadar. Jika terjadi kesalahan, Maka saya bersedia bertanggung jawab atas kelalaian saya.

Medan, 14 Agustus 2020
Pernyataan

NITLA OKTAWIYANTI
1825310592



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : NITIA OKTAVIYANTI
 Tgl. Lahir : MEDAN / 25 Oktober 1996
 NIM / NPM / NIK / NIS / NIP / NIDN / NIDK : 1825310592
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen SDM
 Jumlah Kredit yang telah dicapai : 121 SKS, IPK 3.50
 NIM / NPM / NIK / NIS / NIP / NIDN / NIDK : 082166468929
 Saya mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

Judul

Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Grapari Telkomsel Medan0

Disetujui Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul



(Dr. Bhakti Alamsyah, M.T., Ph.D.)

Medan, 08 Januari 2020

Pemohon

(Nitia Oktaviyanti)

Tanggal :

Disahkan oleh
Dekan

(Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.)

Tanggal :

Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing I :

(Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM)

Tanggal : 2/02/20

Disetujui oleh:
Ka. Prodi Manajemen

(Nurafina Siregar, SE., M.Si.)

Tanggal :

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing II :

(Abdi Setiawan, SE., M.Si)

No. Dokumen: FM-UPBM-18-02

Revisi: 0

Tgl. Eff: 22 Oktober 2018

Sumber dokumen: <http://mahasiswa.pancabudi.ac.id>

Dicetak pada: Rabu, 08 Januari 2020 17:18:04



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808

MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Mahasiswa : NITIA OKTAVIYANTI
NPM : 1825310592
Studi : Manajemen
Strata : Strata Satu
Pembimbing : Dr Bambang Widjanarko, SE., MM
Judul Skripsi : Pengaruh Komitmen dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Karyawan pada Grapari Telkomsel Medan

No	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
1	Data Pra survey Mohon di buat utk Variabel Xi dan X2. Penelitian terdahulu Mohon ditambah Minimal ada 8 (delapan) Peneliti sebelumnya yang ada Hubungannya dengan Penelitian yang lagi di kerjakan. Jadwal Penelitian Mohon di Revisi ulang	Revisi	
2	Data Pra survey Mohon di buat utk Variabel Xi dan X2. Penelitian terdahulu Mohon ditambah Minimal ada 8 (delapan) Peneliti sebelumnya yang ada Hubungannya dengan Penelitian yang lagi di kerjakan. Jadwal Penelitian Mohon di Revisi ulang	Revisi	
3	ACC Untuk Sidang meja Hijau	Disetujui	
4	Acc jilid	Disetujui	

Medan, 25 Januari 2021
Dosen Pembimbing,



Dr Bambang Widjanarko, SE., MM



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808

MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Mahasiswa : NITIA OKTAVIYANTI
NPM : 1825310592
Jurusan Studi : Manajemen
Tingkat : Strata Satu
Pembimbing : Abdi Setiawan, SE., M.Si
Judul Skripsi : Pengaruh Komitmen dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Karyawan pada Grapari Telkomsel Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
2020	Acc Sidang Meja Hijau.	Disetujui	
Januari 2021	Acc Jilid Lux	Disetujui	

Medan, 25 Januari 2021
Dosen Pembimbing,



Abdi Setiawan, SE., M.Si

Permohonan Meja Hijau

Medan, 25 Januari 2021
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat

Hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : NITIA OKTAVIYANTI
 Tempat/Tgl. Lahir : Medan / 25 Oktober 1996
 Orang Tua : JUNAIDI
 No. HP : 1825310592
 Jurusan : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Manajemen
 No. Telp. Rumah : 082166468929
 Alamat : Jl. NGALENGKO GG THAMRIN NO 8 MEDAN

Permohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan Judul Pengaruh Komitmen dan Kepuasan Kerja pada Turnover Karyawan pada Grapar! Telkomsel Medan, Selanjutnya saya menyatakan :

Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan

Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.

Telah tercapai keterangan bebas pustaka

Terlampir surat keterangan bebas laboratorium

Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih

Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.

Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar

Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan

Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)

Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)

Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP

Bersedia melunaskan biaya-biaya yang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan rincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	500,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,500,000
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp.	100,000
4. [221] Bebas LAB	: Rp.	
Total Biaya	: Rp.	2,100,000

Ukuran Toga : **S**

Dibuat/Disetujui oleh :

Hormat saya



ibang Widjanarko, SE., MM.
 Fakultas SOSIAL SAINS



NITIA OKTAVIYANTI
 1825310592

Surat permohonan ini sah dan berlaku bila :

- o a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - o b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.

Google Chrome browser window showing an email from NITIA OKTAVIYANTI. The email subject is "PLAGIAT CHER UNPRB" and the recipient is "Kepada Sdr/i NITIA OKTAVIYANTI". The email content states that the recipient's thesis has passed the plagiarism checker (LULUS) and provides instructions to report the results and submit the KKM form on the student portal. The sender is the Lembaga Penjaminan Mutu Universitas Pembangunan Parera Bali.

Google Chrome browser window showing an email from NITIA OKTAVIYANTI. The email subject is "PLAGIAT CHER UNPRB" and the recipient is "Kepada Sdr/i NITIA OKTAVIYANTI". The email content states that the recipient's thesis has passed the plagiarism checker (LULUS) and provides instructions to report the results and submit the KKM form on the student portal. The sender is the Lembaga Penjaminan Mutu Universitas Pembangunan Parera Bali.

Google Chrome browser window showing an email from NITIA OKTAVIYANTI. The email subject is "PLAGIAT CHER UNPRB" and the recipient is "Kepada Sdr/i NITIA OKTAVIYANTI". The email content states that the recipient's thesis has passed the plagiarism checker (LULUS) and provides instructions to report the results and submit the KKM form on the student portal. The sender is the Lembaga Penjaminan Mutu Universitas Pembangunan Parera Bali.

SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Perintah Perpanjangan PBM Online.

an disampaikan.

gala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.

Ka.LPMU

Cahyo Pramono, SE.,MM



SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 2678/PERP/BP/2020

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan saudara/i:

Nama : NITIA OKTAVIYANTI
NIM : 1825310592
Semester : Akhir
Mata Kuliah : SOSIAL SAINS
Prodi : Manajemen

nya terhitung sejak tanggal 10 Agustus 2020, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 10 Agustus 2020
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan,



Sugiarjo, S.Sos., S.Pd.I



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend. Gatot Subroto Km.4,5 PO.BOX.1099 Telp. (061) 8455571 Medan
Email : fasosa@pancabudi.ac.id <http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA
PERUBAHAN JUDUL SKRIPSI

Ida hari ini, Tanggal Bulan Tahun 202 , telah dilaksanakan Ujian Meja Hijau Pada Program Studi Manajemen Semester Tahun Akademik 2020/2021 bagi mahasiswa/i atas nama :

Nama : NITIA OKTAVIYANTI
Npm : 1825310592
Program Studi : MANAJEMEN
Tanggal Ujian : 3 Oktober 2020
Judul Skripsi Lama : Pengaruh Komitmen dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover* Karyawan Pada GraPARI Telkomsel Medan
Judul Skripsi Baru : Pengaruh Komitmen dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada GraPARI Telkomsel Medan

Dinyatakan benar bahwa dalam pelaksanaan ujian Meja Hijau mahasiswa tersebut diatas telah terjadi perubahan judul skripsi yang telah dikendaki oleh Panitia Ujian Meja Hijau.

NO	JABATAN	NAMA DOSEN	TANDA TANGAN
1	Ketua Penguji/ Ketua Program Studi	Ramadhan Harahap, SE., S.Psi., M.Si	
2	Anggota I/ Pembimbing I	Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM	
3	Anggota II/ Pembimbing II	Abdi Setiawan, SE., M.Si	
4	Anggota III/ Penguji I	M. Dharma Tuah, SE., MM	
5	Anggota IV/ Penguji II	Husni Muharram Ritonga, B.A M. Sc	



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Pembimbing I : Dr. Bambang Widyanarko S.E, M.M.
 Pembimbing II : Abdi Setiawan, S.E, M.Si.
 Mahasiswa : NITIA OKTAVIYANTI
 Program Studi : Manajemen
 NPM/Pokok Mahasiswa : 1825310592
 Mata Pendidikan : SL
 Tugas Akhir/Skripsi : Penerapan Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja
 Karyawan Pada Grup PT. Telkomsel Medan

TAHUN	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
2020	Penulisan disesuai'kan dengan buku Panduan dari CWSPAS.		
	<ul style="list-style-type: none"> - Latar Belakang Masalah. - diawali dari : Fenomena <ul style="list-style-type: none"> - Penelitian terdahulu - jurnal / skripsi - teori yg mendukung copy & paste - Populasi dan sample. - Kerangka Konsep. - Keseluruhan Variabel Y dan X. - Definisi Operasional. 		
2020	Teknik sampling diperbaiki		
2020	Ace Supro 		

Medan, 15 Februari 2020

Diketahui/Dijetujui oleh :



Surya Nita, S.H., M.Hum.



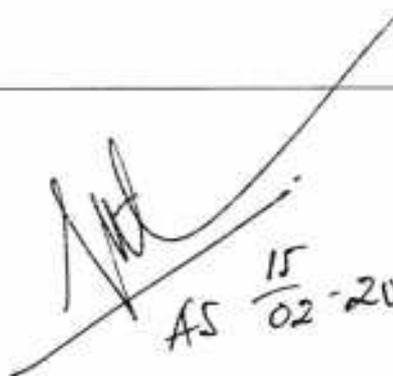
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpad@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Pembimbing I : Dr. Bambang Widjanarko, S.E. MM.
 Pembimbing II : Abdi Setiawan, S.E. M.Si
 Mahasiswa : NITIA OKTAVIYANTI
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1825310592
 Bidang Pendidikan : SI
 Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Grupasi Telkomsel Medan

ANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
1-2020	Cover Kata Pengantar Daftar Isi Bab I Bab II	f f f f	
2-2020	Bab III	f	
2-2020	Margin	f	
2-2020	Acc Sempit	f	

Medan, 15 Februari 2020
 Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan,


 AS ¹⁵/₀₂ 2020



Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : Dr. Bambang Widjanarko, S.E., M.M.
 Dosen Pembimbing II : Abdi Setiawan, S.E., M.Si
 Nama Mahasiswa : NITIA OKTAVIYANTI
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1825310592
 Bidang Pendidikan : Sarjana (S1)
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh Komitmen Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan GraPARI Telkomsel Medan

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
20/6-2020	Bab I Bab II Bab III.	f f f	
4/7-2020	Bab IV. Bab V.	f. f.	
17/7-2020	Ace Sidy Meja Hajar.	f	
 AS 17/7/2020			

Medan, 08 Februari 2021
 Diketahui/Ditsetujui oleh
 Dekan



Dr. Bambang Widjanarko,

ABSTRAK

Nitia Oktaviyanti (2020) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Komitmen dan Kepuasan Kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap *Turnover Intention* Karyawan GraPARI Telkomsel Medan. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini meneliti dengan jumlah populasi responden sebanyak 89 karyawan. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara, sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana dan berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen dan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan GraPARI Telkomsel Medan hal ini terlihat dari nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ dan taraf signifikan ($0,000 < 0,05$) Nilai *R Square* sebesar 0,709 berarti 70,9 % besaran ikatan variabel, komitmen dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan GraPARI Telkomsel.

Kata kunci : Pengaruh Komitmen, Kepuasan Kerja, dan *Turnover Intention*

ABSTRACT

Nitia Oktaviyanti (2020) This study aimed to find out the effect of commitment and job satisfaction either partially or simultaneously toward turnover intention on employees at GraPARI Telkomsel Medan. This research was associative causal research using quantitative approach. The population of this research was 89 employees. The data were collected through questionnaires and interviews. Data analysis technique in this research was multiple regression. The result of this research commitment and job satisfaction influential positive and signifikan toward turnover intention on employees at Grapari Telkomsel Medan be seen from the $f_{hitung} > f_{tabel}$ and taraf signifikan ($0,000 < 0,05$) and value R Square 70,9 % amount of bond variabel commitment and job satisfaction toward turnover intention on employees at GraPARI Telkomsel Medan.

Keywords: Effect of Commitment, Job Satisfaction, and Turnover Intention

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PENGESAHAN SKRIPSI.....	i
PERSETUJUAN UJIAN	ii
ABSTRAK	iii
ABSTRACT	iv
KATA PENGANTAR.....	v
PERSEMBAHAN.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah.....	7
C. Batasan dan Perumusan Masalah	7
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	8
E. Keaslian Penelitian.....	9
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA.....	11
A. Landasan Teori.....	13
1. <i>Turnover Intention</i> Karyawan	11
2. Komitmen Kerja.....	15
3. Kepuasan Kerja	20
B. Penelitian Terdahulu.....	32
B. Kerangka Konseptual	34
C. Hipotesis.....	34
BAB III. METODE PENELITIAN	35
A. Pendekatan Penelitian	35
B. Tempat dan Waktu	35
C. Teknik Sampling	36
D. Populasi dan Sampel	38
E. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	40
F. Skala Pengukuran Variabel.....	41
G. Teknik Pengumpulan Data.....	42
H. Teknik Analisis Data.....	44
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	53

A. Gambaran Objek Penelitian Perusahaan	53
1. Sejarah Singkat Telkomsel.....	53
2. Struktur Organisasi Dan	55
3. Identitas Responden	57
4. Perkembangan Variabel X	58
5. Perkembangan Variabel Y	64
6. Pengujian Hipotesis.....	68
B. Pembahasan	76
1. Pengaruh Antara Komitmen dengan <i>Turnover Intention</i>	76
2. Pengaruh Antara Kepuasan Kerja dengan <i>Turnover Intention</i>	76
3. Pengaruh Antara Komitmen dan Kepuasan Kerja dengan <i>Turnover Intention</i>	77
 BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	 78
A. Kesimpulan.....	78
B. Saran	78

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT karena berkat rahmat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi yang berjudul “Pengaruh Komitmen dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada GraPARI Telkomsel Medan”.

Pada kesempatan ini peneliti dengan tulus dan ikhlas menyampaikan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M, selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Bapak Dr. Bambang Widjanarko, S.E., M.M., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. Dan selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu dan tenaga untuk memberikan bimbingan, saran dan motivasi kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Bapak Ramadhan Harahap, S.E., S.Psi., M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Abdi Setiawan, S.E, M.Si., selaku Dosen Pembimbing 2 yang telah mengarahkan peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak/ Ibu Dosen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang telah memberikan ilmu dan bimbingan selama peneliti di bangku kuliah sampai dengan selesai.

6. GraPARI Telkomsel Medan terimakasih atas informasi dan kerjasamanya serta bantuannya, sehingga semua selesai sesuai waktunya.
7. Kepada temana-teman seperjuangan KK II LE yang tidak dapat saya sebutkan namanya satu persatu, terima kasih untuk kebersamaannya dan sukses buat semuanya.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masi jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran dari semua pihak yang dapat membangun kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata, peneliti mengharapkan semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembacanya.

Medan, Desember 2020
Peneliti,

Nitia Oktaviyanti
NPM 1825310592

PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT, karya ini peneliti persembahkan untuk:

Ayahanda Junaidi dan Almh. Mama Endang Sinulingga, terimakasih atas segala peluh yang jatuh. Atas doa berbaur air mata karena anak yang tak luput dari kesalahan ini.

Tidak akan ada kata-kata yang sanggup mengungkapkan betapa besar cinta dan kasih sayang yang telah diberikan selama ini. Terimakasih untuk kemarin, hari ini dan selamanya Ayah & Mama.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia usaha tumbuh dengan pesat, sehingga perusahaan diharapkan dapat mampu bersaing dan mempertahankan perusahaannya. Salah satu cara agar perusahaan mampu bersaing dan mempertahankan perusahaannya adalah menggunakan sumber daya yang dimiliki perusahaan dengan efektif dan efisien. Sumber daya manusia (SDM) salah satu aset terpenting dalam perusahaan yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya, sehingga timbul tuntutan adanya peranan penting manajemen sumber daya manusia dalam suatu perusahaan.

Dikarenakan manajemen adalah aktivitas yang terpenting dalam perusahaan, perusahaan perlu mengatur SDM untuk mencapai tujuannya dengan efektif serta menjaga kondisi kerja yang nyaman. Perusahaan tidak hanya memandang karyawan hanya sebagai modal atau biaya, tetapi karyawan dianggap sebagai salah satu bentuk *organizational resource* yang dapat meningkatkan kompetitif perusahaan.

Karyawan sangat berharga bagi perusahaan sebagai pelaku penunjang tercapainya suatu tujuan organisasi. Keberadaan karyawan perlu dikelola dengan baik agar dapat memberikan kontribusi yang positif pada kemajuan perusahaan. Sebaliknya, apabila karyawan tidak dikelola dengan baik, maka karyawan akan kurang bersemangat dalam bekerja sehingga dapat mengakibatkan karyawan mengundurkan diri dari pekerjaannya (*turnover intention*).

Turnover intention yang terjadi kenyataan yang akan dihadapi oleh perusahaan berupa jumlah karyawan yang meninggalkan perusahaan pada periode tertentu, sehingga mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi pasti terputus. Wirawan yang dikutip Mandeno (2017:2) menyatakan bahwa keluar adalah meninggalkan organisasi, pindah ke unit kerja lainnya, berupaya keluar dari situasi ketidakpuasan. *Turnover intention* mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi organisasi berupa *turnover intention* mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi dan belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi. *Voluntary turnover intention* merupakan keputusan karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela yang disebabkan oleh faktor seberapa menarik pekerjaan yang ada saat ini, dan tersedianya alternatif pekerjaan lain (Sari, 2014:1).

Turnover intention karyawan yang terjadi pada perusahaan GraPARI Telkomsel Medan merupakan perusahaan yang menyediakan jasa pelayanan bagi pelanggan pengguna kartu Telkomsel mengalami *turnover intention* yang tinggi. Padahal dengan nama besar dan citra perusahaan yang baik itu seharusnya perusahaan menciptakan kondisi kerja yang kondusif agar angka *turnover intention* yang ada tidak tinggi.

Berikut adalah data *turnover intention* karyawan pada GraPARI Telkomsel Medan tahun 2017-2019 :

Tabel 1.1 Angka Turnover Karyawan GraPARI Telkomsel Medan

No.	Lokasi GraPARI	Jumlah Karyawan	2017		2018		2019	
			In	Out	In	Out	In	Out
1	GraPARI Centre Point	15	10	10	9	9	11	11
2	GraPARI GTG	16	8	8	7	7	10	10
3	GraPARI Kampung Lalang	3	2	2	5	5	5	5
4	GraPARI Krakatau	5	4	4	3	3	3	3
5	GraPARI KNO	5	2	2	3	3	2	2
6	GraPARI Medan Fair	10	4	4	2	2	2	2
7	GraPARI Medan Karya Jasa	6	3	3	5	5	4	4
8	GraPARI Tanjung Morawa	3	3	3	3	3	2	2
9	GraPARI Plaza Millenium	9	6	6	10	10	8	8
10	GraPARI Wahidin	6	2	2	4	4	3	3
11	GraPARI RCW	11	6	6	7	7	6	6
Total		89						

Sumber: Graha Pari Sraya Medan (GraPARI), 2020

Jumlah karyawan yang keluar dan yang masuk harus sama dikarenakan setiap GraPARI sudah ditentukan jumlah *Customer Service* yang harus disediakan oleh setiap GraPARI untuk memberikan pelayanan kepada pelanggan Telkomsel.

Dari hasil wawancara yang dilakukan dengan SPV GraPARI Telkomsel Medan banyaknya indikasi *turnover intention*, diketahui salah satu penyebabnya adalah komitmen bekerja. Dalam organisasi, komitmen kerja menjadi salah satu faktor menurunnya tingkat produktivitas kerja. Tingginya tingkat komitmen dukungan karyawan dan pengembangan komitmen karyawan pada perusahaan akan mengurangi *turnover intention* (Hussain dan Asif, dikutip dalam Mandeno (2016: 2). Luthnas (2006:249) yang menyatakan bahwa komitmen itu sendiri diartikan secara umum sebagai sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan

merupakan proses berkelanjutan, bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya.

Tabel 1.2 Pra Survey Komitmen Kerja GraPARI Telkomsel Medan

No.	Pernyataan	Jawaban Responden				Jumlah Responden
		Ya	%	Tidak	%	
1	Saya selalu ingin menjadi bagian dari perusahaan ini	7	58.3%	5	41.7%	12
2	Saya selalu berusaha agar tetap berada di posisi saya sekarang ini	8	66.7%	4	33.3%	12
3	Saya akan selalu berusaha mencapai target yang ditetapkan perusahaan	7	58.3%	5	41.7%	12

Sumber : Graha Pari Sraya Medan (GraPARI), 2020

Berdasarkan Tabel 1.2 fenomena yang terjadi para karyawan selalu ingin menjadi bagian dari perusahaan dan selalu berusaha mencapai target yang ditetapkan perusahaan sebesar 58.3% atau 7 dari 12 karyawan dan para karyawan selalu menjaga posisi kerja mereka 66.7% 8 dari 12 karyawan. Minat karyawan untuk komitmen kerja cukup baik, sehingga perusahaan perlu memberikan komitmen yang baik pula untuk para karyawan mereka agar dapat menekan angka *turnover intention*.

Adapun faktor lainnya yang mempengaruhi *turnover intention* yaitu kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan menurut Robbins dalam Badriyah (2015:228) adalah kepuasan kerja sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja, dan banyaknya imbalan yang mereka yakini harus diterima. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di

lingkungannya.

Tabel 1.3 Pra Survey Kepuasan Kerja GraPARI Telkomsel Medan

No.	Pernyataan	Jawaban Responden				Jumlah Responden
		Ya	%	Tidak	%	
1	Saya menyukai pekerjaan saya karena ada tantangan di dalamnya	7	58.3%	5	41.7%	12
2	Tantangan yang saya hadapi membuat saya lebih berpengalaman dalam bekerja.	8	66.7%	4	33.3%	12
3	Saya diberikan gaji yang cukup untuk pekerjaan saya	8	66.7%	4	33.3%	12

Sumber : Graha Pari Sraya Medan (GraPARI), 2020

Dari tabel 1.3 menunjukkan kepuasan kerja karyawan untuk tantangan dalam bekerja mereka merasa cukup baik dikarenakan memiliki banyak pengalaman dan merasa ada tantangan di dalam bekerja dan untuk upah 8 dari 12 karyawan merasa cukup untuk .

Tabel 1.4 Pra Survey Turnover Intention GraPARI Telkomsel Medan

No.	Pernyataan	Jawaban Responden				Jumlah Responden
		Ya	%	Tidak	%	
1	Saya sering berfikir untuk berhenti kerja dari perusahaan ini	10	83.3%	2	16.7%	12
2	Saya berniat untuk mencari pekerjaan yang lebih baik	11	91.7%	1	8.3%	12
3	Saya akan meninggalkan pekerjaan saya sekarang jika sudah memiliki pekerjaan lain	11	91.7%	1	8.3%	12

Sumber : Graha Pari Sraya Medan (GraPARI), 2020

Berdasarkan tabel 1.4 jika dilihat dari rata-rata skor pernyataan yang tertinggi adalah berkeinginan mencari pekerjaan dan meninggalkan pekerjaan jika sudah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dengan jumlah 91.7% atau 11 dari

12 karyawan. dan berfikir untuk berhenti bekerja sebesar 83.3% atau 10 dari 12 karyawan.

Tingginya tingkat *turnover intention* karyawan dapat dilihat dari seberapa besar keinginan berpindah yang dimiliki karyawan suatu perusahaan. Pasewark dan Stawser dalam Alfresia (2016:5) *intention to leave* atau *turnover intention* mengacu pada niat karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan lain dan belum terwujud dalam perilaku nyata.

Tingkat *turnover intention* karyawan yang tinggi merupakan ukuran yang sering digunakan sebagai indikasi adanya masalah yang mendasar pada organisasi. Komitmen dan kepuasan kerja karyawan GraPARI Telkomsel Medan dikarenakan tidak adanya jenjang karir, hal ini dikarenakan tidak adanya sistem karyawan tetap, seluruh karyawan *Customer Service* yang bertugas hanya berstatus karyawan kontrak. Sehingga karyawan merasa tidak sepenuhnya menjadi bagian dari perusahaan dan cenderung mencari pekerjaan yang memiliki jenjang karir yang lebih baik.

Turnover intention dapat menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian bagi tenaga kerja dan peningkatan biaya sumber daya manusia seperti biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan sampai biaya rekrutmen dan pelatihan kembali. Kerugian atas adanya *turnover intention* karyawan meliputi biaya langsung yang terkait dengan kegiatan rekrutmen (biaya iklan, biaya agen) dan biaya pencarian; biaya tidak langsung misalnya biaya-biaya yang berhubungan dengan pelatihan karyawan baru; dan kerugian produktivitas dalam bekerja dikarenakan proses pembelajaran karyawan baru. Oleh karena itu suatu perusahaan dituntut untuk dapat mempertahankan karyawannya, seperti

perusahaan yang memiliki jenjang karir, memberikan balas jasa dan memahami hal-hal yang mampu membuat karyawannya kerasan untuk tetap bekerja tanpa menurunkan kinerja perusahaan tersebut secara keseluruhan.

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti mengambil judul “PENGARUH KOMITMEN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PADA GRAPARI TELKOMSEL MEDAN”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, dapat diidentifikasi beberapa masalah yang menjadi pokok pembahasan pada penelitian. Adapun yang menjadi pokok pembahasan masalah pada penelitian ini adalah :

- a. Para karyawan berstatus kontrak dan merasa tidak sepenuhnya menjadi bagian dari perusahaan, sehingga rasa kerja keras karyawan untuk mencapai komitmen dalam bekerja pada perusahaan kurang.
- b. Tidak adanya jenjang karir karyawan GraPARI Telkomsel Medan, dikarenakan tidak adanya sistem karyawan tetap sehingga karyawan merasa tidak puas dalam bekerja.
- c. Kurangnya hasrat untuk bertahan di dalam perusahaan yang menjadikan *turnover intention* karyawan pada GraPARI Telkomsel Medan.

C. Batasan dan Perumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi diatas, karena adanya keterbatasan peneliti baik itu dana, pengetahuan peneliti, waktu dan referensi, serta agar penelitian

ini tidak melebar dan hanya berfokus terhadap tujuan dan rumusan masalah penelitian. Penelitian ini hanya berfokus kepada karyawan *Customer Service* GraPARI Telkomsel Medan.

2. Rumusan Masalah

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

1. Apakah komitmen kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan GraPARI Telkomsel Medan ?
2. Apakah kepuasan kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan GraPARI Telkomsel Medan ?
3. Apakah komitmen dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan GraPARI Telkomsel Medan ?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah komitmen kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan GraPARI Telkomsel Medan ?
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kepuasan kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan GraPARI Telkomsel Medan ?

3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah komitmen dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan GraPARI Telkomsel Medan ?

4. Manfaat penelitian

Kegunaan penelitian ini sebagai berikut :

- a. Bagi Organisasi

Bagi organisasi, sebagai informasi dan evaluasi yang dapat dijadikan acuan untuk lebih memperhatikan hak dari karyawan.

- b. Bagi peneliti

Bagi peneliti, menambah wawasan dan pengetahuan peneliti disamping memberikan kontribusi pemikiran dalam bidang sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan komitmen kerja, kepuasan kerja dan *turnover* karyawan.

- c. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini bermanfaat untuk sebagai bahan referensi dalam melakukan penelitian di masa yang akan datang, khususnya penelitian yang berkaitan dengan komitmen kerja, kepuasan kerja dan *turnover* karyawan.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian terdahulu yang pernah dilakukan salah satunya adalah penelitian yang dilakukan oleh engeline Imaculata Mandeno dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* (Studi Kasus pada Karyawan PT Raja Pilar Agrotama, Kab. Bantul Yogyakarta).

Sedangkan penelitian ini berjudul Pengaruh Komitmen dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Studi Kasus Karyawan *Customer Service* GraPARI Telkomsel Medan).

1. Variabel Penelitian

Penelitian Terdahulu menggunakan dua variabel bebas yaitu kepuasan kerja (X_1), Komitmen (X_2), serta satu variabel terikat yaitu *turnover intention* karyawan (Y). Sedangkan variabel untuk penelitian ini menggunakan metode yang sama Komitmen (X_1), kepuasan kerja (X_2), serta satu variabel terikat yaitu *turnover intention* karyawan (Y).

2. Jumlah Observasi

Penelitian terdahulu menggunakan populasi dan sampel sebanyak 43 orang. Sedangkan populasi yang menjadi objek penelitian ini seluruh karyawan *Customer Service* GraPARI Telkomsel Medan sebanyak 89 orang.

3. Waktu Penelitian

Penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2017. Sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2020.

4. Lokasi Penelitian

Penelitian terdahulu dilakukan PT. Raja Pilar Agrotama, Kab. Bantul Yogyakarta, sedangkan penelitian ini dilakukan pada GraPARI Telkomsel Medan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. *Turnover Intention* Karyawan

a. Pengertian *Turnover Intention* Karyawan

Turnover intention atau pergantian adalah keinginan seorang karyawan untuk berpindah, berhenti atau keluar dari tempat bekerja yang dilakukan secara sukarela atau atas kemauan sendiri maupun keputusan dari organisasi. Umumnya *turnover intention* dilakukan karena karyawan ingin mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. *Turnover intention* karyawan tidak bisa dihindari, sekalipun sebuah organisasi berkomitmen penuh untuk membuat lingkungan kerja yang bagus, masih ada karyawan yang tetap mengundurkan diri. *Turnover intention* sangat merugikan perusahaan karena banyak biaya yang telah dikeluarkan untuk perekrutan karyawan yang dilakukan. Masalah lain yang ditimbulkan oleh *turnover intention* adalah turunnya produktifitas disebabkan kehilangan karyawan sampai dengan adanya pengganti karyawan yang baru.

Menurut Mobley (2011:15) kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari suatu tempat kerja ke tempat kerja lain menurut pilihannya. Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2009:38), *turnover* adalah tindakan pengunduran diri secara permanen yang dilakukan oleh karyawan baik secara sukarela atau pun tidak secara sukarela. *Turnover* dapat berupa

pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover Intention*

Mobley yang dikutip Alfresia (2016:15) ada 4 faktor yang dapat mempengaruhi *Turnover Intention*, yaitu:

1) Karakteristik Individu

Organisasi adalah wadah yang memiliki tujuan yang ditentukan secara bersama oleh orang-orang yang terlibat didalamnya. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka diperlukan adanya interaksi yang berkesinambungan dari unsur-unsur organisasi. Karakter individu yang mempengaruhi keinginan pindah kerja antara lain seperti umur, pendidikan, status perkawinan.

2) 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 kerjanya, dan kualitas kehidupan kerjanya.

3) Kepuasan Kerja

Pada tingkat individual, kepuasan merupakan variabel psikologi yang paling sering diteliti dalam suatu model *intention to leave*. Aspek kepuasan yang ditemukan berhubungan dengan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi meliputi kepuasan akan gaji dan promosi, kepuasan dengan rekan kerja dan kepuasan akan

pekerjaan dan isi kerja.

4) Komitmen Kerja

Perkembangan selanjutnya dalam studi *intention to leave* memasukkan konstruk komitmen kerja organisasional sebagai konsep yang turut menjelaskan proses tersebut sebagai bentuk perilaku. Komitmen organisasional dapat dibedakan dari kepuasan kerja. Komitmen mengacu pada respon emosional (*affective*) individu kepada keseluruhan organisasi, sedangkan kepuasan mengarah pada respon emosional atas aspek khusus dari pekerjaan.

c. Dimensi dan Indikator *Turnover Intention*

Mobley (2011:150) mengemukakan, ada tiga indikator yang 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 mencari pekerjaan diluar perusahaannya yang dirasa lebih baik.

3) Keinginan untuk 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 54 lambat akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

Indikasi-indikasi diatas dapat digunakan sebagai acuan untuk memprediksi *turnover intention* karyawan dalam organisasi

d. Jenis-Jenis *Turnover Intention*

Menurut Kasmir (2018 : 321), secara umum karyawan yang keluar dari perusahaan biasanya disebabkan oleh dua hal, yaitu :

1) Diberhentikan

Diberhentikan maksudnya adalah karyawan diberhentikan dari perusahaan disebabkan oleh berbagai sebab, misalnya telah memasuki usia pensiun, atau mengalami cacat sewaktu bekerja, sehingga tidak mampu lagi bekerja. Untuk yang pensiun alasannya karena sudah memasuki usia pensiun, sedangkan yang dipensiunkan karena cacat, karena dianggap sudah tidak atau kurang memiliki kemampuan, sehingga tidak mampu lagi bekerja seperti semula. Kemudian diberhentikan juga dapat dilakukan perusahaan karena karyawan melakukan perbuatan yang telah merugikan perusahaan, misalnya kasus penipuan, pencurian atau hal-hal yang merugikan lainnya.

2) Berhenti Sendiri

Artinya karyawan berhenti dengan keinginan atau permohonannya sendiri, untuk keluar dari perusahaan, tanpa campur tangan pihak perusahaan. Alasan pemberhentian ini juga bermacam-macam, misalnya karena masalah lingkungan kerja yang kurang kondusif, kompensasi yang kurang, atau jenjang karir yang tidak jelas atau ketidaknyamanan lainnya. Alasan seperti ini terkadang tidak dapat diproses oleh pihak sumber daya manusia dan berusaha untuk dipertahankan dengan pertimbangan berbagai hal, misalnya kemampuan karyawan masih dibutuhkan. Namun jika karyawan tersebut merasa tidak diperlukan tenaganya, maka segera akan diproses untuk diberhentikan, karena jika karyawan yang sudah minta berhenti dan tetap dipertahankan, akan mengakibatkan motivasi kerjanya lemah dan berdampak kepada kinerjanya. Bahkan banyak kasus terkadang karyawan tersebut membuat ulah yang dapat mengganggu operasi perusahaan

2. Komitmen Kerja

a. Pengertian Komitmen Kerja

Komitmen ialah sikap pegawai yang tertarik dengan tujuan, nilai dan sasaran organisasi yang ditunjukkan dengan adanya penerimaan individu atas nilai dan tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk berhubungan dengan organisasi kesediaan bekerja keras sehingga membuat individu betah dan tetap ingin bertahan di organisasi tersebut demi mencapai tujuan dan kelangsungan organisasi. Menurut Mowday yang dikutip Alfresia (2016:24)

komitmen organisasi adalah komitmen kerja, ia berpendapat bahwa komitmen merupakan dimensi perilaku manusia yang digunakan untuk menilai loyalitas karyawan terhadap perusahaannya.

Gibson dalam Priansa (2018:233) menyatakan bahwa komitmen organisasional melibatkan tiga sikap, yaitu:

- 1) Identifikasi dengan tujuan organisasi
- 2) Perasaan keterlibatan dalam tugas-tugas organisasi
- 3) Serta perasaan loyalitas terhadap organisasi

Hal tersebut berarti pegawai yang berkomitmen terhadap organisasi memandang nilai dan kepentingan organisasi terintegrasi dengan tujuan pribadinya. Pekerjaan yang menjadi tugasnya dipahami sebagai kepentingan pribadi, dan memiliki keinginan untuk selalu loyal demi kemajuan organisasi.

Sedangkan Yulk dalam Priansa (2018:233) menyatakan komitmen organisasional merupakan persetujuan pegawai terhadap keputusan atau permintaan organisasi dan melakukan usaha yang serius untuk menjalankan permintaan organisasional dan melakukan usaha yang serius untuk menjalankan permintaan atau menerapkan keputusan tersebut sesuai dengan kepentingan organisasional.

Berdasarkan beberapa pengertian yang telah diuraikan tentang komitmen organisasional, maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan komitmen organisasional adalah loyalitas pegawai terhadap organisasi, yang tercermin dari keterlibatannya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Loyalitas pegawai tercermin

melalui kesediaan dan kemauan pegawai untuk selalu berusaha menjadi bagian dari organisasi, serta keinginannya yang kuat untuk bertahan dalam organisasi.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen

Menurut McShane dalam Priansa (2018:245) komitmen pegawai juga dipengaruhi oleh sejumlah faktor, yaitu :

1) Keadilan dan Kepuasan Kerja

Hal yang paling mempengaruhi loyalitas pegawai adalah pengalaman kerja yang positif dan adil. Komitmen organisasional pegawai sulit untuk dicapai jika pegawai menghadapi beban kerja yang meningkat namun justru keuntungan yang diperoleh organisasi hanya dinikmati oleh pimpinan. Oleh karena itu, organisasi dapat membangun komitmen organisasi dengan berbagai keuntungan yang diperoleh organisasi, tidak hanya untuk pimpinan dan manajer tingkat atas, namun juga pegawai dalam level yang lebih teknis dari operasional.

2) Keamanan Kerja

Kemanan kerja harus diperhatikan untuk memelihara hubungan dimana pegawai percaya usaha mereka akan dihargai oleh organisasi. Di sisi lain, ketidaksamaan kerja mengakibatkan hubungan kontrak yang lebih formal tetapi dengan hubungan timbal balik yang rendah.

3) Pemahaman Organisasi

Pemahaman organisasi merupakan idnetifikasi secara personal terhadap organisasi. Sikap ini akan menguat ketika pegawai memiliki pemahaman yang kuat tentang organisasi. Pegawai secara rutin harus diberikan informasi mengenai kegiatan organisasi dan pengalaman pribadi dari bagian lain.

4) Keterlibatan Pegawai

Pegawai merasa menjadi bagian dari organisasi ketika mereka berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang menyangkut masa depan organisasi. Melalui partisipasi tersebut maka pegawai mulai melihat organisasi sebagai refleksi dari keputusan mereka. Melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan berarti organisasi mempercayai pegawainya.

5) Kepercayaan Pegawai

Kepercayaan penting bagi komitmen organisasional karena menyentuh jantung dari hubungan kerja. Pegawai merasa wajib bekerja untuk organisasi hanya ketika mereka mempercayai pemimpin mereka.

c. Indikator Komitmen Organisasi

Untuk mengukur variabel komitmen organisasi, digunakan empat indikator yang dikembangkan oleh Mowdey *et al* (dikutip dalam Alfresia, 2016: 26-27), yaitu :

1) Keinginan kuat sebagai anggota

Karyawan bangga bekerja di perusahaan dan menganggap perusahaan sebagai tempat yang baik untuk bekerja

2) Keinginan berusaha keras dalam bekerja

Adanya perasaan nyaman yang dirasakan karyawan membuat karyawan termotivasi untuk selalu berprestasi lebih baik lagi.

3) Penerimaan nilai organisasi

Karyawan merasa bahwa nilai-nilai yang diterapkan dan berlaku dipusahaan sesuai dengan nilai yang dianut oleh karyawan.

4) Penerimaan tujuan organisasi

Keinginan untuk tetap berada di perusahaan membuat karyawan berusaha keras dalam melaksanakan tugas supaya tujuan perusahaan tercapai.

d. Dimensi Komitmen Kerja

Robbin yang dikutip dalam Alfresia (2016: 26-27) mengajukan tiga dimensi komitmen dan di refleksikan dalam tiga pokok utama yaitu :

1. Komitmen efektif , yaitu perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya.
2. Komitmen berkelanjutan, yaitu nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Seorang karyawan mungkin berkomitmen kepada seseorang pemberi kerja karena dibayar tinggi dan merasa bahwa pengunduran diri dari perusahaan akan menghancurkan keluarganya.
3. Komitmen normatif, yaitu kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis. Sebagai contoh, seorang karyawan yang memelopori sebuah inisiatif baru mungkin bertahan

dengan seorang pemberi kerja karena ia merasa “meninggalkan seseorang dalam keadaan yang sulit” bila ia pergi.

e. Pentingnya Komitmen Organisasi

Chungtai dan Zafar (dikutip dalam Mandeno, 2017:2) menjelaskan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap :

1) Turnover Intention

Komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention*. Semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasi maka kecenderungan karyawan tersebut untuk keluar akan semakin rendah.

2) Job Performance

Produktifitas kerja merupakan pengaruh dari komitmen organisasi. Semakin tinggi komitmen seseorang terhadap organisasinya maka tingkat produktivitas kerja seseorang akan cenderung tinggi.

3. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda-beda pula. Tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama. Hal itu sangat tergantung pada sikap mental individu yang bersangkutan sebagaimana Roe dan Byars di dalam Priansa

(2018:291) mengatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong terwujudnya tujuan organisasi secara efektif. Sementara tingkat kepuasan kerja yang rendah merupakan ancaman yang akan membawa kehancuran atau kemunduran bagi organisasi, secara cepat maupun perlahan. Tetapi Handoko dalam Badriyah (2015:228) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan emosional yang menyenangkan para karyawannya memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Sedangkan Mangkunegara (2009:117), “Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang/ suka atau tidak senang/ tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Perasaan pegawai terhadap pekerjaan mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Blum dalam Sutrisno (2016:77) faktor-faktor yang memberikan kepuasan kerja adalah :

- 1) Faktor individual, meliputi umur, kesehatan, watak dan harapan.

- 2) Faktor sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan.
- 3) Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan ketentraman kerja, kondisi kerja dan kesempatan untuk maju. Selain itu, juga penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial di dalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antarmanusia, perasaan diperlakukan adil baik yang menyangkut pribadi maupun tugas.

Sedangkan menurut Herzberg yang dikutip Priansa (2018:304-306), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja terbagi menjadi dua faktor utama, yaitu:

A. Faktor Ekstrinsik.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai secara ekstrinsik adalah :

- 1) Gaji atau upah yang memadai akan meningkatkan pendapatan pegawai untuk meningkatkan sosial ekonominya.
- 2) Keamanan kerja, kebutuhan rasa aman menjadi hal yang penting dengan terpenuhinya sarana dan prasarana alat keselamatan diri.
- 3) Kondisi kerja, pegawai akan bekerja dengan nyaman apabila tercipta suasana yang kondusif, kerja sama yang baik dan harmonis dengan teman sekerja.
- 4) Status (kedudukan), yang meningkat akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

- 5) Kebijakan organisasi, tindakan yang diambil dengan sengaja oleh manajemen untuk mempengaruhi sikap atau perilaku pegawai.
- 6) Mutu teknik pengawasan, standar operasional prosedur (SOP) yang dijalankan dengan tepat serta pengawasan yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai.
- 7) Interaksi antar pegawai, di bedakan menjadi interaksi antar sesamanya, interaksi antar pegawai yang lebih rendah dengan pimpinan.

B. Faktor Intrinsik

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai secara intrinsik adalah :

- 1) Pengakuan, merupakan perangsang yang kuat, yang akan memberikan kepuasan batin yang lebih tinggi.
- 2) Tanggung jawab, adanya rasa ikut memiliki akan menimbulkan motivasi untuk turut merasa bertanggung jawab.
- 3) Prestasi, pegawai yang memiliki keinginan berprestasi sebagai suatu kebutuhan dapat mendorongnya mencapai sasaran.
- 4) Pekerjaan itu sendiri, pekerjaan yang disenangi akan menjadi motivasi untuk dilaksanakan dengan baik.
- 5) Kemungkinan untuk berkembang, kesempatan untuk mengembangkan diri memacu pegawai untuk berlomba-lomba meraih sukses.
- 6) Kemajuan, kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi menjadi motivasi bagi pegawai untuk meningkatkan pendidikannya.

c. Teori – Teori Kepuasan Kerja

Wexly dan Yuki dalam Badriyah (2015: 237) menyatakan tiga macam teori tentang kepuasan kerja sebagai berikut :

1) Teori Perbedaan (*Discrepancy Theory*)

Kepuasan atau ketidakpuasan individu merupakan hasil perbandingan atau kesenjangan yang dilakukan oleh diri sendiri terhadap berbagai hal yang sudah diperolehnya dari pekerjaan dan menjadi harapannya. Kepuasan akan dirasakan individu tersebut apabila perbedaan atau kesenjangan antara standar pribadi individu dan sesuatu yang diperoleh dari pekerjaannya kecil.

2) Teori Keseimbangan (*Equity Theory*)

Menurut teori ini, puas atau tidak puasnya karyawan merupakan hasil dari membandingkan antara input-outcome dirinya dengan input-outcome pegawai lain (*comparison person*). Jika perbandingan tersebut seimbang (*equity*) maka karyawan tersebut akan merasa puas.

3) Dua faktor teori (*Two Factor Theory*)

Dua faktor teori menjelaskan bahwa kepuasan kerja berbeda dengan ketidakpuasan kerja. Artinya ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu tidak merupakan suatu variabel yang berkelanjutan. Teori ini membagi situasi yang mempengaruhi sikap pegawai terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok penting, yaitu *satisfiers* atau *motivator* dan kelompok *dissatisfiers* atau *hygiene factors*.

d. Dampak Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja

Sutrisno (2016:80-82) dampak perilaku kepuasan dan ketidakpuasan kerja telah banyak diteliti dan di kaji. Beberapa hasil penelitian tentang dampak kepuasan kerja terhadap produktivitas, ketidakhadiran dan keluarnya pegawai, dan dampak terhadap kesehatan.

1) Dampak Terhadap Produktivitas

Lawler dan Porter yang di kutip Sutrisno (2016:81), mengharapkan produktivitas yang tinggi menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja jika tenaga kerja memersepsikan bahwa ganjaran intrinsik (misalnya, rasa telah mencapai sesuatu) dan ganjaran ekstrinsik (gaji) yang diterima kedua-duanya adil dan wajar dan di asosiasikan dengan prestasi kerja yang unggul.

Jika tenaga kerja tidak memersepsikan ganjaran intrinsik dan ekstrinsik berasosiasi dengan prestasi kerja, maka kenaikan dalam prestasi tak akan berkorelasi dengan kenaikan dalam kepuasan kerja.

2) Dampak Terhadap Ketidakhadiran dan Keluarnya Tenaga Kerja

Ketidakhadiran lebih spontan sifatnya dan dengan demikian kurang mencerminkan ketidakpuasan kerja. Lain halnya dengan berhenti atau keluar dari pekerjaan. Perilaku ini karena akan mempunyai akibat-akibat ekonomi yang besar, maka lebih kemungkinannya ia berhubungan dengan ketidakpuasan kerja. Organisasi melakukan upaya yang cukup besar untuk menahan orang-orang ini dengan

jalan menaikkan upah, pujian, pengakuan, kesempatan promosi yang ditingkatkan, dan seterusnya. Justru sebaliknya, bagi mereka yang mempunyai kinerja buruk, sedikit upaya dilakukan oleh organisasi untuk menahan mereka. Bahkan mungkin ada tekanan halus untuk mendorong mereka agar keluar.

Menurut Steers dan Rhodes yang di kutip Sutrisno (2016:81), mereka yang melihat adanya dua faktor pada perilaku hadir, yaitu motivasi untuk hadir dan kemampuan untuk hadir. Mereka percaya bahwa motivasi untuk hadir dipengaruhi oleh kepuasan kerja dalam kombinasi dengan tekanan-tekanan internal dan eksternal untuk datang pada pekerja.

Sedangkan menurut Robbins dalam Sutrisno (2016:81), ketidakpuasan kerja pada tenaga kerja atau karyawan dapat diungkapkan ke dalam berbagai macam cara. Misalnya, selain meninggalkan pekerjaan, karyawan selalu mengeluh, membangkang, menghindari sebagian tanggung jawab pekerjaan mereka.

3) Dampak Terhadap Kesehatan

Kornhauser dalam Sutrisno (2016:82) tentang kesehatan mental dan kepuasan kerja, ialah untuk semua tingkatan jabatan, persepsi dari tenaga kerja bahwa pekerjaan mereka menuntut penggunaan efektif dan kecakapan-kecakapan mereka berkaitan dengan skor kesehatan mental yang tinggi.

Meskipun jelas bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan kesehatan, hubungan kausalnya masih tidak jelas. Diduga bahwa kepuasan kerja menunjang tingkat dari fungsi fisik dan mental dan kepuasan sendiri merupakan tanda dari kesehatan. Tingkat dari kepuasan kerja dan kesehatan mungkin saling menguatkan sehingga peningkatan dari yang satu dapat meningkatkan yang lain dan sebaliknya yang satu mempunyai akibat yang negatif juga pada yang lain. Kepuasan kerja, ialah untuk semua tingkatan jabatan, persepsi dari tenaga kerja bahawa pekerjaan mereka menuntut penggunaan efektif dan kecakapan-kecakapan mereka berkaitan dengan skor kesehatan mental yang tinggi dan sebaliknya yang satu mempunyai akibat yang negatif dan juga pada yang lain.

e. Meningkatkan Kepuasan Kerja

Upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja perlu dilakukan sehingga pegawai akan bertahan dalam organisasi dan menjadi aset yang penting bagi organisasi. Upaya meningkatkan kepuasan kerja menurut Priansa (2018: 311-312) sebagai berikut :

1) Perubahan Struktur Kerja

Melakukan perubahan struktur kerja, misalnya dengan melakukan perputaran pekerjaan, yaitu sebuah sistem perubahan pekerjaan dari salah satu tipe tugas ke tugas lainnya (yang disesuaikan dengan *job description*). Cara kedua yang harus dilakukan adalah dengan perluasan pekerjaan, atau perluasan satu pekerjaan sebagai tambahan dan bermacam-macam tugas pekerjaan.

2) Melakukan Perubahan Struktur Pembayaran

Perubahan sistem pembayaran bagi pegawai yang didasarkan pada teknik sebagai berikut :

- a) Pembayaran berdasarkan keahliannya
- b) Pembayaran berdasarkan jasanya
- c) Pembayaran berdasarkan keberhasilan kelompok

3) Pemberian Jadwal Kerja Fleksibel

Pemberian jadwal kerja yang fleksibel namun taat terhadap aturan organisasi juga merupakan salah satu solusi untuk mendorong kepuasan kerja pegawai. Pegawai diberikan kesempatan untuk memadatkan pekerjaannya pada waktu tertentu. Misalnya bekerja penuh di hari Senin sampai Jumat, dan libur untuk hari Sabtu. Namun juga pada kondisi tertentu, pegawai tersebut dapat pulang lebih cepat di hari kerja, namun bekerja diakhir Minggu ini memberikan fleksibilitas waktu bagi pegawai untuk mengatur pekerjaannya sendiri.

4) Program Pendukung

Organisasi menyediakan program pendukung yang dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai seperti pusat kesehatan dan kebugaran, rekreasi, penghasilan tambahan, beasiswa bagi anak-anak pegawai, dan berbagai program pendukung lainnya.

Sedangkan Herzberg yang dikutip Priansa (2018: 312-314) menyatakan bahwa upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai dapat dilakukan melalui dua faktor, yaitu faktor pemuas dan faktor

pemeliharaan. Faktor pemuas terdiri dari prestasi yang diraih, pengakuan orang lain, tanggung jawab, peluang untuk maju, kepuasan kerja itu sendiri, dan kemungkinan pengembangan karir. Faktor pemeliharaan terdiri dari kompensasi, keamanan dan keselamatan kerja, kondisi kerja pegawai, status, prosedur organisasi, dan supervisi hubungan interpersonal. Kedua faktor tersebut perlu diperhatikan oleh pimpinan organisasi.

f. Aspek-aspek Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dalam Badriyah (2015:229), ada lima aspek kepuasan kerja adalah :

1) Kerja yang secara mental menantang

Karyawan cenderung menyukai pekerjaan yang memberi kesempatan kepada mereka untuk menggunakan keterampilan, kemampuan, serta menawarkan tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai usaha keras mereka mengerjakan tugas tersebut.

2) Ganjaran yang pantas

Para karyawan menginginkan pemberian upah dan kebijakan promosi yang adil serta sesuai dengan harapan mereka. Dikatakan adil apabila pemberian upah ini didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar upah karyawan.

3) Kondisi kerja yang mendukung

Berbagai studi menunjukkan bahwa karyawan lebih menyukai lingkungan kerja yang tidak berbahaya. Oleh karena itu, temperatur,

cahaya, kebisingan dan faktor lingkungan lain harus diperhitungkan dalam pencapaian kepuasan kerja.

4) Rekan kerja yang mendukung

Karyawan akan mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari dalam kerja. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, sebaiknya karyawan mempunyai rekan bekerja yang ramah dan mendukung.

5) Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

Pada hakikatnya, orang yang tipe kepribadiannya sesuai dengan pekerjaan yang mereka pilih lebih menunjukkan bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaannya. Dengan demikian, lebih besar kemungkinan untuk berhasil pada pekerjaan tersebut dan mencapai kepuasan yang tinggi dari pekerjaan mereka.

g. Dimensi dan Indikator Pengukuran Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang positif dari seorang yang ditimbulkan dari penghargaan atas sesuatu pekerjaan yang telah dilakukannya. Kepuasan kerja yang tinggi menandakan bahwa sebuah organisasi telah dikelola dengan baik dengan manajemen yang efektif. Menurut Luthans dalam Mangkunegara (2013:225), ada 6 dimensi dimensi dan indikator kepuasan kerja adalah yang merupakan 6 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai yaitu :

1. *Pay* (Upah atau Gaji).

Merupakan jumlah balas jasa finansial yang diterima pegawai dan tingkat dimana hal ini dipandang sebagai suatu hal yang adil dalam organisasi baik berupa uang atau bukan uang sebagai balas jasa yang di berikan atas kontribusi pegawai kepada perusahaan.

2. *Working Conditions* (Kondisi Kerja).

Kondisi kerja, apabila kondisi kerja pegawai baik (bersih, menarik dan lingkungan kerja yang menyenangkan) akan membuat mereka mudah menyelesaikan pekerjaan dan akan memberikan kesenangan karyawan pada saat bekerja.

3. *Co-worker* (Rekan Kerja).

Rekan kerja, merupakan suatu tingkat dimana rekan kerja memberikan dukungan. Rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja, tim yang “kuat” menjadi sumber dukungan, kenyamanan, bantuan, dan nasihat bagi pegawai karena rekan kerja sangat membantu pekerja pada saat menyelesaikan pekerjaannya.

4. *Supervision* (Supervisi).

Supervisi merupakan kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan secara teknis maupun memberikan dukungan. Supervisi yang adil, terbuka dan mau bekerjasama dengan bawahan akan mempengaruhi pegawai agar bekerja secara efektif dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

5. *The Work Itself* (Pekerjaan Itu Sendiri).

Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Dalam hal ini, sejauh mana

pegawai memandang pekerjaannya sebagai pekerja yang menarik, memberikan kesempatan untuk belajar, dan peluang untuk menerima tanggung jawab.

6. *Promotion Opportunities* (Promosi Jabatan).

Kesempatan untuk kenaikan jabatan dalam jenjang karir yang adil dan didasarkan pada kinerja dan senioritas (lama bekerja), akan meningkatkan kepuasan kerja dan akan membuat karyawan semangat untuk melakukan pekerjaan.

B. Penelitian Terdahulu

Setelah peneliti melakukan penelusuran kepustakaan untuk mengetahui hasil-hasil penelitian terdahulu yang erat kaitannya dengan masalah yang diteliti, maka ditemukan beberapa hasil penelitian seperti yang dipaparkan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 2.1
Tabel Penelitian Terdahulu

Peneliti / Tahun	Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti	Metodologi Penelitian	Hasil Penelitian (Kesimpulan)
Abdurrahim dan Hastin (2015)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan (Studi pada PT Bank Perkreditan Rakyat Mitratama Arthabuana)	1. Kepuasan Kerja (X_1) 2. Komitmen Organisasi (X_2) 3. <i>Turnover Intention</i> (Y)	Metode analisis menggunakan regresi Linier Berganda (Multiple Regression)	Kepuasan kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan dan negatif terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Pt Bank Perkreditan Rakyat Mitratama Arthabuana
Alfresia (2016)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan (Studi Pada PT Kajima Indonesia)	1. Kepuasan Kerja (X_1) 2. Komitmen Organisasi (X_2) 3. <i>Turnover Intention</i> (Y)	Metode analisis menggunakan regresi Linier Berganda (Multiple Regression)	Kepuasan kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan dan negatif terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan PT Kajima Indonesia

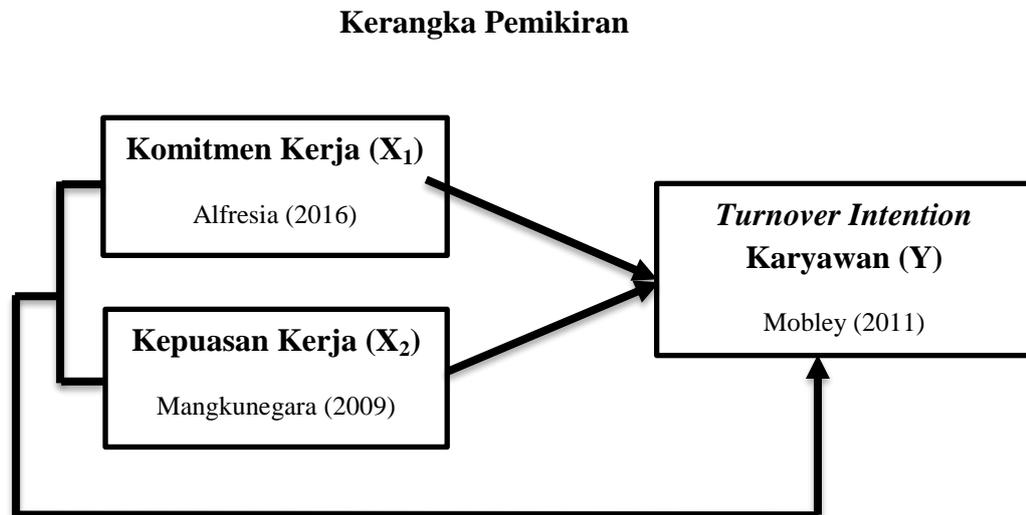
Engeline Imaculata Mandeno (2017)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> Studi Kasus pada Karyawan PT Raja Pilar Agrotama, Kab.Bantul Yogyakarta	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepuasan Kerja (X_1) 2. Komitmen Organisasi (X_2) 3. <i>Turnover Intention</i> (Y) 	Metode analisis menggunakan regresi Linier Berganda (Multiple Regression)	Kepuasan kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan dan negatif terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan PT Raja Pilar Agrotama, Kab.Bantul Yogyakarta
Ida dan Komang (2015)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Intesitas <i>Turnover</i> Karyawan pada <i>Front Office Department</i> Hotel Kuta Paradisso	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepuasan Kerja (X_1) 2. Komitmen Organisasi (X_2) 3. Intesitas <i>Turnover</i> Karyawan (Y) 	Metode analisis menggunakan pendekatan kuantitatif	Kepuasan kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan dan negatif terhadap Intesitas <i>Turnover</i> Karyawan pada <i>Front Office Department</i> Hotel Kuta Paradisso
Khaidir dan Tinik (2016)	Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Studi pada Karyawan Kontrak PT Gagah Satria Manunggal Banjarmasin	<ol style="list-style-type: none"> 1. Stres Kerja (X_1) 2. Kompensasi (X_2) 3. Kepuasan Kerja (X_3) 4. <i>Turnover Intention</i> (Y) 	Metode analisis menggunakan regresi Linier Berganda (Multiple Regression)	Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap <i>Turnover Intention</i> Studi pada Karyawan Kontrak PT Gagah Satria Manunggal Banjarmasin
Adi dan Selvi (2017)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap <i>Turnover Intention</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepuasan Kerja (X_1) 2. Komitmen Organisasi (X_2) 3. <i>Turnover Intention</i> (Y) 	Metode analisis menggunakan regresi Linier Berganda (Multiple Regression)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan dan negatif terhadap <i>Turnover Intention</i>
Mardi (2015)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> Studi pada Accounting Staff Perusahaan Swasta di DIY	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepuasan Kerja (X_1) 2. Komitmen Organisasi (X_2) 3. <i>Turnover Intention</i> (Y) 	Metode analisis menggunakan regresi Linier Berganda (Multiple Regression)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan dan negatif terhadap <i>Turnover Intention</i> Studi pada Accounting Staff Perusahaan Swasta di DIY
Rindi Nurlaila Sari (2014)	Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> pada hotel Ibis Yogyakarta	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepuasan Kerja (X_1) 2. Komitmen Organisasi (X_2) 3. <i>Turnover Intention</i> (Y) 	Metode analisis menggunakan regresi Linier Berganda (Multiple Regression)	Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan dan negatif terhadap Terhadap <i>Turnover Intention</i> pada hotel Ibis Yogyakarta

Sumber: diolah oleh peneliti, 2020

C. Kerangka Konseptual

Kerangka kerja konseptual berikut dapat diilustrasikan sebagai berikut :

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



Sumber: diolah oleh peneliti, 2020

D. Hipotesis

Dari telaah literatur, tinjauan pustaka serta kerangka penelitian, maka peneliti merumuskan kesimpulan sementara atau hipotesis untuk penelitian ini sebagai berikut :

1. Pengaruh komitmen secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada GraPARI Telkomsel Medan
2. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada GraPARI Telkomsel Medan.
3. Pengaruh komitmen dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada GraPARI Telkomsel Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan ini adalah penelitian kuantitatif sedangkan menurut tingkat penjelasannya merupakan penelitian asosiatif/ korelasional/ pengaruh yang menganalisis pengaruh kualitas antara variable komitmen, kepuasan kerja, dan *turnover intention* karyawan. Menurut Sugiyono (2013:13) metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

B. Tempat dan Waktu

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di GraPARI Telkomsel Area Kota Medan Sumatera Utara.

2. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan dari mulai bulan Februari 2020 sampai dengan Juli 2020, dengan format sebagai berikut:

Tabel 3.1
Skedul Proses Penelitian 2020/2020

No	Jenis Kegiatan	Bulan																	
		Februari 2020			Maret 2020			April 2020			Mei 2020		Juni- Juli 2020		Agustus - September 2020		Oktober- Januari 2020		
1	Riset Awal/Pengajuan Judul	■	■	■															
2	Penyusunan Proposal				■	■	■												
3	Seminar Proposal							■	■										
4	Perbaikan Acc Proposal								■	■									
5	Pengolahan Data									■									
6	Penyusunan Skripsi										■								
7	Bimbingan Skripsi											■	■	■	■	■	■		
8	Sidang (Meja Hijau)																	■	
9	Perbaikan																		■
10	Wisuda																		■

Sumber: Graha Pari Sraya Medan (GraPARI), 2020

C. Teknik Sampling

Teknik sampling menurut Sugiyono (2019:113-119) pada dasarnya dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu :

1. *Probability Sampling*

Teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sample.

Teknik sampling meliputi :

a. *Simple Random Sampling*

Dikatakan simple karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

b. *Proportionate Stratified Random Sampling*

Teknik ini digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional. Suatu organisasi yang mempunyai pegawai dari latar belakang pendidikan yang berstrata, maka populasi pegawai itu berstrata.

c. *Disproportionate Stratified Random Sampling*

Teknik ini digunakan untuk menentukan jumlah sampel, bila populasi berstrata tetapi kurang proporsional.

d. *Cluster Sampling (Area Sampling)*

Teknik sampling daerah digunakan untuk menentukan sampel bila objek yang akan diteliti atau sumber data sangat luas.

2. *Nonprobability Sampling*

Nonprobability Sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik sampel ini meliputi :

- a. *Sampling Sistematis*, teknik pengambilan sampel berdasarkan urutan dari anggota populasi yang telah diberi nomor urut.
- b. *Sampling Kuota*, teknik untuk menentukan sampel dari populasi yang mempunyai ciri-ciri tertentu sampai jumlah (kuota) yang diinginkan.
- c. *Sampling Insidental*, teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan yaitu siapa saja yang secara kebetulan/insidental bertemu dengan peneliti

dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang bersangkutan layak digunakan sebagai sumber data.

- d. Sampling Jenuh, sampel yang bila ditambah jumlahnya, tidak akan menambah keterwakilan sehingga tidak akan mempengaruhi nilai informasi yang telah diperoleh.
- e. Sampling Purposive dan Snowball, bila penelitian menggunakan metode kualitatif, maka teknik sampling yang sering digunakan adalah *purposive sampling*, dan *snowball sampling*. Seperti telah dikemukakan bahwa *purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. pertimbangan tertentu ini, misalnya orang tersebut yang dianggap paling tahu tentang apa yang kita harapkan, sehingga akan memudahkan peneliti menjelajahi objek/situasi sosial yang diteliti. *Snowball sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data, yang pada awalnya jumlahnya sedikit, lama-lama menjadi besar. Hal ini dilakukan karena dari jumlah sumber data yang sedikit itu tersebut belum mampu memberikan data yang memuaskan. Dengan demikian jumlah sampel sumber data/informan akan semakin besar.

D. Populasi dan Sempel

1. Populasi

Sugiyono (2019:111) populasi, yaitu suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti supaya dapat dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian adalah karyawan yang bekerja di GraPARI

Telkomsel Medan sebanyak 89 orang. Berikut Lokasi GraPARI Telkomsel Area Medan dan jumlah Customer Service:

Tabel 3.2
Lokasi dan Populasi Karyawan GraPARI

NO.	Lokasi GraPARI	Customer Service
1	GraPARI Centre Point	15
2	GraPARI GTG	16
3	GraPARI Kampung Lalang	3
4	GraPARI Krakatau	5
5	GraPARI KNO	5
6	GraPARI Medan Fair	10
7	GraPARI Medan Karya Jasa	6
8	GraPARI Tanjung Morawa	3
9	GraPARI Plaza Millenium	9
10	GraPARI Wahidin	6
11	GraPARI RCW	11
TOTAL		89

Sumber: diolah oleh peneliti, 2020

2. Sampel

Pengambilan sampel dilakukan secara sampling jenuh yaitu teknik penentuan sample bila semua anggota populasi digunakan sebagai sample. Hal ini sering dilakukan jika jumlah populasi relatif kecil atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Sugiyono (2019:111) sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Menurut Arikunto (2013:116) apabila kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-25%. Apabila dalam penelitian ini karena jumlah populasinya kurang dari 100 maka peneliti menjadikan seluruh populasi menjadi sample penelitian/ sample jenuh, yaitu jumlah 89.

E. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

1. Variabel Penelitian

a. Variabel Dependen (Y)

Ferdinand (2014:167) menjelaskan bahwa variabel dependen merupakan variabel yang menjadi pusat perhatian peneliti. Variabel dependen adalah variabel yang nilainya tergantung pada variabel lain, dimana nilainya akan berubah jika variabel yang mempengaruhinya berubah. Variabel dependen (Y) atau variabel terikat pada penelitian ini adalah *Turnover Intention* Karyawan (Y).

b. Variabel Independen (X)

Ferdinand (2014:167) menjelaskan bahwa variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel independen, baik yang pengaruhnya positif maupun yang pengaruhnya negatif. Variabel independen (X) atau variabel bebas dalam penelitian ini adalah:

1. Pengaruh Komitmen (X_1)
2. Kepuasan Kerja (X_2)

2. Definisi Operasional

Definisi operasional variabel merupakan suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau konstruk dengan cara memberikan arti atau menspesifikasikan kegiatan suatu operasional yang diperlukan, tujuannya untuk memberikan batasan dan penjelasan dalam rangka analisis lebih lanjut. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan variabel-variabel sebagai berikut:

Tabel 3.3
Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	deskripsi	Skala
1.	Komitmen (X ₁)	Komitmen organisasi adalah komitmen kerja, ia berpendapat bahwa komitmen merupakan dimensi perilaku manusia yang digunakan untuk menilai loyalitas karyawan terhadap perusahaannya. Alfresia (2016:24)	1. Keinginan kuat sebagai anggota 2. Keinginan berusaha keras dalam bekerja 3. Penerimaan nilai organisasi 4. Penerimaan tujuan organisasi Alfresia (2016:26-27)	1. Komitmen efektif 2. Komitmen berkelanjutan 3. Komitmen normatif Alfresia (2016:26-27)	<i>Likert</i>
2.	Kepuasan Kerja (X ₂)	Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Mangkunegara (2009:117)	1. Upah atau Gaji 2. Kondisi Kerja 3. Rekan Kerja 4. Supervisi 5. Pekerjaan Itu Sendiri 6. Promosi Jabatan Mangkunegara (2013:225)	1. Jumlah balas jasa finansial yang diterima pegawai 2. Kondisi kerja pegawai baik 3. Rekan kerja yang kooperatif 4. Supervisi merupakan kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan secara teknis maupun memberikan dukungan 5. Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. 6. Kesempatan untuk kenaikan jabatan dalam jenjang karir yang adil dan didasarkan pada kinerja dan senioritas Mangkunegara (2013:225)	<i>Likert</i>
3.	<i>Turnover Intention</i> (Y)	Kecendrungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari suatu tempat kerja ke tempat kerja lain menurut pilihannya. Mobley (2011)	1. Pikiran-pikiran untuk berhenti 2. Keinginan untuk meninggalkan 3. Keinginan untuk mencari pekerjaan Mobley (2011)	1. Mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan 2. Mencerminkan individu untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain 3. Mencerminkan individu yang berniat untuk keluar. Mobley (2011)	<i>Likert</i>

Sumber: diolah oleh peneliti, 2020

F. Skala Pengukuran Variabel

Peneliti menggunakan skala likert untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja karyawan dengan menentukan skor pada setiap pertanyaan. Skala likert adalah skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu (Siregar, 2015:25).

Bentuk jawaban skala likert terdiri dari sangat setuju, setuju, ragu- ragu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Berikut adalah tabel skala likert:

Tabel 3.4
Skala Likert

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Siregar, 2015:16

G. Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini menggunakan metode:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat obyek penelitian dilakukan (Siregar, 2015:16). Data primer ini dikumpulkan melalui wawancara dan kuesioner.

a. Wawancara

Menurut Siregar (2015:18) wawancara adalah proses memperoleh keterangan atau data untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab,

sambil bertatap mukak antara pewawancara dengan responden dengan menggunakan alat yang dinamakan panduan wawancara.

b. Kuesioner

Kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analisis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik beberapa orang utama di dalam organisasi yang bisa terpengaruh oleh sistem yang diajukan atau oleh sistem yang sudah ada (Siregar, 2015:21). Dalam mengukur skala instrumen dapat dilakukan dengan berbagai cara seperti skala nominal, ordinal, interval, dan rasio. Agar dapat diolah dengan menggunakan software maka data kuesioner menggunakan skala ordinal berupa skala likert.

2) Data sekunder (Internet Research)

Data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengelolanya (Siregar, 2015:16). Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa studi kepustakaan, dokumentasi dan observasi.

a. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan adalah teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaahan terhadap buku-buku, literatur-literatur, catatan-catatan, dan laporan-laporan yang ada hubngannya dengan masalah yang ingin dipecahkan (Nazir, 1998).

b. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar ataupun karya monumental dari

seseorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan, criteria biografi, peraturan kebijakan (Sugiyono, 2013:240).

c. Observasi

Observasi atau pengamatan langsung adalah kegiatan pengumpulan data dengan melakukan penelitian langsung terhadap kondisi lingkungan objek penelitian yang mendukung kegiatan penelitian, sehingga didapat gambaran secara jelas tentang kondisi objek penelitian tersebut (Siregar, 2019: 19).

H. Teknik Analisis Data

Tujuan dari analisis data adalah mendapatkan informasi relevan yang terkandung didalam data tersebut dan menggunakan hasilnya untuk memecahkan suatu masalah (Ghozali, 2013:3). Pengolahan dan analisis data dilakukan dengan bantuan Software Statistical Product and Service Solutions (SPSS).

1. Uji Kualitas Validitas

Dalam analisa data peneliti menggunakan metode:

a. Uji Validitas

Validitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana instrumen pengukur mampu mengukur apa yang diukur. Menurut Ghozali (2011:52) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kusioner tersebut.

Uji Validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan rtabel, Dengan membandingkan nilai r hitung dari hasil output (Corrected Item- Total Correlation) dengan rtabel, jika r hitung lebih besar dari rtabel maka butir pertanyaan tersebut adalah valid, tetapi jika r hitung lebih kecil dari pada rtabel maka butir pertanyaan tersebut tidak valid (Ghozali, 2011:54).

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu angka indeks yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama. Setiap alat pengukur seharusnya memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten. Reliabilitas memusatkan perhatian pada masalah konsistensi sedang yang kedua lebih memperhatikan masalah ketepatan. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bilamana dicobakan secara berulang-ulang pada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama akan menghasilkan data yang sama dengan asumsi tidak terdapat perubahan psikologis terhadap responden.

Menurut Sugiyono (2014:109), Uji Reliabilitas merupakan tingkat keandalan suatu instrumen penelitian. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang apabila digunakan berulang kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Suatu variabel dinyatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach alpha* > 0.60

2) Uji Asumsi Klasik

Tujuan dari uji asumsi klasik linear berganda adalah untuk melihat asumsi tertentu tentang pola perilaku variabel yang dikenal dengan asumsi dasar regresi, uji asumsi klasik meliputi:

a. Uji Normalitas Data

Menurut Ghozali (2011:160) uji normalitas data bertujuan apakah dalam model regresi variabel dependen (terikat) dan variabel independen (bebas) mempunyai kontribusi atau tidak. Penelitian yang menggunakan metode yang lebih handal untuk menguji data mempunyai distribusi normal atau tidak yaitu dengan melihat Normal Probability Plot. Model Regresi yang baik adalah data distribusi normal atau mendekati normal, untuk mendeteksi normalitas dapat dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik.

Model Regresi yang baik adalah data distribusi normal atau mendekati normal, untuk mendeteksi normalitas dapat dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik. Terdapat dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik (uji Kolmogorov – smirnov) (Ghozali, 2011:164).

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas ini bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas (independen). Pengujian multikolinearitas dilihat dari besaran VIF (Variance Inflation Factor) dan tolerance. Tolerance mengukur variabilitas variabel independen terpilih

yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai $VIF = 1/\text{tolerance}$. Nilai cut off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance $< 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF > 10$ (Ghozali, 2011:106).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke satu pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau jika tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011:139).

Pada saat mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat ditentukan dengan melihat grafik Plot (Scatterplot) antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residual (SRESID). Jika grafik plot menunjukkan suatu pola titik yang bergelombang atau melebar kemudian menyempit, maka dapat disimpulkan bahwa telah terjadi heteroskedastisitas. Namun, jika tidak ada pola yang jelas, serat titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011:139).

3. Uji Regresi Linear Berganda

Secara umum, analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel

independen (terikat), dengan tujuan untuk mengestimasi dan/atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui (Gujarati, 2003) (dalam Ghazali, 2013:95).

Analisis regresi linier berganda meliputi:

a. Koefisien Persamaan Regresi Linear Berganda

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi berganda. Analisis regresi berganda digunakan sebagai alat analisis statistik karena penelitian ini dirancang untuk meneliti variabel-variabel yang mempengaruhi dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui adakah pengaruh faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yang terdiri dari faktor seperti kepuasan kerja dan disiplin kerja. Adapun perumusan model analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

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

Dimana:

Y : *Turnover Intention* Karyawan
 A : Konstanta
 β_1 dan β_2 : Koefisien Regresi
 X1 : Pengaruh Komitmen
 X2 : Kepuasan Kerja
 E : Standar Error

b. Koefisien Determinasi

Analisis Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dapat menjelaskan variasi variabel dependen. Pada pengujian hipotesis hipotesis pertama koefisien determinasi dilihat dari

besarnya nilai (Adjusted R²) untuk mengetahui seberapa jauh variabel bebas yaitu pengaruh komitmen dan kepuasan kerja serta pengaruhnya terhadap *Turnover Intention* Karyawan. Nilai (Adjusted R²) mempunyai interval antara 0 dan 1. Jika nilai Adjusted R² bernilai besar (mendekati 1) berarti variabel bebas dapat memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Sedangkan jika (Adjusted R²) bernilai kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (crosssection) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (time series) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi (Ghozali, 2011:97).

4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan menggunakan uji t dan uji F.

Berikut adalah penjelasannya :

a. Uji t (Uji Secara Parsial)

Uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara parsial. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel masing-masing independen yaitu: budaya organisasi, lingkungan kerja dan iklim organisasi terhadap satu variabel dependen, yaitu kepuasan kerja, maka nilai signifikan t dibandingkan dengan derajat kepercayaannya. Apabila sig t lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima. Demikian pula sebaliknya jika sig t lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak. Bila H_0 ditolak ini

berarti ada hubungan yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011:101).

Dalam penelitian ini menggunakan uji signifikan dua arah atau two tailed test, yaitu suatu uji yang mempunyai dua daerah penolakan H_0 yaitu terletak di ujung sebelah kanan dan kiri. Dalam pengujian dua arah, biasa digunakan untuk tanda sama dengan ($=$) pada hipotesis nol dan tanda tidak sama dengan (\neq) pada hipotesis alternatif. Tanda ($=$) dan (\neq) ini tidak menunjukkan satu arah, sehingga pengujian dilakukan untuk dua arah (Suharyadi dan Purwanto S.K., 2009:88-89). Kriteria dalam uji parsial (Uji t) dapat dilihat sebagai berikut:

1) Uji Hipotesis dengan membandingkan thitung dengan tabel

Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel independen secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

2) Uji Hipotesis berdasarkan Signifikansi

- a) Jika angka sig. $> 0,05$, maka H_0 diterima.
- b) Jika angka sig. $< 0,05$, maka H_0 ditolak.

b. Uji F (Uji Secara Simultan)

Model regresi linier berganda di atas, untuk membuktikan apakah variabel variabel independen secara simultan mempunyai pengaruh

terhadap variabel dependen, maka dilakukan uji F. Uji F dilakukan dengan tujuan untuk menguji keseluruhan variabel independen, yaitu: pengaruh komitmen dan kepuasan kerja terhadap satu variabel dependen, yaitu *turnover intention* karyawan. Secara bebas dengan signifikan sebesar 0,05, dapat disimpulkan (Ghozali, 2011:98).

Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen dengan menggunakan tingkat signifikan sebesar 0,05 jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka secara bersama-sama seluruh variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Selain itu, dapat juga dengan melihat nilai probabilitas. Jika nilai probabilitas lebih kecil daripada 0,05 (untuk tingkat signifikansi = 0,05), maka variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Sedangkan jika nilai probabilitas lebih besar daripada 0,05 maka variabel independen secara serentak tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Kemudian akan diketahui apakah hipotesis dalam penelitian ini secara simultan ditolak atau diterima, adapun bentuk hipotesis secara simultan adalah:

$H_0 : b_1 = b_2 = 0$; pengaruh komitmen dan kepuasan kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan.

Ho : $b_1 \neq b_2 \neq 0$; pengaruh komitmen dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan.

5. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R² 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 variabel yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2011: 97).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Objek Penelitian.

1. Sejarah Singkat Telkomsel

Pada tahun 1993 PT Telkom mulai merambah teknologi nirkabel GSM, pada tahun selanjutnya, pada 1994 PT Satelit Palapa Indonesia operator jaringan GSM pertama di Indonesia yang mengeluarkan kartu SIM muncul. PT Telkomsel kemudian didirikan bersama Indosat pada tahun 1995 dan meluncurkan kartu Halo pada tanggal 26 Mei 1995 sebagai layanan paska bayar, Pada tahun 2015 Saham Telkomsel dimiliki oleh Telkom Indonesia sebesar 65% dan sisanya oleh Singtel sebesar 35%.

Telkomsel menjadi operator telekomunikasi seluler terbesar di Indonesia dengan 139,3 juta pelanggan per 31 Desember 2014 dan pangsa pasar sebesar 51% per 1 Januari 2007 Jaringan Telkomsel telah mencakup 288 jaringan *roaming* internasional di 155 negara pada akhir tahun 2007. Telkomsel telah menjadi operator seluler ketujuh di dunia yang mempunyai lebih dari 100 juta pelanggan dalam satu negara per Mei 2011. Saat ini Telkomsel menggelar lebih dari 100.000 BTS yang menjangkau sekitar 98% wilayah populasi di Indonesia. Sebagai operator seluler nomor 6 terbesar di dunia dalam hal jumlah pelanggan, Telkomsel merupakan pemimpin pasar industri telekomunikasi di Indonesia yang kini dipercaya melayani lebih dari 143 juta pelanggan pada tahun 2015-2016. Dalam upaya memandu perkembangan industri telekomunikasi seluler di Indonesia memasuki era baru layanan *mobile broadband*, Telkomsel secara

konsisten mengimplementasikan roadmap teknologi 3G, HSDPA, HSPA+, serta pengembangan jaringan *Long Term Evolution* (LTE). Kini Telkomsel mengembangkan jaringan broadband di 100 kota besar di Indonesia. Untuk membantu pelayanan kebutuhan pelanggan, Telkomsel kini didukung akses call center 24 jam dan 430 pusat layanan yang tersebar di seluruh Indonesia.

Telkomsel kini setiap anak bangsa dapat mengakses telekomunikasi berteknologi. Jelajah suara dan data melalui dari 209 ribu BTS yang dapat menghubungkan seluruh penjuru tanah air pelanggan Telkomsel merangkul daerah terpencil, pulau terluar, hingga wilayah perbatasan negara, sejak beridiri pada 26 Mei 1995. Sebagai pilihan utama masyarakat Indonesia atas berbagai kebutuhan layanan gaya hidup serba digital, telkomsel menghadirkan beragam channel pelayanan yang mudah melalui aplikasi My Telkomsel, layanan Call Center 24 jam, dan kehadiran GraPARI di seluruh wilayah Indonesia.

GraPARI adalah akronim dari Graha Pari Sraya yang dijadikan nama pusat layanan pelanggan Telkomsel. Nama tersebut berasal dari bahasa Sanskerta yang diberikan oleh Sri Sultan Hamengkubuwono X sebagai tanda penghargaan atas diresmikannya kantor pelayanan Telkomsel di Yogyakarta. Sejak saat itu, seluruh pusat layanan pelanggan Telkomsel ditetapkan dengan nama GraPARI Telkomsel, Selain bertindak sebagai pusat layanan pelanggan yang memfokuskan diri untuk melayani para pelanggannya, GraPARI juga menyediakan penjualan produk sendiri seperti kartuHALO dan simPATI.

Pelayanan yang dapat dinikmati pelanggan berkomunikasi secara tatap muka adalah GraPARI Telkomsel yang sudah tersedia di seluruh wilayah

Indonesia. GraPARI Telkomsel khusus Area Medan sudah tersedia sebanyak 11 GraPARI yang akan memberikan pelayanan terbaik untuk pelanggan setia Telkomsel.

2. Struktur Organisasi Dan Pembagian Tugas

Penetapan susunan Struktur Organisasi GraPARI Telkomsel sejalan dengan strategi Telkomsel dalam melanjutkan transformasi perusahaan menjadi digital telco company yang siap mengakselerasi negeri dengan mengembangkan ekosistem digital di Indonesia, Dengan demikian, susunan Struktur Organisasi GraPARI Telkomsel adalah:

a. Supervisor (SPV)

Tugas-tugasnya :

1. Mengatur staf bawahan
2. Mampu menerangkan *Job Description* dengan baik
3. Melakukan briefing atau pengarahan ke staf bawahan
4. Mengontrol memberikan evaluasi
5. Memberikan motivasi

Tanggung jawabnya :

Bertanggung jawab dalam membuat perencanaan kerja, penempatan kerja karyawan sesuai dengan deskripsi pekerjaan, mengatur, mengarahkan, dan mengawasi seluruh karyawannya.

b. Team Leader

Tugas-tugas dan tanggung jawabnya:

1. Membuat jadwal kegiatan pekerjaan.

2. Memantau progress pekerjaan yang dilakukan tenaga ahli
 3. Bertanggung jawab dalam melaksanakan supervisi langsung dan tidak langsung kepada semua karyawan yang berada di bawah tanggung jawabnya.
 4. Bertanggung jawab dalam melaksanakan koordinasi dalam membina kerja sama *team* yang solid.
 5. Bertanggung jawab dalam mencapai suatu target pekerjaan yang telah ditetapkan.
 6. Mengkoordinasi seluruh aktifitas Tim dalam mengelola seluruh kegiatan baik dilapangan maupun dikantor.
 7. Bertanggung jawab terhadap pemberian pekerjaan yang berkaitan terhadap kegiatan tim pelaksana pekerjaan.
 8. Membimbing dan mengarahkan anggota *team* dalam mempersiapkan laporan yang di perlukan
 9. Melaksanakan presentasi dengan direksi pekerjaan dan instansi terkait
- c. *Front Office Support* (FOS)
- Tugas dan tanggung jawabnya:
1. Memeriksa segala dokumen karyawan
 2. Merekap seluruh laporan transaksi-transaksi pelanggan.
 3. Menangani keluhan dan permintaan pelanggan tertentu
 4. Memecahkan masalah pengaduan pelanggan atau *follow up* pengaduan pelanggan kepihak yang terkait.
 5. Mengarsip seluruh dokumen *hardcopy*

d. *Customer Service Responsibility (CSR)*

Tugas dan tanggung jawabnya:

1. Memabangun hubungan baik dengan pelanggan
2. Menyambut dan memberi salam kepada pelanggan
3. Menanggapi pertanyaan dan keluhan pelanggan
4. Mengroganisir administrasi
5. Memberikan laporan harian dan bulanan
6. Melaporkan setiap transaksi antara pelanggan yang datang

3. Identitas Responden.

Dibawah ini akan dijelaskan hasil penelitian dari angket yang sudah disebarakan, peneliti sudah menyebarkan sebanyak 89 angket, identitas diri yang ditanyakan adalah Jenis kelamin, pendidikan dan Lama kerja.

Tabel 4.1 Jenis Kelamin

	Frequency	Percent
Valid laki laki	47	52.8
Perempuan	42	47.2
Total	89	100.0

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2020

Tabel diatas menunjukkan persentase jenis kelamin responden, dimana responden yang berjenis kelamin laki laki berjumlah 47 orang (52.8%) dan responden yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 42 orang (47.2%).

Tabel 4.2 Pendidikan

	Frequency	Percent
Valid Diploma	46	51.7
Strata1	43	48.3
Total	89	100.0

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2020

Tabel diatas menunjukkan persentase pendidikan responden, dimana responden yang berpendidikan Diploma berjumlah 46 orang (51.7%), dan responden yang berpendidikan Strata1 berjumlah 43 orang (48.3%).

Tabel 4.3 Lama Kerja

	Frequency	Percent
Valid 3 bulan -1 tahun	59	66.3
diatas 1 tahun	30	33.7
Total	89	100.0

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2020

Tabel diatas menunjukkan persentase lama kerja respoden, dimana responden yang sudah bekerja selama 3 bulan -1 tahun berjumlah 59 orang (66.3%) dan responden yang sudah bekerja diatas 1 tahun berjumlah 30 orang (33.7%).

4. Perkembangan Variabel X

Didalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas yakni komitmen dan kepuasan kerja. Sebelum data diolah lebih lanjut, penelitian akan menjabarkan persentase dari setiap item pernyataan yang disebar, penelitian ini menggunakan skala likerts dengan skor 3 bulan -1 tahun.

Tabel 4.4 Persentase Jawaban Variabel Komitmen

No. Item	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
P1	-	-	-	-	3	3.4	49	55.1	37	41.6	89	100
P2	-	-	-	-	3	3.4	51	57.3	35	39.3	89	100
P3	-	-	1	1.4	4	4.5	51	57.3	33	37.1	89	100
P4	-	-	-	-	5	5.6	53	59.6	31	34.8	89	100
P5	-	-	-	-	-	-	55	61.8	34	38.2	89	100
P6	-	-	1	1.1	1	1.4	54	60.7	33	37.1	89	100

P7	-	-	1	1.1	1	1.1	51	57.3	36	40.4	89	100
P8	-	-	6	6.7	27	30.3	37	41.6	19	21.3	89	100
P9	-	-	-	-	3	3.4	44	49.4	42	47.2	89	100
P10	-	-	2	2.2	7	7.9	51	57.3	29	32.6	89	100

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2020

Penjelasan dari tabel diatas adalah

- a) Pada pernyataan “Saya selalu ingin menjadi bagian dari perusahaan ini” mayoritas responden menjawab setuju yakni 49 orang (55.1%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa mereka selalu ingin menjadi bagian dari perusahaan ini.
- b) Pada pernyataan “Saya selalu berusaha agar tetap berada di posisi saya sekarang ini” mayoritas responden menjawab setuju yakni 51 orang (57.3%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa mereka selalu berusaha agar tetap berada di posisi sekarang ini.
- c) Pada pernyataan “Saya akan selalu berusaha mencapai target yang ditetapkan perusahaan” mayoritas responden menjawab setuju yakni 51 orang (57.3%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa mereka akan selalu berusaha mencapai target yang ditetapkan perusahaan.
- d) Pada pernyataan “Saya bersedia bekerja lebih keras dari pada rekan kerja saya” mayoritas responden menjawab setuju yakni 53 orang (59.6%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa mereka bersedia bekerja lebih keras dari pada rekan kerja.
- e) Pada pernyataan “saya percaya bahwa instansi tempat saya bekerja memiliki tujuan yang baik dalam melancarkan proses komunikasi masyarakat” mayoritas responden menjawab setuju yakni 55 orang

- (61.8%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa mereka percaya bahwa instansi tempat bekerja memiliki tujuan yang baik dalam melancarkan proses komunikasi masyarakat.
- f) Pada pernyataan “saya akan tetap bekerja di perusahaan ini walaupun banyak kendala di dalamnya” mayoritas responden menjawab setuju yakni 54 orang (60.7%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa mereka akan tetap bekerja di perusahaan ini walaupun banyak kendala di dalamnya.
- g) Pada pernyataan “saya akan berusaha agar perusahaan tempat saya bekerja selalu mendapat penilaian baik” mayoritas responden menjawab setuju yakni 51 orang (57.3%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa mereka akan berusaha agar perusahaan tempat bekerja selalu mendapat penilaian baik.
- h) Pada pernyataan “saya selalu memberikan hasil terbaik untuk perusahaan saya” mayoritas responden menjawab setuju yakni 37 orang (41.6%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa mereka akan selalu memberikan hasil terbaik untuk perusahaan.
- i) Pada pernyataan “Saya selalu menerima nilai nilai perusahaan yang diterapkan kepada saya” mayoritas responden menjawab setuju yakni 44 orang (49.4%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa mereka selalu menerima nilai nilai perusahaan yang diterapkan.
- j) Pada pernyataan “Saya menerima tujuan' perusahaan dengan berkerja sesuai target perusahaan.” mayoritas responden menjawab setuju yakni 51

orang (57.3%) artinya dalam penelitian ini responden setuju bahwa mereka menerima tujuan perusahaan dengan berkerja sesuai target perusahaan.

Tabel 4.5 Persentase Jawaban Variabel Kepuasan Kerja

No. Item	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
P1	-	-	2	2.2	8	9	53	59.6	26	29.2	89	100
P2	-	-	1	1.1	13	14.6	62	69.7	13	14.6	89	100
P3	-	-	-	-	-	-	66	74.2	23	25.8	89	100
P4	-	-	-	-	2	2.2	62	69.7	25	28.1	89	100
P5	-	-	-	-	1	1.1	65	73	23	25.8	89	100
P6	-	-	-	-	1	1.1	62	69.7	26	29.2	89	100
P7	-	-	2	2.2	5	5.6	56	62.9	26	29.2	89	100
P8	-	-	-	-	4	4.5	59	66.3	26	29.2	89	100
P9	-	-	-	-	2	2.2	56	62.9	31	34.8	89	100
P10	-	-	-	-	2	2.2	62	69.7	25	28.1	89	100

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2020

Penjelasan dari tabel diatas adalah

- a) Pada pernyataan “Saya menyukai pekerjaan saya karena ada tantangan di dalamnya” mayoritas responden menjawab setuju yaitu 53 orang (56.9%) artinya mayoritas responden setuju bahwa mereka menyukai pekerjaan saya karena ada tantangan di dalamnya.
- b) Pada pernyataan “Tantangan yang saya hadapi membuat saya lebih berpengalaman dalam bekerja.” mayoritas responden menjawab setuju yaitu 62 orang (69.7%) artinya mayoritas responden setuju bahwa Tantangan yang dhadapi membuat saya lebih berpengalaman dalam bekerja.
- c) Pada pernyataan “Saya diberikna gaji yang cukup untuk pekerjaan saya” Mayoitas responden menjawab setuju yaitu 66 orang (74.2%) artinya

mayoritas responden setuju bahwa mereka diberikan gaji yang cukup untuk pekerjaan.

- d) Pada pernyataan “Insetif yang diberikan sudah sepadan dengan pekerjaan saya” Mayoritas responden menjawab setuju yaitu 62 orang (69.7%) artinya mayoritas responden setuju bahwa Insetif yang diberikan sudah sepadan dengan pekerjaannya.
- e) Pada pernyataan “Perangkat kerja saya sangat mendukung saya dalam bekerja” Mayoritas responden menjawab setuju yaitu 65 orang (73%) artinya mayoritas responden setuju bahwa perangkat kerja mereka sangat mendukung dalam bekerja.
- f) Pada pernyataan “Saya memiliki rekan kerja yang baik” Mayoritas responden menjawab setuju yaitu 62 orang (69.7%) artinya mayoritas responden setuju bahwa mereka memiliki rekan kerja yang baik.
- g) Pada pernyataan “Pekerjaan saya sekarang adalah pekerjaan yang saya inginkan.” Mayoritas responden menjawab setuju yaitu 56 orang (62.9%) artinya mayoritas responden setuju bahwa Pekerjaan mereka sekarang adalah pekerjaan yang mereka inginkan.
- h) Pada pernyataan “Saya menyukai pekerjaan saya, karena sesuai dengan keinginan saya” Mayoritas responden menjawab setuju yaitu 59 orang (66.3%) artinya mayoritas responden setuju bahwa mereka menyukai pekerjaannya, karena sesuai dengan keinginan.
- i) Pada pernyataan “Saya diberikan kesempatan untuk naik jabatan” Mayoritas responden menjawab setuju yaitu 56 orang (62.9%) artinya

mayoritas responden setuju bahwa Pekerjaan mereka sekarang cocok dengan karakteristik responden.

- j) Pada pernyataan “Promosi yang diberikan secara adil kepada setiap karyawan yang berprestasi.” Mayoritas responden menjawab setuju yaitu 62 orang (69.7%) artinya mayoritas responden setuju bahwa mereka merasa kompensasi yang saya terima sesuai dengan resiko kerja.

Selanjutnya dilakukan uji kulaitas data Uji kualitas data diperlukan sebelum item pernyataan diteliti lebih lanjut, dalam penelitian ini uji kualitas data menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

a) Uji Validitas

Validitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana instrumen pengukur mampu mengukur apa yang diukur Uji Validitas dilakukan dengan membandingkan nilai rhitung dengan rtabel, dengan jumlah sampel 89 orang dan taraf signifikan 0,05 diperoleh nilai r hitung 0,206. Dengan membandingkan nilai rhitung dari hasil output (*Corrected Item-Total Correlation*) dengan rtabel, jika rhitung lebih besar dari rtabel maka butir pertanyaan tersebut adalah valid, tetapi jika rhitung lebih kecil dari pada rtabel maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.

Tabel 4.6 Uji Validitas Variabel Komitmen

Pernyataan	R hitung	R tabel	Status
PX11	0,627	0,206	Valid
PX12	0,698	0,206	Valid
PX13	0,707	0,206	Valid
PX14	0,759	0,206	Valid
PX15	0,673	0,206	Valid
PX16	0,777	0,206	Valid
PX17	0,691	0,206	Valid
PX18	0,306	0,206	Valid

PX19	0,332	0,206	Valid
PX110	0,444	0,206	Valid

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2020

Tabel diatas menunjukkan bahwa semua variabel item penelitian bersifat valid karena bernilai diatas 0,206 artinya semua item penelitian bisa diteruskan untuk penelitian lebih lanjut.

Tabel 4.7 Uji Validitas Variabel Kepuasan kerja

Pernyataan	R hitung	R tabel	Status
PX21	0,425	0,206	Valid
PX22	0,400	0,206	Valid
PX23	0,766	0,206	Valid
PX24	0,787	0,206	Valid
PX25	0,780	0,206	Valid
PX26	0,705	0,206	Valid
PX27	0,663	0,206	Valid
PX28	0,794	0,206	Valid
PX29	0,703	0,206	Valid
PX210	0,662	0,206	Valid

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2020

Tabel diatas menunjukkan bahwa semua variabel item penelitian bersifat valid karena bernilai diatas 0,206 artinya semua item penelitian bisa diteruskan untuk penelitian lebih lanjut.

5. Perkembangan Variabel Y

Didalam penelitian ini terdapat satu variabel terikat yakni *Turnover Intention*. Sebelum data diolah lebih lanjut, penelitian akan menjabarkan persentase dari setiap item pernyataan yang disebar, penelitian ini menggunakan skala likerts dengan skor 1-5.

Tabel 4.8 Persentase Jawaban Variabel *Turnover Intention*

No. Item	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
P1	-	-	-	-	5	5.6	58	65.2	26	29.2	89	100
P2	-	-	-	-	14	15.7	49	55.1	26	29.2	89	100
P3	-	-	-	-	5	5.6	47	52.8	37	41.6	89	100
P4	-	-	2	2.2	9	10.1	63	70.8	15	16.9	89	100
P5	-	-	-	-	3	3.4	48	53.9	38	42.7	89	100
P6	-	-	-	-	3	3.4	52	58.4	34	38.2	89	100
P7	-	-	1	1.1	3	3.4	52	58.4	33	37.1	89	100
P8	-	-	-	-	5	5.6	53	59.6	31	34.8	89	100
P9	-	-	-	-	4	4.5	54	60.7	31	34.8	89	100
P10	-	-	-	-	3	3.4	57	64	29	32.6	89	100

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2020

Penjelasan dari tabel diatas adalah :

- a) Pada pernyataan “Saya sering berfikir untuk berhenti kerja dari perusahaan ini” mayoritas responden menjawab setuju yaitu 58 orang (65.2%) artinya dalam penelitian ini mayoritas responden setuju bahwa mereka sering berfikir untuk berhenti kerja dari perusahaan ini.
- b) Pada pernyataan “Saya berniat untuk mencari pekerjaan yang lebih baik” mayoritas responden menjawab setuju yaitu 49 orang (55.1%) artinya dalam penelitian ini mayoritas responden setuju bahwa mereka berniat untuk mencari pekerjaan yang lebih baik.
- c) Pada pernyataan “Saya akan meninggalkan pekerjaan saya sekarang jika sudah memiliki pekerjaan lain” mayoritas responden menjawab setuju yaitu 47 orang (52.8%) artinya dalam penelitian ini mayoritas responden

setuju bahwa mereka akan meninggalkan pekerjaan saya sekarang jika sudah memiliki pekerjaan lain.

- d) Pada pernyataan “Selama saya belum memiliki pekerjaan lain saya akan tetap bekerja diperusahaan ini” mayoritas responden menjawab setuju yaitu 63 orang (70.8%) artinya dalam penelitian ini mayoritas responden setuju bahwa Selama mereka belum memiliki pekerjaan lain mereka akan tetap bekerja diperusahaan ini.
- e) Pada pernyataan “Saya akan bertahan selama mungkin di perusahaan ini jika kondisinya memungkinkan” mayoritas responden menjawab setuju yaitu 48 orang (53.9%) artinya dalam penelitian ini mayoritas responden setuju bahwa mereka akan bertahan selama mungkin di perusahaan ini jika kondisinya memungkinkan.
- f) Pada pernyataan “Saya berfikir bahwa akan banyak pekerjaan yang lebih baik daripada pekerjaan saya sekarang.” mayoritas responden menjawab setuju yaitu 52 orang (58.4%) artinya dalam penelitian ini mayoritas responden setuju bahwa mereka berfikir bahwa akan banyak pekerjaan yang lebih baik daripada pekerjaan mereka sekarang.
- g) Pada pernyataan “Beban kerja yang saya alami membuat saya ingin berhenti dari perusahaan ini” mayoritas responden menjawab setuju yaitu 52 orang (58.4%) artinya dalam penelitian ini mayoritas responden setuju bahwa Beban kerja yang mereka alami membuat saya ingin berhenti dari perusahaan ini.
- h) Pada pernyataan “Terdapat banyak hal yang membuat saya ingin berhenti dari perusahaan ini” mayoritas responden menjawab setuju

yaitu 53 orang (59.6%) artinya dalam penelitian ini mayoritas responden setuju bahwa Terdapat banyak hal yang membuat mereka ingin berhenti dari perusahaan ini.

- i) Pada pernyataan “Jika ada perubahan kebijakan saya akan berfikir untuk tetap berada di perusahaan ini”. mayoritas responden menjawab setuju yaitu 54 orang (60.7%) artinya dalam penelitian ini mayoritas responden setuju bahwa Jika ada perubahan kebijakan mereka akan berfikir untuk tetap berada di perusahaan ini.
- j) Pada pernyataan “Jika saya berhenti dari perusahaan ini saya akan mencari pengganti saya.” mayoritas responden menjawab setuju yaitu 57 orang (64%) artinya dalam penelitian ini mayoritas responden setuju bahwa Jika mereka berhenti dari perusahaan ini maka akan mencari pengganti.

Selanjutnya dilakukan uji kulaitas data Uji kualitas data diperlukan sebelum item pernyataan diteliti lebih lanjut, dalam penelitian ini uji kualitas data menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas

Tabel 4.9 Uji Validitas Variabel *Turnover Intention*

Pernyataan	R hitung	R tabel	Status
PY1	0,676	0,206	Valid
PY2	0,719	0,206	Valid
PY3	0,679	0,206	Valid
PY4	0,350	0,206	Valid
PY5	0,690	0,206	Valid
PY6	0,680	0,206	Valid
PY7	0,697	0,206	Valid
PY8	0,755	0,206	Valid
PY9	0,625	0,206	Valid
PY10	0,784	0,206	Valid

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2020

Tabel diatas menunjukkan bahwa semua variabel item penelitian bersifat valid karena bernilai diatas 0,206 artinya semua item penelitian bisa diteruskan untuk penelitian lebih lanjut.

b) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini digunakan untuk menguji konsistensi data dalam jangka waktu tertentu, yaitu untuk mengetahui sejauh mana pengukuran yang digunakan dapat dipercaya atau diandalkan. Variabel-variabel tersebut dikatakan cronbach alpha nya memiliki nilai lebih besar 0,60 yang berarti bahwa instrumen tersebut dapat dipergunakan sebagai pengumpul data yang handal yaitu hasil pengukuran.

Tabel 4.10 Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Komitmen	84.8989	37.001	.682
Kepuasan Kerja	85.5393	41.388	.904
<i>Turnover Intention</i>	85.0449	31.316	.676

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2020

Tabel diatas menunjukan bahwa semua instrument peneltian dinyatakan reliabel atau layak untuk dilanjutkan, karena semua instrument penelitian berniali diatas 0,60.

6. Pengujian Hipotesis

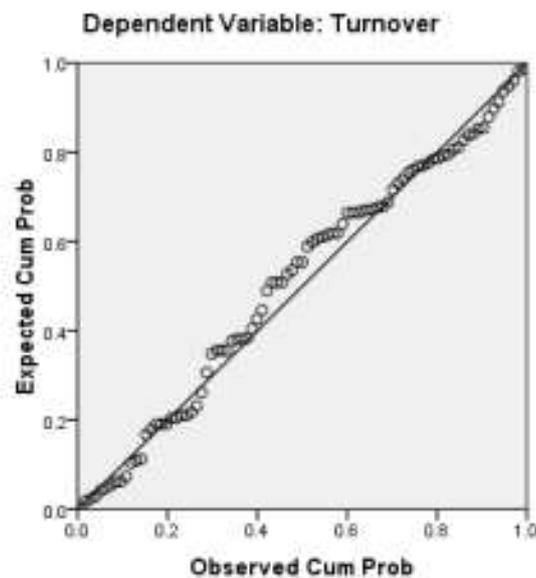
a) Uji Asumsi Klasik.

1) Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2011:160) uji normalitas data bertujuan apakah dalam model regresi variabel dependen (terikat) dan variabel independen (bebas)

mempunyai kontribusi atau tidak. Penelitian yang menggunakan metode yang lebih handal untuk menguji data mempunyai distribusi normal atau tidak yaitu dengan melihat Normal Probability Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.1 P-Plot Normalitas

Sumber: Diolah oleh peneliti (2020)

Gambar diatas menunjukkan bahwa data yang diuji bersifat normal dikarenakan penyebaran data (titik) pada sumbu mendekati diagonal grafik

2) Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas ini bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas (independen), Pengujian multikolinearitas dilihat dari besaran VIF (Variance Inflation Factor) dan tolerance jika tolerance yang rendah sama dengan nilai $VIF = 1/\text{tolerance}$. Nilai cut off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya

multikolinearitas adalah nilai tolerance $> 0,10$ atau sama dengan nilai VIF < 4 atau 5 .

Tabel 4.11 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)	-1.853	3.236			
Komitmen	.907	.080	.771	.737	1.356
Kepuasan Kerja	.135	.073	.124	.737	1.356

a. Dependent Variable:

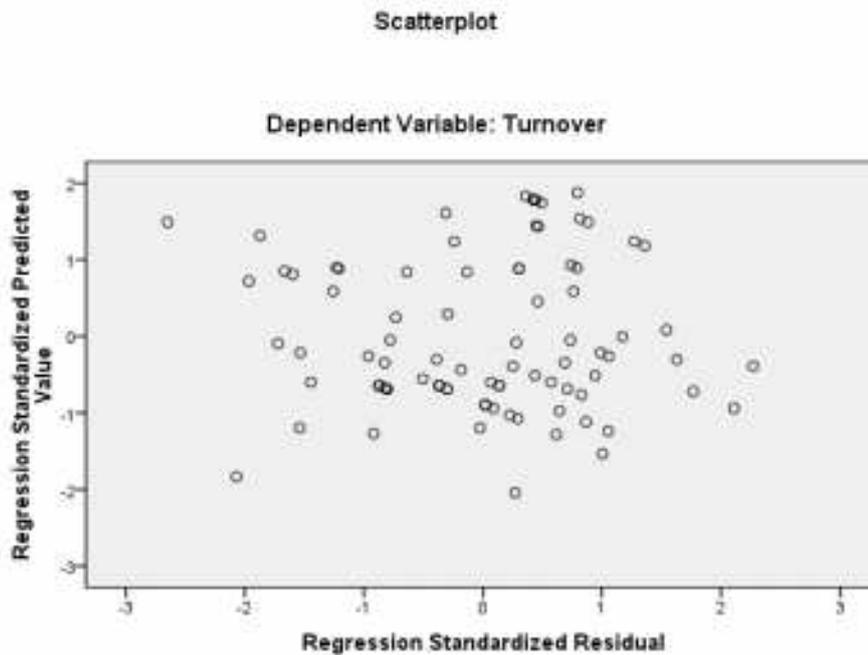
Turnover Intention

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2020

Dari tabel diatas bisa Kedua variable independent yakni X_1 dan X_2 memiliki nilai VIF dalam batas tolenransi yang telah ditentukan sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam varaibel independent penelitian ini karena Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan meilhat nilai factor inflasi varian (*Variance inflasi Factor / VIF*) dimana nilai tolerance bernilai lebih besar dari $0,10$ yakni $0,737$ dan nilai VIF yang tidak melebihi 4 atau 5 yakni 1.356 .

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah grup mempunyai varians yang sama di antara anggota grup tersebut. Artinya, jika varians variabel *independent* adalah konstan (sama) untuk setiap nilai tertentu variabel independen disebut homoskedastisitas.



Gambar 4.2 Scatterplot

Sumber : Diolah oleh peneliti, 2020

Gambar diatas telah menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas teratur, serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas “ pada tabel regressi.

b) Analisis Regresi Liner Berganda

Untuk menguji pengaruh komitmen (X1), kepuasan kerja (X2) terhadap *turnover intention* (Y) menggunakan *multiple regression analysis model* (model analisis regresi berganda). Kriteria pengujiannya bisa dilihat dibawah ini.

Tabel 4.12 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.853	3.236		-.573	.568
Komitmen	.907	.080	.771	11.379	.000
Kepuasan Kerja	.135	.073	.124	3.834	.003

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2020

Model persamaan diatas adalah

$$Y = -1.853 + 0,907 X_1 + 0,135 X_2 + e$$

Penjelasannya adalah :

- 1) nilai konstanta sebesar = -1.853 menunjukkan variabel independen yaitu komitmen dan kepuasan kerja dalam keadaan konstan tidak mengalami perubahan (sama dengan 0) maka akan menurunkan *turnover intention* senilai 18.53 % pada karyawan GraPARI Telkomsel
- 2) nilai koefisien regresi X_1 adalah sebesar 0,907 menunjukkan bahwa jika komitmen mengalami peningkatan maka akan menghilangkan *turnover intention* senilai 9.07 % pada karyawan GraPARI Telkomsel.
- 3) nilai koefisien regresi X_2 adalah sebesar 0.135 menunjukkan bahwa jika kepuasan kerja mengalami kenaikan 1% maka akan menghilangkan *turnover intention* sebesar 1.35 %. pada karyawan GraPARI Telkomsel.

c) Uji t (Uji Secara Parsial)

Uji t dilakukan untuk melihat pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen secara individual (parsial), dengan menganggap variabel lainnya konstan. dengan jumlah sampel 89 dan df-2 (89-2 =87)

dengan taraf signifikansi 0,05 diperoleh nilai t hitung sebesar 1,987. dimana kriteria pengujiannya adalah

- 1) Apabila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ dan tingkat signifikansi (α) $< 0,05$ maka H_a ditolak (H_0 diterima), yang berarti secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Apabila $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ dan tingkat signifikansi (α) $> 0,05$ maka H_a diterima (H_0 ditolak), yang berarti secara parsial variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 4.13 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.853	3.236		-.573	.568
Komitmen	.907	.080	.771	11.379	.000
Kepuasan Kerja	.135	.073	.124	3.834	.003

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

Sumber: Diolah oleh peneliti 2020

1) Pengujian Komitmen dengan *Turnover Intention*

Dari tabel diatas diperoleh nilai t untuk variabel komitmen senilai 11.379 sedangkan nilai t tabel yaitu 1,987, dalam hal ini nilai t hitung $>$ dari t tabel ($11.379 > 1,987$) artinya terdapat pengaruh antara komitmen terhadap *turnover intention*, lalu lihat juga taraf signifikan yang bernilai 0,000 lebih rendah dari 0,05 sehingga H_0 ditolak sehingga dalam penelitian ini komitmen berpengaruh dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan GraPARI Telkomsel.

2) Pengujian Kepuasan kerja dengan *Turnover Intention*.

Dari tabel diatas diperoleh nilai t untuk variabel Kepuasan kerja senilai 3.834 sedangkan nilai t tabel yaitu 1,987, dalam hal ini nilai t hitung > dari t tabel ($3.834 > 1,987$) artinya terdapat pengaruh antara Kepuasan kerja terhadap *turnover intention*, lalu lihat juga taraf signifikan yang bernilai 0,003 lebih rendah dari 0,05 sehingga H0 ditolak sehingga dalam penelitian ini Kepuasan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan GraPARI Telkomsel.

d) Uji F (Uji Simultan)

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama (simultan) Kriteria pengujian hipotesisnya adalah :

- 1) Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka Ho diterima, artinya komitmen dan kepuasan kerja secara bersama sama tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan GraPARI Telkomsel.
- 2) Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka Ho ditolak, artinya komitmen dan kepuasan kerja secara bersama sama berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan GraPARI Telkomsel

Tabel 4.14 ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	121.181	2	110.590	40.585	.000 ^a
	Residual	337.628	86	3.926		
	Total	458.809	88			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Komitmen

b. Dependent Variable: *Turnover Intention*

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2020

Dari tabel diatas terlihat nilai untuk F hitung 40.585 dan signifikan bernilai 0,000 , untuk masing-masing variabel bebas, untuk uji kesalahan 5% (0,05) uji 2 pihak dan dk =n-2 (88-2 = 86) diperoleh nilai f hitung = 3,10 dalam hal ini $f_{hitung} > f_{tabel}$ (40.585> 3.10) , maka H_0 ditolak, artinya, komitmen, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan GraPARI Telkomsel, lalu terlihat pula nilai signifikan yang bernilai 0,000 sedang taraf yang di tentukan adalah 0,05, dalam hal ini (0,000< 0,05) artinya H_0 ditolak, komitmen, dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan GraPARI Telkomsel.

e) Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Jika nilai R^2 mendekati angka 1 maka variabel bebas makin mendekati hubungandengan variabel terikat atau dapat dikatakan bahwa penggunaan model tersebut dapat dibenarkan.

Tabel 4.15 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.842 ^a	.709	.702	1.98139

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Komitmen

Sumber: Diolah oleh peneliti (2020)

Tabel diatas menunjukkan nilai *R Square* sebesar 0, 709 berarti 70,9 % besaran ikatan variabel, komitmen, dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan GraPARI Telkomsel, sedangkan sisanya 29,1 % adalah hal lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Antara Komitmen dengan *Turnover Intention*

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara komitmen dengan *turnover intention* karyawan GraPARI Telkomsel, hal ini dilihat dari nilai, nilai t hitung > dari t tabel ($11.379 > 1,987$) artinya terdapat pengaruh antara komitmen terhadap *turnover intention*, lalu lihat juga taraf signifikan yang bernilai 0,000 lebih rendah dari 0,05, artinya penelitian ini menerima hipotesis bahwa komitmen secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada GraPARI Telkomsel Medan, Yulk dalam Priansa (2018:233) menyatakan komitmen organisasional merupakan persetujuan karyawan terhadap keputusan atau permintaan organisasi dan melakukan usaha yang serius untuk menjalankan permintaan organisasional dan melakukan usaha yang serius untuk menjalankan permintaan atau menerapkan keputusan tersebut sesuai dengan kepentingan organisasional, dan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Mandeno (2017) yang menyatakan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan dan negatif terhadap *Turnover Intention*.

2. Pengaruh Antara Kepuasan kerja dengan *Turnover Intention*

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dengan *turnover intention* karyawan GraPARI Telkomsel, hal ini dilihat dari nilai, nilai t hitung > dari t tabel ($3.834 > 1,987$) artinya terdapat pengaruh antara Kepuasan kerja terhadap *turnover intention*, lalu lihat juga taraf signifikan yang bernilai 0,003 lebih rendah dari 0,05 penelitian ini menerima hipotesis bahwa. kepuasan kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada GraPARI Telkomsel Medan, Roe dan Byars di

dalam Priansa (2018:291) mengatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong terwujudnya tujuan organisasi secara efektif. Sementara tingkat kepuasan kerja yang rendah merupakan ancaman yang akan membawa kehancuran atau kemunduran bagi organisasi, secara cepat maupun perlahan, hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Abdurrahim dan Hastin (2015), yang menyatakan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap *Turnover intention*

3. Pengaruh Antara Komitmen dan Kepuasan kerja dengan *Turnover Intention*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan GraPARI Telkomsel Medan hal ini terlihat dari nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($40.585 > 3.10$), dan taraf signifikan ($0,000 < 0,05$) artinya H_0 ditolak, komitmen, dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan GraPARI Telkomsel.

Nilai *R Square* sebesar 0,709 berarti 70,9 % besaran ikatan variabel, komitmen, dan kepuasan kerja terhadap *turnover Intention* karyawan GraPARI Telkomsel, sedangkan sisanya 29,1 % adalah hal lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, dan penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Alfresia (2016) yang menyatakan bahwa Kepuasan kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan dan negatif terhadap *Turnover Intention*.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara komitmen dengan *turnover intention* karyawan GraPARI Telkomsel.
2. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dengan *turnover intention* karyawan GraPARI Telkomsel.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan GraPARI Telkomsel Medan.

B. Saran

Saran yang diberikan peneliti adalah :

1. Untuk menurunkan *turnover* pada karyawan GraPARI Telkomsel Medan perlunya diperhatikan komitmen dan kepuasan kerja karyawan dikarenakan tidak menutup kemungkinan karyawan tetap akan memilih berhenti bekerja meskipun belum memiliki pekerjaan lainnya.
2. Karyawan Grapari Telkomsel masi kurang memberikan hasil terbaik kinerja untuk perusahaan di karenakan kurangnya komitmen antara perusahaan dengan karyawan yang bekerja.
3. Perlunya diberikan tantangan untuk setiap karyawan GraPARI Telkomsel, sehingga mereka tidak bosan dengan pekerjaan mereka dan dapat mengaplikasikan ide-ide yang mereka punya, sehingga karyawan merasa puas telah memberikan ide mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, R. (2019). ANALISIS KUALITAS SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PDAM TIRTA WAMPU STABAT. *Jurnal Manajemen Bisnis (JMB)*, 31(1), 15-21.
- Ahmad, R. (2019). PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MITRA NIAGA SEJATI JAYA-LANGKAT. *JUMANT*, 11(2), 137-146.
- Andika, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *JUMANT*, 11(1), 189-206.
- Andika, R. (2018). Pengaruh Kemampuan Berwirausaha dan Kepribadian Terhadap Pengembangan Karir Individu Pada Member PT. Ifaria Gemilang (IFA) Depot Sumatera Jaya Medan. *JUMANT*, 8(2), 103-110.
- Andika, R. (2018). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT ARTHA GITA SEJAHTERA MEDAN. *JUMANT*, 9(1), 95-103.
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Karya.
- Badriyah, Mila. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- El Fikri, M., Andika, R., Febrina, T., Pramono, C., & Pane, D. N. (2020). Strategy to Enhance Purchase Decisions through Promotions and Shopping Lifestyles to Supermarkets during the Coronavirus Pandemic: A Case Study IJT Mart, Deli Serdang Regency, North Sumatera.
- El Fikri, M., & Dewi Nurmasari Pane, R. A. (2020). Factors Affecting Readers' Satisfaction in "Waspada" Newspapers: Insight from Indonesia. *Indexing and Abstracting*.
- Ferdinand, Augusty. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Indrawan, M. I., Nasution, M. D. T. P., Adil, E., & Rossanty, Y. (2016). A Business Model Canvas: Traditional Restaurant "Melayu" in North Sumatra, Indonesia. *Bus. Manag. Strateg*, 7(2), 102-120.
- Kasmir. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: PT Rajagrafindo
Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*.

Mangkunegara, A. Prabu. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Remaja Rosdakarya. Bandung.

_____. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Remaja Rosdakarya. Bandung.

Mobley, W. H. 2011. Pergantian Karyawan : Sebab, Akibat dan Pengendaliannya. Alih Bahasa : Nurul Iman Jakarta: Salemba Empat.

Priansa, Donni Juni. 2018. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.

Rossanty, Y., & PUTRA NASUTION, M. D. T. (2018). INFORMATION SEARCH AND INTENTIONS TO PURCHASE: THE ROLE OF COUNTRY OF ORIGIN IMAGE, PRODUCT KNOWLEDGE, AND PRODUCT INVOLVEMENT. *Journal of Theoretical & Applied Information Technology*, 96(10).

Rossanty, Y., Hasibuan, D., Napitupulu, J., Nasution, M. D. T. P., & Rahim, R. (2018). Composite performance index as decision support method for multi case problem. *Int. J. Eng. Technol*, 7(2.29), 33-36.

Rossanty, Y., Nasution, M. D. T. P., & Ario, F. (2018). *Consumer Behaviour In Era Millennial*. Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.

Siregar, Syofian. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.

_____. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

_____. 2019. *Metode Penelitian Kebijakan*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Wirawan. (2013). *Kepemimpinan : Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Apikasi dan Penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Jurnal Ilmiah

- Abdurrahim dan Hastin. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan. Jurnal. Banjarmasin: Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin.
- Adi dan Selvi. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*. Jurnal. Batam: Politeknik Negeri Batam.
- Alfresia, V. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Ida dan Komang. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensitas *Turnover* Karyawan. Jurnal. Bali: Universitas Udayana.
- Khaidir, Muhammad. 2016. Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*. Jurnal. Banjarmasin: Universitas Lambung Mangkurat.
- Mandeno, E. (2017). "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention*". Skripsi. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma.
- Rarasanti, Ida Ayu Putri & I Wayan Suana. 2016. Pengaruh Job Embeddedness, Karyawan *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol. 5, No. 7, 2016: 4690-4718.
- Sari, R. N. *et al.* (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention*. Jurnal. Malang : Universitas Brawijawa
- Wateknya, Y. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*. Jurnal. Yogyakarta : Universitas Negeri Yogyakarta.
- Widyadmono, V. Mardi. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention*. Jurnal. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma.
- Witasari, Lia. 2009. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intentions*. Tesis. Semarang: Universitas Diponegoro.

Media Blog Internet

1. Nazir. 1988. <http://www.definisimenurutparaahli.com/pengertian>

Lampiran 1. Kuesioner

KUESIONER PENELITIAN

Pengaruh Komitmen dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada GraPARI Telkomsel Medan

Dalam rangka untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Pengaruh Komitmen dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada GraPARI Telkomsel Medan maka sangat dibutuhkan pendapat dari responden untuk melengkapi penelitian ini. Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian data penelitian. Atas bantuan Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih..

I. IDENTITAS RESPONDEN :

Jenis Kelamin :

Pendidikan :

Lama Kerja :

II. PETUNJUK PENILAIAN

Peneliti menginginkan pendapat anda mengenai ” insentif dan inovasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Pengaruh Komitmen dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada GraPARI Telkomsel Medan”. Petunjuk pengisiannya yaitu : pertanyaan pada bagian ini menyediakan jawaban dengan kode (SS, S, KS, TS, STS). Adapun makna dari kode tersebut adalah :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

KS : Kurang Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

III. DAFTAR PERNYATAAN

A. Komitmen (X₁)		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya selalu ingin menjadi bagian dari perusahaan ini					
2.	Saya selalu berusaha agar tetap berada di posisi saya sekarang ini					
3.	Saya akan selalu berusaha mencapai target yang ditetapkan perusahaan					
4.	Saya bersedia bekerja lebih keras dari pada rekan kerja saya					
5.	Saya percaya bahwa instansi tempat saya bekerja memiliki tujuan yang baik dalam melancarkan proses komunikasi masyarakat					
6.	Saya akan tetap bekerja di perusahaan ini walaupun banyak kendala di dalamnya					
7.	Saya akan berusaha agar perusahaan tempat saya bekerja selalu mendapat penilaian baik					
8.	Saya selalu memberikan hasil terbaik untuk perusahaan saya					
9.	Saya selalu menerima nilai nilai perusahaan yang diterapkan kepada saya					
10.	Saya menerima tujuan perusahaan dengan berkerja sesuai target perusahaan.					

B. Kepuasan kerja (X₂)		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya menyukai pekerjaan saya karena ada tantangan di dalamnya					
2.	Tantangan yang saya hadapi membuat saya lebih berpengalaman dalam bekerja.					
3.	Saya diberikan gaji yang cukup untuk pekerjaan saya					
4.	Insentif yang diberikan sudah sepadan dengan pekerjaan saya					
5.	Perangkat kerja saya sangat mendukung saya dalam bekerja					
6.	Saya memiliki rekan kerja yang baik					
7.	Pekerjaan saya sekarang adalah pekerjaan yang saya inginkan.					
8.	Saya menyukai pekerjaan saya, karena sesuai dengan keinginan saya					
9.	Pekerjaan saya sekarang cocok dengan karakteristik saya					
10.	Saya merasa kompensasi yang saya terima sesuai dengan resiko kerja saya.					

<i>C. Turnover Intention (Y)</i>		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya sering berfikir untuk berhenti kerja dari perusahaan ini					
2.	Saya berniat untuk mencari pekerjaan yang lebih baik					
3.	Saya akan meninggalkan pekerjaan saya sekarang jika sudah memiliki pekerjaan lain					
4.	Selama saya belum memiliki pekerjaan lain saya akan tetap bekerja di perusahaan ini					
5.	Saya akan bertahan selama mungkin di perusahaan ini jika kondisinya memungkinkan					
6.	Saya berfikir bahwa akan banyak pekerjaan yang lebih baik daripada pekerjaan saya sekarang.					
7	Beban kerja yang saya alami membuat saya ingin berhenti dari perusahaan ini					
8	Terdapat banyak hal yang membuat saya ingin berhenti dari perusahaan ini					
9	Jika ada perubahan kebijakan saya akan berfikir untuk tetap berada di perusahaan ini					
10	Jika saya berhenti dari perusahaan ini saya akan mencari pengganti saya.					

Lampiran 2. Tabulasi Identitas Responden

NO.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
JENIS KELAMIN	L	L	P	L	P	P	P	L	L	L	P	P	L	L	P	P	L	L	L	P	P	L	P	P
PENDIDIKAN	S1	S1	S1	S1	S1	D3	D3	S1	S1	S1	D3	D3	D3	D3	S1	S1	S1	D3	D3	S1	S1	D3	D3	S1
LAMA KERJA	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2

NO.	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48
JENIS KELAMIN	P	L	L	L	P	P	L	L	P	L	L	P	P	L	L	L	L	P	P	L	P	P	L	L
PENDIDIKAN	S1	D3	D3	S1	S1	S1	D3	D3	D3	S1	S1	D3	D3	D3	S1	S1	D3	D3	S1	S1	D3	D3	S1	D3
LAMA KERJA	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2

NO.	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72
JENIS	P	P	L	L	L	L	P	L	P	L	P	L	P	P	P	L	P	L	P	L	L	P	P	P

KELAMIN																								
PENDIDIKAN	D3	S1	D3	D3	S1	S1	D3	D3	S1	S1	D3	D3	S1	S1	S1	D3	D3	S1	S1	D3	D3	S1	D3	D3
LAMA KERJA	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1

NO.	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89
JENIS KELAMIN	L	L	P	P	L	P	P	L	L	P	L	L	P	L	P	L	L
PENDIDIKAN	D3	S1	D3	D3	D3	S1	D3	D3	D3	D3	S1	S1	S1	D3	D3	S1	S1
LAMA KERJA	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1

Frequency Table Identitas Responden

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid laki laki	47	52.8	52.8	52.8
perempuan	42	47.2	47.2	100.0
Total	89	100.0	100.0	

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Diploma	46	51.7	51.7	51.7
Strata1	43	48.3	48.3	100.0
Total	89	100.0	100.0	

Lama Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-5 tahun	59	66.3	66.3	66.3
diatas 5 tahun	30	33.7	33.7	100.0
Total	89	100.0	100.0	

Lampiran 3. Tabulasi Komitmen Kerja (X1)

Responden	Komitmen Kerja (X1)										Total X1
	PX11	PX12	PX13	PX14	PX15	PX16	PX17	PX18	PX19	PX110	
1	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
2	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	47
3	5	4	4	4	5	5	5	2	4	4	42
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	42
5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
6	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
8	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	37
9	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	46
10	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	45
11	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	46
12	5	4	5	4	5	4	5	3	4	4	43
13	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	46
14	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
15	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	47
16	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	48
17	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	48
18	5	4	5	4	5	5	5	3	5	4	45
19	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	47
20	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	48
21	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	48
22	5	5	4	5	4	5	4	3	5	5	45
23	4	5	4	5	4	5	5	3	5	5	45
24	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
25	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	48
26	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	47
27	5	4	5	4	5	4	5	3	4	3	42
28	4	3	4	4	4	4	4	3	5	4	39
29	4	5	4	5	4	5	4	3	5	5	44
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
31	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	46
32	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	45

Responden	Komitmen Kerja (X1)										Total X1
	PX11	PX12	PX13	PX14	PX15	PX16	PX17	PX18	PX19	PX110	
33	4	5	4	5	4	5	5	3	5	5	45
34	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	46
35	5	5	4	5	4	4	4	2	5	4	42
36	5	5	5	5	5	5	5	2	5	4	46
37	4	4	4	4	4	4	4	2	5	4	39
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
39	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	40
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
41	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
43	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	46
44	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	39
45	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	41
46	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	40
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
48	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	48
49	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
50	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
51	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	47
52	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	40
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
55	4	5	4	4	4	4	4	3	5	3	40
56	4	4	4	4	4	4	4	2	3	5	38
57	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	47
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
59	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	46
60	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	40
61	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	41
62	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
63	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	41
64	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	43
65	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	42
66	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41

Responden	Komitmen Kerja (X1)										Total X1
	PX11	PX12	PX13	PX14	PX15	PX16	PX17	PX18	PX19	PX110	
67	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	42
68	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
69	4	4	4	3	4	2	2	5	4	4	36
70	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
71	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	42
72	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
73	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
74	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	42
75	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	45
76	5	4	5	4	5	4	5	4	4	3	43
77	4	3	4	3	4	4	4	5	4	3	38
78	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	40
79	5	3	4	4	4	4	4	5	4	3	40
80	3	5	3	5	5	5	5	3	5	2	41
81	3	5	5	3	4	5	5	5	4	4	43
82	4	5	4	5	5	5	4	4	5	3	44
83	3	4	5	4	5	4	4	3	4	5	41
84	5	4	2	3	5	4	5	4	4	4	40
85	5	5	5	4	5	4	5	4	4	2	43
86	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	42
87	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	45
88	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	42
89	4	5	3	4	4	3	4	5	5	4	41
Total	390	388	383	382	390	386	389	336	395	374	

Frequency Table Pertanyaan Komitmen Kerja (X1)

X11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	3	3.4	3.4	3.4
S	49	55.1	55.1	58.4
SS	37	41.6	41.6	100.0
Total	89	100.0	100.0	

X12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	3.4	3.4	3.4
	S	51	57.3	57.3	60.7
	SS	35	39.3	39.3	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

X13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.1	1.1	1.1
	KS	4	4.5	4.5	5.6
	S	51	57.3	57.3	62.9
	SS	33	37.1	37.1	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

X14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	5	5.6	5.6	5.6
	S	53	59.6	59.6	65.2
	SS	31	34.8	34.8	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

X15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	55	61.8	61.8	61.8
	SS	34	38.2	38.2	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

X16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.1	1.1	1.1
	KS	1	1.1	1.1	2.2
	S	54	60.7	60.7	62.9
	SS	33	37.1	37.1	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

X17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.1	1.1	1.1
	KS	1	1.1	1.1	2.2
	S	51	57.3	57.3	59.6
	SS	36	40.4	40.4	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

X18

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	6	6.7	6.7	6.7
	KS	27	30.3	30.3	37.1
	S	37	41.6	41.6	78.7
	SS	19	21.3	21.3	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

X19

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	3.4	3.4	3.4
	S	44	49.4	49.4	52.8
	SS	42	47.2	47.2	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

X110

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2.2	2.2	2.2
	KS	7	7.9	7.9	10.1
	S	51	57.3	57.3	67.4
	SS	29	32.6	32.6	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

Responden	Kepuasan Kerja (X2)										Total X2
	PX21	PX22	PX23	PX24	PX25	PX26	PX27	PX28	PX29	PX210	
43	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
46	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
49	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
50	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	46
51	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
52	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
53	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
54	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
55	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	45
56	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	40
57	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	48
58	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
59	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
60	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	37
61	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	43
62	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	43
63	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
65	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	43
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
69	3	4	4	5	4	5	5	5	4	3	42
70	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
71	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
72	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
74	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	42
75	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
76	4	5	4	3	3	3	5	3	5	5	40
77	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	46
78	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
79	4	4	5	5	5	5	3	5	4	4	44
80	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
81	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
82	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	40
83	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
84	5	4	5	5	5	4	3	5	5	5	46
85	2	3	4	5	5	5	2	5	5	5	41
86	5	2	4	4	4	4	3	4	5	5	40
87	5	3	4	4	4	4	2	4	4	4	38

Responden	Kepuasan Kerja (X2)										Total X2
	PX21	PX22	PX23	PX24	PX25	PX26	PX27	PX28	PX29	PX210	
88	5	3	4	4	4	4	3	4	4	4	39
89	4	4	5	3	4	5	5	3	4	4	41
Total	370	354	379	379	378	381	373	378	385	379	

Frequency Table Pertanyaan Kepuasan Kerja (X2)

x21

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2.2	2.2	2.2
	KS	8	9.0	9.0	11.2
	S	53	59.6	59.6	70.8
	SS	26	29.2	29.2	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

x22

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.1	1.1	1.1
	KS	13	14.6	14.6	15.7
	S	62	69.7	69.7	85.4
	SS	13	14.6	14.6	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

x23

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	66	74.2	74.2	74.2
	SS	23	25.8	25.8	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

x24

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	2.2	2.2	2.2
	S	62	69.7	69.7	71.9
	SS	25	28.1	28.1	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

x25

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1.1	1.1	1.1
	S	65	73.0	73.0	74.2
	SS	23	25.8	25.8	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

x26

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1.1	1.1	1.1
	S	62	69.7	69.7	70.8
	SS	26	29.2	29.2	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

x27

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2.2	2.2	2.2
	KS	5	5.6	5.6	7.9
	S	56	62.9	62.9	70.8
	SS	26	29.2	29.2	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

x28

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	4	4.5	4.5	4.5
	S	59	66.3	66.3	70.8
	SS	26	29.2	29.2	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

x29

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	2.2	2.2	2.2
	S	56	62.9	62.9	65.2
	SS	31	34.8	34.8	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

x210

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	2.2	2.2	2.2
	S	62	69.7	69.7	71.9
	SS	25	28.1	28.1	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

Lampiran 4. Tabulasi *Turnover Intention (Y)*

Responden	<i>Turnover (Y)</i>										Total Y
	PY1	PY2	PY3	PY4	PY5	PY6	PY7	PY8	PY9	PY10	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
2	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	48
3	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	41
4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	4	39
5	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	39
6	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
7	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
8	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	33
9	4	5	4	3	4	5	4	5	5	5	44
10	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	42
11	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	45
12	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	46
13	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	46
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
15	4	3	5	4	5	4	5	4	4	4	42
16	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	48
17	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
18	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	43
19	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	43
20	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
21	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	47
22	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	46
23	4	3	4	5	4	5	4	5	4	4	42
24	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
25	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
26	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
27	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	46
28	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	36
29	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	43
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
31	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	47
32	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	41

Responden	Turnover (Y)										Total Y
	PY1	PY2	PY3	PY4	PY5	PY6	PY7	PY8	PY9	PY10	
33	5	4	4	4	4	5	4	5	3	4	42
34	4	5	4	3	5	4	5	4	4	5	43
35	5	5	4	2	5	5	4	5	5	5	45
36	5	4	5	3	5	5	5	5	5	4	46
37	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
39	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	44
40	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
41	4	4	5	2	4	4	4	4	5	5	41
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
43	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	46
44	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
45	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
47	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
50	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
51	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
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	4	4	4	4	40
55	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	44
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
57	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
58	4	3	4	5	4	4	4	4	3	3	38
59	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
61	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	42
62	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	43
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
64	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	41
65	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	44
66	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39

Responden	<i>Turnover Intention (Y)</i>										Total Y
	PY1	PY2	PY3	PY4	PY5	PY6	PY7	PY8	PY9	PY10	
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
68	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
69	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	37
70	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
71	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
72	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
74	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	44
75	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	47
76	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	44
77	4	3	3	5	4	3	4	3	4	4	37
78	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	40
79	4	4	5	4	5	3	4	4	5	4	42
80	4	3	4	4	3	5	3	5	5	4	40
81	4	3	4	4	3	5	5	3	4	4	39
82	3	3	5	5	4	5	4	5	4	4	42
83	4	4	5	5	3	4	5	4	4	4	42
84	4	4	5	3	5	4	2	3	5	4	39
85	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	45
86	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	43
87	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	45
88	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	42
89	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
Total	377	368	388	358	391	387	384	382	383	382	

Frequency Table Pertanyaan Turnover Intention (Y)

Y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	5	5.6	5.6	5.6
S	58	65.2	65.2	70.8
SS	26	29.2	29.2	100.0
Total	89	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	14	15.7	15.7	15.7
	S	49	55.1	55.1	70.8
	SS	26	29.2	29.2	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	5	5.6	5.6	5.6
	S	47	52.8	52.8	58.4
	SS	37	41.6	41.6	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2.2	2.2	2.2
	KS	9	10.1	10.1	12.4
	S	63	70.8	70.8	83.1
	SS	15	16.9	16.9	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	3.4	3.4	3.4
	S	48	53.9	53.9	57.3
	SS	38	42.7	42.7	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	3.4	3.4	3.4
	S	52	58.4	58.4	61.8
	SS	34	38.2	38.2	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

Y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.1	1.1	1.1
	KS	3	3.4	3.4	4.5
	S	52	58.4	58.4	62.9
	SS	33	37.1	37.1	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

Y8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	5	5.6	5.6	5.6
	S	53	59.6	59.6	65.2
	SS	31	34.8	34.8	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

Y9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	4	4.5	4.5	4.5
	S	54	60.7	60.7	65.2
	SS	31	34.8	34.8	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

x13	Pears on Correlation Sig. (2-tailed) N	.527** .000 89	.349** .001 89	1 89	.462** .000 89	.597** .000 89	.459** .000 89	.423** .000 89	.001 .989 89	-.061 .573 89	.097 .365 89	.707** .000 89
x14	Pears on Correlation Sig. (2-tailed) N	.400** .000 89	.716** .000 89	.462** .000 89	1 89	.412** .000 89	.683** .000 89	.432** .000 89	-.143 .182 89	.128 .232 89	.140 .191 89	.759** .000 89
x15	Pears on Correlation Sig. (2-tailed) N	.588** .000 89	.457** .000 89	.597** .000 89	.412** .000 89	1 89	.518** .000 89	.585** .000 89	-.064 .554 89	-.120 .264 89	-.133 .214 89	.673** .000 89
x16	Pears on Correlation Sig. (2-tailed) N	.420** .000 89	.596** .000 89	.459** .000 89	.683** .000 89	.518** .000 89	1 89	.666** .000 89	-.146 .171 89	.066 .536 89	.087 .415 89	.777** .000 89
x17	Pears on Correlation Sig. (2-tailed) N	.480** .000 89	.403** .000 89	.423** .000 89	.432** .000 89	.585** .000 89	.666** .000 89	1 89	-.106 .325 89	.019 .859 89	-.020 .854 89	.691** .000 89

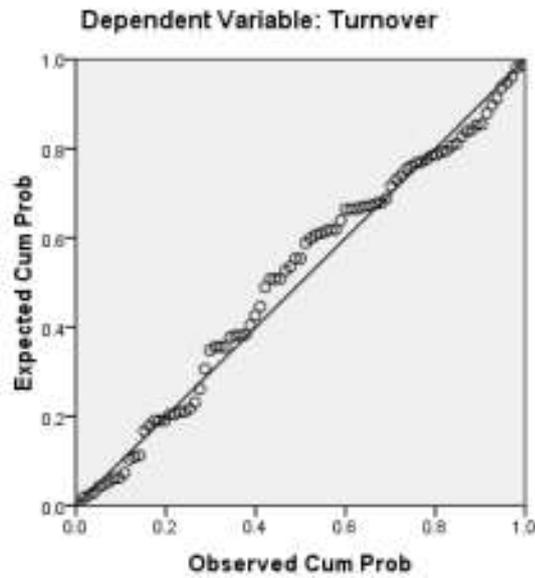
x18	Pears on Correlation	-.056	-.067	-.001	-.143	-.064	-.146	-.106	1	-.239*	-.116	.306
	Sig. (2-tailed)	.602	.530	.989	.182	.554	.171	.325		.024	.280	.022
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
x19	Pears on Correlation	-.106	.073	-.061	.128	-.120	.066	.019	-.239*	1	.063	.332
	Sig. (2-tailed)	.325	.498	.573	.232	.264	.536	.859	.024		.558	.019
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
x110	Pears on Correlation	-.027	.077	.097	.140	-.133	.087	-.020	-.116	.063	1	.444*
	Sig. (2-tailed)	.805	.471	.365	.191	.214	.415	.854	.280	.558		.021
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
Komitmen	Pears on Correlation	.627**	.698**	.707**	.759**	.673**	.777**	.691**	.306	.332	.444*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.022	.019	.021	
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89

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

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

REGRESI

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

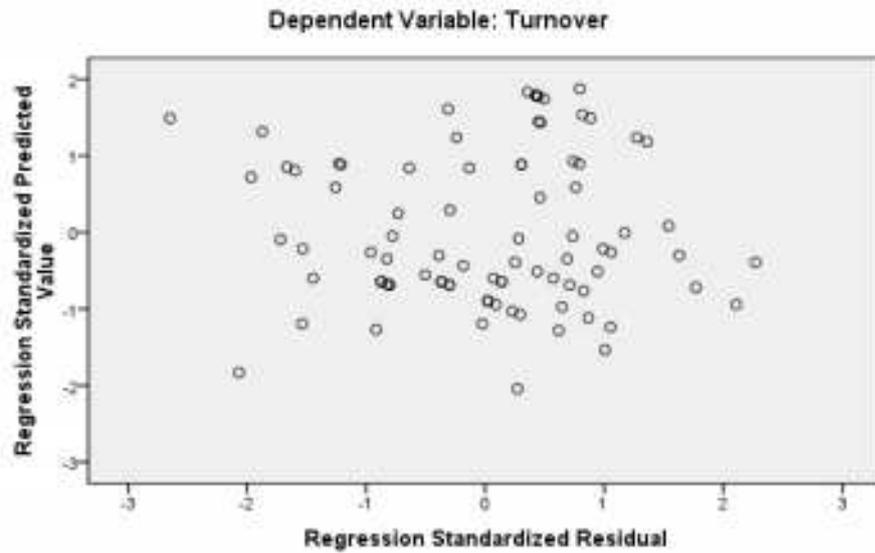


Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)	-1.853	3.236			
Komitmen	.907	.080	.771	.737	1.356
Kepuasan Kerja	.135	.073	.124	.737	1.356

a. Dependent Variable:
Turnover

Scatterplot



Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.853	3.236		-.573	.568
	Komitmen	.907	.080	.771	11.379	.000
	Kepuasan Kerja	.135	.073	.124	3.834	.003

a. Dependent Variable: Turnover

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	121.181	2	110.590	40.585	.000 ^a
	Residual	337.628	86	3.926		
	Total	458.809	88			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Komitmen

b. Dependent Variable: Turnover

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.842 ^a	.709	.702	1.98139

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Komitmen

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

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 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 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	0.69981	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: 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 = 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
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)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	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)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	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

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