

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

PENGARUH STRES KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA SD AN NAMIROH PEKANBARU



**TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Manajemen**

Disusun Oleh :

AFRIYANTY

NIM. 500001408

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2015**

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF JOB STRESS, JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT TO TURNOVER INTENTION AT AN NAMIROH ELEMENTARY SCHOOL PEKANBARU

Afriyanty
Afriyanty17@gmail.com

Graduate Studies Program
Indonesian Open University

Nowdays Islamic elementary school develops fastly. It produce same competition in among the same school which has same vision and mision. To face this condition, SDIT must have a good human resources to increase it effectiveness of the institution. As a fact a good system in institution can be broken because of some employees. One of case happen is turnover intention. this can be a bridge for employee to stop working. This research is describing about the factors that cause of turnover intention happen in SD An Namiroh. The population in this research is all of the teachers of An Namiroh institution. The data collection was done by giving a questioner to the teachers about Stress in working, the satisfaction in working and commitment in organization. Data procesing was done by using microsoft excel 2010 version and SPSS. From this reaserch, there was $Y = 1,919 + 0,559 X_1 - 0,104 X_2 - 0,085 X_3 + \square$, the data showed that stress in working could give a good positive effect to turnover intention, and organitation commitment gave a negative effect to turnover intention. the score of stres in working in double *regresi* is 0,559. Which is 4,743 as t hitung. Significant is as $0,415 > 0,05$. This means that the satisfaction in working gave a negative effect to the turnover intention and it was dissignificant. The score of comitment of organization in double *regredasi* was - 0,104 which is 0,822 as t hitung. *It is less* than the t tabel is 0,679 where the significant is $0,601 > 0,05$ this *means* regredasi model gaven negtive effect and dissignificant. As recomendation to SD An Namiroh institution it is suggested to evaluate all the decisions which can produce teacher stress in working, and the institution also needs to concern on employee benefit, employe input and complaint in order there is a good connection between employee and the leader. The institution also have to aplly a good system in dividing the employee duty so the employee will not feel bored the employee can reduce their stress in working.

Ker words : Turnover Intention, Stress in Working, Working Satisfaction and Organization Commitment

ABSTRAK

PENGARUH STRES KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA SD AN NAMIROH PEKANBARU

Afriyanty
Afriyanty17@gmail.com

Program Pasca Sarjana
Universitas Terbuka

Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) belakangan ini berkembang pesat. Hal ini menimbulkan persaingan ketat antar sekolah-sekolah yang mempunyai visi dan misi yang sama. Untuk menghadapi persaingan sekarang ini, SDIT harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas yang merupakan aspek penting yang menentukan keefektifan suatu lembaga tersebut. Tetapi fenomena yang sering terjadi adalah manakala kinerja dalam lembaga pendidikan tersebut telah baik, dapat rusak baik secara langsung maupun tidak langsung oleh berbagai perilaku tenaga pendidik. Salah satu bentuk perilaku tersebut adalah intensi keluar (Turnover intention) yang dapat berujung pada keputusan tenaga pendidik meninggalkan pekerjaannya. Penelitian ini mendeskripsikan faktor yang menyebabkan terjadinya turnover intention pada SD An Namiyah Pekanbaru. Seluruh Populasi dijadikan sampel yaitu seluruh guru yang mengajar di SD An Namiyah. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner yang berkaitan dengan stres kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Data diolah dengan menggunakan Microsoft Excel versi 2010 dan SPSS untuk menghasilkan uji penelitian. Didapat persamaan regresi, $Y = 1,919 + 0,559 X_1 - 0,104 X_2 - 0,085 X_3 + \square$, terlihat bahwa variabel stres kerja memberikan pengaruh positif turnover intention, variabel Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap Turnover Intention, dan komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap turnover intention. Nilai stres kerja dari hasil koefisien regresi berganda sebesar 0,559 dengan nilai t hitung sebesar 4,743, signifikansi $0,000 < 0,05$ berarti model regresi berpengaruh positif terhadap turnover intention dan signifikan. Nilai kepuasan kerja dari hasil koefisien regresi berganda sebesar -0,104 dengan nilai t hitung sebesar -0,822 lebih kecil dari t tabel sebesar 0,67975, signifikansi sebesar $0,415 > 0,05$ yang berarti bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap turnover intention dan tidak signifikan. Nilai komitmen organisasi dari hasil koefisien regresi berganda sebesar -0,085 dengan nilai t hitung sebesar -0,526 < t tabel sebesar 0,67975 signifikansi sebesar $0,601 > 0,05$ yang berarti bahwa model regresi tersebut berpengaruh negatif dan tidak signifikan. Rekomendasi untuk Yayasan An Namiyah perlu mengevaluasi kebijakan-kebijakan yang sebelumnya berpotensi menimbulkan munculnya stres bagi guru, diperlukan langkah-langkah nyata berkesinambungan untuk menurunkan tingkat stres kerja misalnya dengan lebih memperhatikan kesejahteraan guru, manajemen lebih memperhatikan tanggapan dan saran karyawannya dalam membina pola hubungan dan dukungan dari pimpinan, menerapkan pengelolaan yang baik terhadap sistem kerja guru termasuk didalamnya pembagian tugas yang bervariasi untuk menghindari kejemuhan, dan upaya—upaya lain yang dapat menekan tingkat stres guru.

Kata Kunci : Turnover Intention, Stres kerja, Kepuasan kerja, Komitmen Organisasi.

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN**

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul “ Pengaruh Stres kerja, Kepuasan kerja, dan Komitmen organisasi Terhadap Turnover Intention Pada SD An Namiyah Pekanbaru ” adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Apabila di kemudian hari temyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Pekanbaru, 12 Januari 2015

Yang menyatakan



Afriyanty
NIM. 500001408

PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : PENGARUH STRES KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA SD AN NAMIROH PEKANBARU
Penyusun TAPM : AFRIYANTY
NIM : 500001408
Program Studi : Magister Manajemen Bidang Minat Sumber Daya Manusia
Hari/Tanggal : Sabtu, 07 februari 2015

Menyetujui:

Pembimbing II

Pembimbing I,

Dr. Ketut Budhastra, M.Ed
NIP.19640324 199103 1 001

Prof. Dr. Almasdi Syahza, SE, MP
NIP.19600822 199002 1 002

Penguji Ahli

Prof. Dr. Ir. Musa Hubies, MS, Dipl. Ing., DEA.
NIP.19550626 198003 1 002

Ketua Bidang Ilmu Ekonomi dan
Manajemen

Mohamad Nasoha, SE, MSc
NIP. 19781111 200501 1 001

Direktur Program Pascasarjana

Suciati, M.Sc, Ph.D
NIP.19520213 198503 2 001

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
BIDANG MINAT KEUANGAN

PENGESAHAN

Nama : AFRIYANTY

NIM : 500001408

Program Studi : Magister Manajemen Bidang Minat Sumber Daya Manusia

Judul TAPM : PENGARUH STRES KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER*
INTENTION PADA SD AN NAMIROH PEKANBARU

Telah dipertahankan dihadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister (TAPM).... MANAJEMEN... Program Pascasarjana Universitas Terbuka pada:

Hari/Tanggal : 07 Februari 2015

Waktu :

Dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TAPM

Tandatangan

Ketua Komisi Penguji

Nama: Drs. Moh. Muzammil, MM

Penguji Ahli

Nama: Prof. Dr. Ir. Musa Hubics, MS,

Dipl. Ing., DEA

Pembimbing I

Nama: Prof. Dr. Almasdi Syahza, SE, MP

Pembimbing II

Nama: Dr. A.A. Ketut Budiastri, M.Ed

KATA PENGANTAR

Assalammu'alaikum wr.wb

Alhamdulillahirabbil'alamin, segala puji hanyalah milik Allah SWT atas rahmat yang telah diberikan-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan Tesis ini dengan judul "Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* Pada SD An Namiroh Pekanbaru" Tesis ini disusun dan diajukan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan studi pada Program Megister Manajemen Universitas Terbuka UPBJJ Pekanbaru. Salawat dan Salam senantiasa tercurah kepada teladan sepanjang zaman, Nabi pengajar kebaikan yakni Nabi besar Muhammad SAW.

Untuk menyelesaikan Tesis ini, penulis mendapatkan masukan, kritikan, bimbingan dan saran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini dengan sepenuh hati penulis ucapkan terimakasih dan rasa hormat yang mendalam kepada :

1. Ibu Prof Ir Tian Belawati M.ed Ph.d selaku Rektor Universitas Terbuka yang telah memberikan kesempatan untuk mengikuti pendidikan di Universitas Terbuka
2. Bapak Mohamad Nasoha, SE, M.Sc selaku Kepala Bidang Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Terbuka yang telah banyak memberikan bantuan sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini.
3. Bapak Drs H. Elfis Suanto, M.si selaku Kepala UPBJJ-UT Pekanbaru yang selalu memberikan motivasi agar tetap kompak dan dapat tepat waktu menyelesaikan pendidikan di Universitas Terbuka secara bersama-sama.
4. Bapak Prof. Dr. Almasdi Syahza, DE, MP selaku Pembimbing I yang selalu memberikan bimbingan dan motivasi kepada penulis dalam penulisan Tesis ini.
5. Bapak Dr. A.A. Ketut Budiastri, M.Ed selaku Pembimbing II yang banyak memberikan arahan dan masukan kepada penulis dalam penulisan Tesis ini.

6. Segenap dosen tatap muka Program Megister Manajemen UPBJJ UT Pekanbaru dan Dosen Tutorial yang telah memberikan banyak ilmu kepada penulis selama mengikuti pendidikan.
7. Segenap Staff dan Pegawai UPBJJ UT Pekanbaru yang telah membantu memperlancar penulis dalam mengikuti pendidikan.
8. Bapak Ir. Muji Sutrisno selaku Ketua Yayasan Pendidikan An Namiroh Pekanbaru
9. Bapak Iskandar, S.Pd, selaku Kepala Sekolah Dasar An Namiroh Pusat Pekanbaru.
10. Kedua Orang tua yang sangat aku sayangi, yang selalu mendoakan penulis dalam setiap langkah dalam menjalani kehidupan ini.
11. Tersayang ananda Fadhrul Valensi Krisnawan, yang tetap menjadi penyemangat hidup bagi Mami. Dan terkasih Datuk Abdurrahman, Abang, Kakak-kakak, Adik-adik dan Keponakan-keponakan, My love Family yang begitu berarti bagi kehidupanku.
12. Rekan-rekan seperjuangan MM-UT UPBJJ Pekanbaru angkatan 2013 atas kekompakan, saling mendukung, saling memotivasi dan saling memberi semangat untuk bisa sama-sama menyelesaikan pendidikan ini tepat waktu.
13. Seluruh sahabat-sahabat seperjuangan rekan guru dan staff di SD An Namiroh yang penulis banggakan.
14. Dan kepada seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu pada kesempatan ini, sekali lagi penulis ucapkan terimakasih yang mendalam.

Tesis ini penulis persembahkan kepada orang-orang terkasih yang telah memberikan bantuannya dan menjadi motivasi penulis dalam menyelesaikan pendidikan ini, Semoga Allah SWT membalas segala kebaikan yang telah diberikan kepada penulis dan semoga Tesis ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Pekanbaru, Januari 2015

Penulis

Riwayat Hidup

Nama : AFRIYANTY
NIM : 500001408
Program Studi : Magister Manajemen Bidang Minat Sumber Daya Manusia
Tempat/Tanggal Lahir : Pekanbaru, 17 Februari 1981

Riwayat Pendidikan : Lulus SD di SD N 017 Pekanbaru pada tahun 1993
Lulus SLTP di SMP N 2 Pekanbaru pada tahun 1996
Lulus SLTA di SMU Muhammadiyah Pekanbaru pada tahun 1999
Lulus STRATA I di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau tahun 2004
Lulus Akta IV di FKIP Universitas Islam Riau Pekanbaru tahun 2008

Pekanbaru, 07 Februari 2015

Afriyanty
NIM. 500001408

DAFTAR ISI

Abstrak.....	i
Lembar Persetujuan.....	iii
Lembar Pengesahan.....	iv
Kata Pengantar.....	v
Riwayat. Hidup.....	vii
Daftar Isi.....	viii
Daftar Gambar.....	ix
Daftar Tabel.....	x
Daftar Lampiran.....	xii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Kegunaan Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kajian Teori.....	9
<i>Turnover Intention</i>	9
Stres Kerja.....	11
Kepuasan Kerja.....	14
Komitmen Organisasi.....	17
B. Penelitian Terdahulu.....	36
C. Kerangka Teoritis.....	43
D. Operasionalisasi Variabel.....	43

BAB III METODE PENELITIAN

A.	Desain Penelitian.....	50
B.	Populasi dan Sampel.....	50
C.	Jenis dan Sumber Data.....	51
D.	Prosedur Pengumpulan Data.....	52
E.	Metode Analisa Data.....	54

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

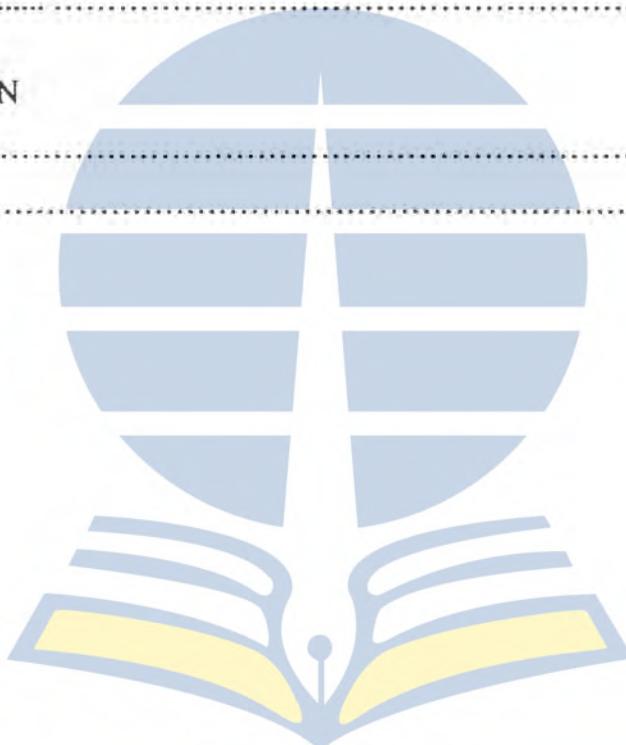
A.	Deskripsi Objek Penelitian.....	35
B.	Hasil	37
C.	Pembahasan.....	59

BAB V KESIMPULAN

A.	Kesimpulan.....	64
B.	Saran.....	65

DAFTAR PUSTAKA

68

DAFTAR LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Berpikir	23
Gambar 4.1. Grafik <i>Scatterplot</i> uji Heteroskedastisitas	63
Gambar 4.2. Grafik Uji Normalitas	64



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang masalah

Perhatian sebagian orang tua yang sangat besar terhadap pendidikan, memaksa mereka untuk mencari sekolah sekolah alternatif yang dinilai memiliki banyak keunggulan. Sekolah merupakan sarana yang cukup efektif dalam pembentukan kepribadian, kemandirian dan tanggung jawab, artinya lembaga pendidikan tidak hanya menampilkan suatu dimensi kecerdasan intelektual saja tetapi lembaga tersebut juga hendaknya mampu membangkitkan dimensi kecerdasan lainnya, seperti kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, kecerdasan ekonomi dan kecerdasan lainnya.

Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) merupakan salah satu lembaga pendidikan yang terkait dengan upaya pemerintah dalam meningkatkan kualitas pendidikan baik dibidang kurikulum umum maupun kurikulum berbasis islam khususnya. Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) belakangan ini berkembang pesat. Hal ini menimbulkan persaingan ketat antar sekolah-sekolah yang mempunyai Visi dan Misi yang sama. Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) tidak hanya bersaing dengan Sekolah Dasar Islam Terpadu lainnya, tetapi juga harus bersaing dengan sekolah-sekolah negeri, madrasah dan sekolah bertaraf internasional. Perubahan yang terjadi dalam masyarakat dewasa ini sangat mempengaruhi persaingan tersebut, baik perubahan sarana dan prasarana pendidikan, sosial ekonomi, IPTEK, kurikulum pembelajaran maupun sumber daya manusianya. Lembaga pendidikan juga perlu melakukan analisis kelemahan, kekuatan, kesempatan serta tantangan dimasa depan untuk menyusun strategi dalam menghadapi perubahan yang terjadi.

Begitu juga untuk menghadapi persaingan sekarang ini, Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia dalam suatu lembaga pendidikan merupakan aspek penting yang menentukan keefektifan suatu lembaga tersebut. Oleh karena itu, setiap lembaga pendidikan senantiasa perlu melakukan investasi dengan melaksanakan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yaitu mulai perekrutan, penyeleksian sampai mempertahankan sumber daya manusia.

Akan tetapi fenomena yang sering terjadi adalah manakala kinerja dalam lembaga pendidikan tersebut telah baik, dapat rusak baik secara langsung maupun tidak langsung oleh berbagai perilaku karyawan dan tenaga pendidik. Salah satu bentuk prilaku karyawan dan tenaga pendidik tersebut adalah intensi keluar (*turnover intentions*) yang dapat berujung pada keputusan karyawan dan tenaga pendidik meninggalkan pekerjaannya. Intensi keluar (*turnover intentions*) dapat diartikan sebagai suatu pergerakan tenaga kerja keluar dari organisasi. *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau meninggalnya anggota organisasi.

Tingkat *turnover* yang tinggi akan menimbulkan dampak negatif bagi organisasi, hal ini seperti menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi karyawan dan peningkatan biaya sumber daya manusia yakni yang berupa biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan dan tenaga pendidik sampai biaya rekrutmen dan pelatihan kembali. *Turnover* yang tinggi juga mengakibatkan organisasi tidak efektif karena lembaga pendidikan tersebut kehilangan karyawan yang berpengalaman dan perlu melatih kembali karyawan.

Saat ini tingginya tingkat *turnover intentions* telah menjadi masalah serius bagi banyak lembaga pendidikan khususnya lembaga pendidikan swasta, bahkan beberapa perusahaan mengalami frustasi ketika mengetahui proses rekrutmen yang telah berhasil menjaring karyawan dan tenaga pendidik yang berkualitas pada akhirnya ternyata menjadi sia-sia karena karyawan dan tenaga pendidik yang direkrut tersebut telah memilih pekerjaan ditempat lain.

Dengan tingginya tingkat *turnover* pada lembaga pendidikan swasta akan semakin banyak menimbulkan berbagai potensi biaya baik itu biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan dan tenaga pendidik, tingkat kinerja yang mesti dikorbankan, maupun biaya rekrutmen dan pelatihan kembali.

Turnover intentions yang tinggi menyita perhatian pihak sekolah karena mengganggu proses pembelajaran, melahirkan permasalahan moral pada karyawan dan tenaga pendidik yang tinggal, dan juga melambungkan biaya dalam rekrutmen, wawancara, tes, pengecekan referensi, biaya administrasi pemprosesan karyawan dan tenaga pendidik baru, tunjangan, orientasi, dan biaya peluang yang hilang, karena karyawan dan tenaga pendidik baru harus mempelajari keahlian yang baru.

Tingginya tingkat *turnover* tenaga kerja dapat diprediksi dari seberapa besar keinginan berpindah yang dimiliki anggota (karyawan) suatu organisasi atau perusahaan. Penelitian-penelitian dan literatur yang ada menunjukkan bahwa keinginan berpindah seseorang terkait erat dengan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja merupakan salah satu yang ingin dicapai karyawan dalam bekerja disuatu organisasi. Puas atau tidaknya seorang karyawan bekerja disuatu organisasi tergantung bagaimana karyawan tersebut menilai pekerjaannya.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individual memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang didapat. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dengan bagaimana para pekerja memandang pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja juga dihubungkan negatif dengan keluarnya karyawan (*turnover intentions*) tetapi faktor-faktor lain seperti kondisi ditempat kerja, kesempatan kerja alternatif, dan panjangnya masa kerja merupakan kendala yang penting untuk meninggalkan pekerjaan yang ada. Individu yang merasa terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung untuk bertahan dalam organisasi. Sedangkan individu yang merasa kurang terpuaskan dengan pekerjaannya akan memilih untuk keluar dari organisasi.

Kepuasan kerja yang dirasakan dapat mempengaruhi pemikiran seseorang untuk keluar. Evaluasi terhadap berbagai alternatif pekerjaan, pada akhirnya akan mewujudkan terjadinya *turnover* karena individu yang memilih keluar organisasi akan mengharapkan hasil yang lebih memuaskan ditempat lain. Penyebab lain dari adanya keinginan berpindah karyawan adalah menurunnya tingkat komitmen organisasi dari karyawan. Dalam penelitian Meyer, *et al.*, (1993) ditunjukkan bahwa peningkatan komitmen berhubungan dengan peningkatan produktivitas dan *turnover* yang semakin rendah. Komitmen adalah salah satu aspek penting dari filosofi *human resources management* (HRM). Pengertian komitmen itu sendiri berkembang tidak lagi sekedar berbentuk kesediaan karyawan menetap di organisasi dalam jangka waktu lama, tetapi

lebih dari itu, karyawan mau memberikan yang terbaik dan bahkan bersedia untuk bersikap loyal terhadap organisasi.

Komitmen adalah sesuatu yang membuat seseorang membulatkan hati, bertekad berjerih payah, berkorban dan bertanggung jawab demi mencapai tujuan dirinya dan tujuan organisasi atau perusahaan yang telah disepakati atau ditentukan sebelumnya. Komitmen memiliki peranan penting terutama pada kinerja seseorang ketika bekerja, hal ini disebabkan oleh adanya komitmen yang menjadi acuan serta dorongan yang membuatnya lebih bertanggungjawab terhadap kewajibannya. Namun kenyataanya banyak organisasi atau perusahaan yang kurang memperhatikan mengenai komitmen / loyalitas karyawannya sehingga kinerja mereka kurang maksimal.

Seharusnya organisasi atau perusahaan ketika melakukan perekrutan hendaknya memilih calon–calon yang komitmennya tinggi pada perusahaan, ini dimaksudkan untuk mendeteksi sejak dini pekerja yang kurang maksimal sehingga tidak terjadi hal yang dapat merugikan organisasi atau perusahaan. Tingkat *turnover* karyawan yang tinggi merupakan ukuran yang sering digunakan sebagai indikasi adanya masalah yang mendasar pada organisasi. *Turnover* karyawan dapat menelan biaya tinggi.

Data *turnover* SD An Namiroh pusat periode November 2012 sampai Maret 2014 dapat dilihat pada Tabel 1.1

Tabel 1.1
Deskripsi Data *Turnover* Guru

Tahun	Bagian Jabatan Guru			Percentase Total keluar (%)
	Masuk	Keluar	Jumlah guru	
2012	-	8	50	16 %
2013	4	11	51	21,6%
2014	8	14	60	23,3%
Total	12	33		60,9%

Sumber : SD An namiroh Pusat Pekanbaru tahun 2014

Dari Tabel 1.1 terlihat tingkat *turnover* guru meningkat setiap tahunnya, dan kenaikan tingkat *turnover* guru paling tinggi terjadi pada tahun 2014, yaitu sebanyak 14 orang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *turnover intentions* di SD An Namiroh pusat dari Juni 2012 sampai dengan Juni 2014 cenderung tinggi, yaitu 33 orang. Hal ini mengindikasikan adanya faktor penyebab mengapa tenaga pendidik itu keluar dari organisasi. Dari beberapa alasan penyebab tersebut diduga faktor stres kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi memegang peranan penting cukup signifikan, sehingga inilah menjadi alasan penulis untuk melakukan penelitian di SD An Namiroh Pekanbaru.

B. Rumusan masalah

Tingginya tingkat *turnover intentions* telah menjadi masalah serius bagi banyak lembaga pendidikan khususnya lembaga pendidikan swasta, bahkan beberapa perusahaan mengalami frustasi ketika mengetahui proses rekrutmen yang telah berhasil menjaring karyawan dan tenaga pendidik berkualitas yang pada akhirnya ternyata

menjadi sia-sia karena karyawan dan tenaga pendidik yang direkrut tersebut telah memilih pekerjaan ditempat lain.

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh Stres kerja, Kpuasan kerja, dan Komitmen organisasi terhadap *Turnover Intention* sehingga masalah yang diteliti dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah Stres kerja, Kpuasan kerja, dan Komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap *Turnover Intention*?
2. Apakah Stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap *Turnover Intention*?
3. Apakah Kpuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap *Turnover Intention*?
4. Apakah Komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap *Turnover Intention*?

C. Tujuan penelitian

1. Menganalisis seberapa besar pengaruh Stres kerja, Kpuasan kerja, dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap *Turnover Intentions*.
2. Menganalisis seberapa besar pengaruh Stres kerja terhadap *Turnover Intentions*.
3. Menganalisis seberapa besar pengaruh Kpuasan kerja terhadap *Turnover Intentions*.
4. Menganalisis seberapa besar pengaruh Komitmen organisasi terhadap *Turnover Intentions*

D. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Yayasan pendidikan An Namiyah hasil penelitian ini dapat memberikan informasi mengenai faktor penyebab terjadinya *turnover intention* karyawan SD An namiroh Pekanbaru, sehingga dapat membantu pimpinan yayasan dalam mengambil kebijakan-kebijakan yang dapat menekan terjadinya *turnover intention* karyawan pada SD An namiroh.
2. Bagi peneliti selanjutnya hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan informasi untuk peneliti lain yang mengadakan penelitian dengan penelitian sejenis.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Turnover Intention

Turnover adalah aliran pegawai yang masuk dan keluar dari organisasi. Sedangkan *Turnover Intentions* adalah keinginan untuk berpindah, namun belum sampai tahap realisasi yaitu keluar dari organisasi tempat bekerja saat ini dan pindah ke organisasi lain. Tingkat *turnover* yang tinggi menyebabkan organisasi harus mengeluarkan biaya tambahan untuk perekrutan hingga mendapatkan tenaga kerja yang siap pakai. Sebagai upaya untuk menekan terjadinya turnover pegawai, harus dimulai dari upaya menekan keinginan untuk berpindah (*turnover intentions*). Upaya tersebut misalnya menerapkan kebijakan yang dapat menarik minat karyawan untuk tetap bekerja dan berkarya dengan sumber daya yang dimilikinya (Nasution, 2009).

Menurut Mobley, et al dalam Grant, *et al.*, yang dikutip oleh Nahuisona, Hilda dan Rahardjo (2004) keinginan pindah dapat dijadikan gejala awal terjadinya turn over dalam sebuah perusahaan. *Turnover* diartikan sebagai penarikan diri secara sukarela (*voluntary*) ataupun tidak (*involuntary*) dari organisasi (Robbins) dalam (Hersusdadikawati, 2005). *Voluntary turnover* menggambarkan keputusan karyawan meninggalkan organisasi pada periode tertentu disebabkan oleh seberapa menarik perkerjaan yang ada saat ini serta tersedianya alternatif pekerjaan lain. Sebaliknya *involuntary turnover* menggambarkan keputusan pemberi kerja menghentikan hubungan kerja dan bersifat *uncontrollable* bagi karyawan yang mengalaminya. Keinginan untuk pindah kerja adalah mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai

kelanjutan hubungan individu dengan organisasi dan belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi, (Hersusdadikawati, 2005). Kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang ada pada karyawan merupakan faktor yang mempengaruhi keinginan berpindah kerja. Penelitian-penelitian dan literatur yang ada menunjukkan bahwa keinginan berpindah seseorang terkait erat dengan kepuasan kerja, (Yuyetta, 2002). Dalam Anis, Ardiansyah dan Sutapa (2003) menyebutkan penelitian yang dilakukan oleh Poznanki & Bline (1997), Pasewark & Stawser (1996), Suwandi & Indriantoro (1999) di kantor akuntan publik menemukan bahwa variabel yang konsisten memiliki hubungan langsung sebagai penyebab turn over adalah *job satisfaction* dan *organization commitment*. Ferris dan Aranya, (1983), O'Reilly dan Caldwell, (1980), Stumpf dan Harfman, (1984) dalam Robinson dan Aprilla (2005), juga melaporkan adanya hubungan signifikan antara komitmen organisasional dan keinginan berpindah. Selanjutnya Arnold dan Fieldman (1982), Bluedorn (1982), Hollenbeck dan Williams (1986) dalam Robinson dan Aprila (2005) menyatakan bahwa kepuasan dan komitmen juga berhubungan negatif dengan keinginan berpindah dan meninggalkan tempat kerja. Hal yang sama dikemukakan oleh Bedian, Achilles (1981), Netemeyer, *et al.*, (1990), Sager (1994), Grant, *et al.*, (2001) dalam Nahusona, Rahardja dan Rahardja (2004) bahwa semakin tinggi kepuasan kerja dan komitmen organisasi diharapkan akan menurunkan maksud atau tujuan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Lebih lanjut karyawan yang tidak puas dengan aspek aspek pekerjaannya dan tidak memiliki komitmen terhadap organisasinya akan lebih mungkin mencari pekerjaan pada organisasi yang lain.

Simamora (2006) menyatakan bahwa masalah SDM sering menjadi indikator efektifitas suatu organisasi adalah *absenteeism* dan *turnover*. Apabila angka

absenteeism dan *turnover* meningkat, maka perlu dilakukan evaluasi pada organisasi untuk menentukan apakah kenaikan angka tersebut disebabkan kondisi kerja yang memburuk atau karena sebab lain. Terjadinya *turnover* selalu diawali dengan munculnya *turnover intention* atau keinginan berpindah pada pegawai yang bisa disebabkan oleh berbagai macam faktor. Simamora (2006) menyatakan terdapat beberapa faktor yang menyebabkan *turnover intention*, yaitu:

1. Faktor Struktural

Faktor struktural adalah faktor yang berhubungan dengan pekerjaan maupun organisasi, misalnya dukungan rekan kerja, dukungan atasan, rutinitas pekerjaan, pemerataan keadilan, ambiguitas peran, beban kerja, ketrampilan pegawai, imbalan, keamanan kerja, dan pengembangan karir.

2. Faktor *Pre-entry*

Faktor *pre-entry* meliputi kepribadian positif seperti kecenderungan untuk bahagia, dan juga kepribadian negatif seperti kecenderungan untuk mengalami ketidaknyamanan, dan sebagainya.

3. Faktor Lingkungan

Faktor Lingkungan berhubungan dengan hal diluar pekerjaan dan organisasi. Faktor lingkungan meliputi kesempatan kerja yang tersedia diluar organisasi.

Untuk mengukur adanya *turnover* dalam organisasi menurut Simamora (2006) digunakan rumus berikut :

Tingkat perputaran (*Turnover*) :

Jumlah yang keluar selama 1 periode X100%

Jumlah rata-rata karyawan selama 1 periode

Jumlah rata-rata karyawan selama 1 periode :

Jumlah karyawan awal periode + Jumlah karyawan akhir periode

Jumlah karyawan keseluruhan pada periode

2. Stres kerja

Handoko (2010) mengemukakan “stres ialah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi kondisi lingkungan”. Menurut Mangunegara (2005) dalam bukunya perilaku dan budaya organisasi, dikatakan pengertian stres adalah “Perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami seorang karyawan dalam menghadapi pekerjaan”.

Masalah stres yang dialami oleh karyawan sangat berdampak negatif bagi suatu perusahaan, karena stres yang dialami oleh karyawan dapat mengakibatkan kerugian yang relatif cukup diperhitungkan oleh perusahaan.

Definisi secara Operasional, Stres Kerja ialah suatu kondisi dimana terdapat kekuatan dan tanggapan sebagai interaksi dalam diri seorang (individu) akibat dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala atau tuntutan ditempat kerja. yang

dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkan dan hasilnya dipersepsikan sebagai sesuatu yang tidak pasti atau penting, yang dapat diukur melalui :

1. Tanggapan psikologis seperti perasaan cemas, khawatir, takut, tidak senang, perasaan terganggu, dan lepas kendali.
2. Tanggapan fisik seperti rasa lelah, jantung berdebar, rasa sakit dan sebagainya.
3. Tanggapan perceptual seperti tanggapan dan keyakinan

Stres bukan hanya merugikan para tenaga kerja. Tapi juga mengganggu kesehatan seluruh orgnisasi, baik itu orang yang mencari maupun tidak mencari keuntungan (nirlaba), bergerak dibidang pendidikan maupun pemerintah.

Menurut Konggidinata (2007) ada banyak penyebab dari meningkatnya stres ditempat kerja, yaitu sebagai berikut :

1. Kondisi fisik

Kondisi fisik tempat kerja memiliki pengaruh besar terhadap tingkat stres. Suhu, cahaya, suara, kualitas udara, kepadatan, isolasi, keamanan dan kualitas ergonomis, semuanya menentukan bagaimana seseorang menjalani hari kerjanya. Bekerja didalam sebuah ruang kecil, dengan beberapa orang didalamnya, serta tempat duduk tidak nyaman hanya menambah stres kerja.

2. Rancangan pekerjaan

Kebanyakan pekerjaan tidak dirancang dengan mempertimbangkan tingkat stres pekerjaan. Ekspektasi terlalu tinggi dan tidak realistik. dengan terlalu banyak tanggung jawab yang dibebankan pada satu orang. Deskripsi pekerjaan memiliki terlalu banyak tugas rutin dan tanggung jawab, dengan catatan bahwa tugas tersebut sewaktu waktu dapat diubah bahkan bisa-bisa menjadi semakin banyak.

Tutntutan terlalu banyak orang seringkali diharapkan bekerja selama mungkin dengan atau tanpa jam istirahat melakukan tugasnya berulang-ulang. Mereka seringkali tidak memiliki hak untuk melakukan pekerjaan dengan cara yang mereka anggap sesuai. Mereka juga seringkali tidak diberikan latihan awal yang diperlukan untuk dapat melakukan pekerjaan dengan benar. Akhirnya para pekerja mulai kehilangan kepuasan kerja.

3. Peran dalam pekerjaan

Ketika sebuah pekerjaan tidak dirancang dengan sesuai atau terlalu banyak tanggung jawab baru yang ditambahkan, perannya menjadi sulit. Peran mereka tidak sepenuhnya dicantumkan, para pekerja tidak merasa pasti akan tanggung jawab keseluruhan mereka. Peran mereka menjadi sebuah konflik antara apa yang menurut mereka harapkan dan apa yang sesungguhnya diharapkan oleh atasan. Peran mereka mungkin berkonflik atau tumpang tindih dengan peran pekerja lain. Menimbulkan perselisihan diantara sesama pekerja. Ketika pekerja tidak merasa yakin akan prioritas peran mereka, mereka bisa saja melakukan apa yang terbaik menurut mereka atau bekerja dalam keadaan bingung. Berada di bawah tekanan seperti itu terus menerus membuat mereka takut telah melakukan pekerjaan yang salah atau melakukan pekerjaan yang benar dengan cara yang salah. Waktu dan tenaga yang dikeluarkan menciptakan kelelahan dan frustasi setiap hari.

4. Teknologi

Komputer, pager, telpon genggam, fax, dan internet telah meningkatkan kecepatan dan produktivitas kita. Organisasi diharapkan menjadi lebih efisien dan produktif. Tapi bersamaan dengan munculnya teknologi baru, muncul pula

penyebab stres yang baru. Orang harus terus menerus mempelajari teknologi dan perangkat lunak terbaru.

Kadang-kadang, pelatihan untuk hal itu tidak mencukupi, sebaliknya kadang-kadang teknologinya yang justru tidak memadai, ketika teknologi tidak bekerja semestinya atau perlengkapan tiba-tiba rusak. Banyak pekerja tidak dapat menyelesaikan tugas mereka dan mulailah muncul rasa stres.

5. Manajemen beracun

Gaya manajemen merupakan salah satu penyumbang stres terbesar ditempat kerja. Atasan yang selalu mengatur, tidak mau mengubah pola pikir lama, yang selalu menyetir para bawahan, hanya akan menciptakan stres, kehabisan tenaga, dan pengunduran diri dari pekerjaan. Hampir semua penelitian menunjukkan bahwa alasan nomor satu dari pengunduran diri adalah gaya manajemen dari atasan langsung. Indikasi langsung dari hal ini adalah stres kerja yang sebenarnya tidak perlu diciptakan oleh seorang atasan.

Apa yang dibutuhkan para pekerja adalah seorang pemimpin yang mereka tidak memiliki jenjang karier. Tak ada kesempatan untuk mendapatkan promosi. Ketika pekerjaan menemui jalan buntu, orang menjadi tidak puas karena tidak dapat memenuhi aspirasinya. Kualitas pekerjaan mereka mulai terkikis, mereka menjadi frustasi dan stres. Kadang-kadang mereka menarik diri dengan pergaulan dengan sesama pekerja, akhirnya mereka mencari-cari pekerjaan lain untuk memenuhi impian dan ambisi mereka.

3. Kepuasan kerja

Robbins dan Judge (2011) mendefinisikan Kepuasan Kerja sebagai perasaan positif pada suatu pekerjaan, yang merupakan dampak/hasil evaluasi dari berbagai

aspek pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai bagaimana para pegawai memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini ditunjukkan pada sikap seorang pegawai terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Sunyoto, 2012).

Berdasarkan ini para ahli mengklasifikasikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang berkaitan dengan beberapa aspek, yaitu :

1. Gaji, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.
2. Pekerjaan itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
3. Rekan sekerja, yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.
4. Atasan, yaitu seseorang yang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara dapat tidak menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.
5. Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan yang besar untuk naik jabatan atau tidak, proses kenaikan jabatan kurang terbuka atau terbuka. Ini juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang.
6. Lingkungan kerja, yaitu lingkungan fisik dan psikologis.

Variabel-variabel kepuasan kerja

Menurut Keith Davis yang dikutip dalam Mangkunegara (2011) bahwa “kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti *turnover*, tingkat jabatan, dan ukuran organisasi perusahaan”.

a. *Turnover*

Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan *turnover* pegawai yang rendah.

Sedangkan pegawai-pegawai yang kurang puas biasanya turnovernya lebih tinggi.

b. Tingkat ketidakhadiran (absen kerja)

Pegawai-pegawai yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya (absen) tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subyektif.

c. Umur

Ada kecendrungan pegawai yang tua lebih merasa puas dari pada pegawai yang berumur relatif muda. Hal ini lebih diasumsikan bahwa pegawai yang lebih tua berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Sedangkan pegawai usia muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya, sehingga apabila antara harapannya dengan realita kerja terdapat kesenjangan atau ketidaksinambungan dapat menyebabkan mereka menjadi tidak puas.

d. Tingkat pekerjaan

Pegawai-pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Pegawai yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja.

e. Ukuran organisasi

Ukuran organisasi perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan pegawai. Hal ini karena besar kecil suatu perusahaan berhubungan pula dengan koordinasi, komunikasi, dan partisipasi pegawai.

4. Komitmen organisasi

Menurut Wahyono (2007), komitmen adalah kesepakatan atau janji untuk melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan disertai dengan loyalitas berdasarkan kesamaan nilai atau visi pribadi dan visi organisasi. Menyatakan setidaknya ada 2 hal penting yang harus mendapat perhatian terkait komitmen :

1. Komitmen yang didasari oleh visi pribadi

Visi pribadi memiliki kekuatan yang berasal dari keyakinan, nilai-nilai, kepercayaan diri, konsistensi, sikap optimis dan totalitas berkomitmen. Sikap yang keluar dari keyakinan yang kuat, optimis dan totalitas akan membentuk pribadi dengan sikap komitmen tinggi. Sikap ini memiliki kedekatan emosional yang erat terhadap orang, yang berarti bahwa individu tersebut akan memiliki motivasi dan keinginan untuk berkontribusi secara berarti terhadap orang.

2. Berhubungan dengan visi organisasi

Karyawan yang memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi tidak sekedar bergabung dengan perusahaan secara fisik melainkan juga bersedia melakukan pekerjaan diluar tugasnya. Di organisasi non profit seperti lembaga pendidikan, upaya untuk meningkatkan keterlibatan kerja dan komitmen dapat dilakukan dengan berbagai cara. salah satunya dengan pendekatan manusiawi menganggap karyawan bukan sebagai faktor produksi semata, juga memberikan penghargaan kepada mereka sebagai individu sehingga karyawan akan memiliki rasa tanggungjawab, keamanan dan kenyamanan dalam menjalankan aktivitas kerjanya. Jika organisasi memiliki komitmen, maka organisasi tersebut dapat mengembangkan kekuatan visi organisasi, yaitu mengoptimalkan kekuatan praktik-praktik kepemimpinan, semangat perubahan, menggali dan mempraktikkan visi bersama, memperhatikan mutu dan pelayanan, serta mengembangkan makna komitmen.

Pengukuran komitmen karyawan menggunakan empat indikator yang dikembangkan oleh Mowday, *et al.* (1982) dalam Luthans (2006), yaitu :

- (1) keinginan kuat tetap sebagai anggota,
- (2) keinginan berusaha keras,
- (3) penerimaan nilai organisasi
- (4) penerimaan tujuan organisasi.

Berdasarkan penelitian yang ada, Luthans (2006) menjelaskan bahwa komitmen organisasi membawa hasil positif seperti kinerja tinggi, tingkat *turnover* yang rendah dan tingkat ketidakhadiran yang rendah. Selain itu, komitmen karyawan

juga berhubungan dengan hasil lain yang diinginkan, seperti persepsi iklim organisasi, yaitu organisasi yang hangat dan mendukung dan menjadi anggota tim yang baik dan siap membantu.

Manfaat Komitmen

Manfaat dengan adanya komitmen dalam organisasi adalah sebagai berikut :

1. Para pekerja yang benar-benar menunjukkan komitmen tinggi terhadap organisasi mempunyai kemungkinan yang jauh lebih besar untuk menunjukkan tingkat partisipasi yang tinggi dalam organisasi.
2. Memiliki keinginan yang lebih kuat untuk tetap bekerja pada organisasi yang sekarang dan dapat terus memberikan sumbangsih bagi pencapaian tujuan.
3. Sepenuhnya melibatkan diri pada pekerjaan mereka, karena pekerjaan tersebut adalah mekanisme kunci dan saluran individu untuk memberikan sumbangannya bagi pencapaian tujuan organisasi.

Mekanisme hubungan antar variabel

Hubungan Stres Kerja dengan Turnover Intention

Banyak studi yang dilakukan oleh para peneliti yang mengkaji hubungan antara stres dan kepuasan kerja. Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang.

Penelitian mengenai hubungan yang tidak langsung antara stres kerja terhadap niat untuk pindah melalui kepuasan kerja telah dipublikasikan dalam Sullivan dan Bhagat (1992) mengembangkan sistem penilaian terhadap stress untuk mengukur stress organisasi, kepuasan kerja dan niat untuk pindah dari karyawan yang bekerja pada sebuah departemen pertahanan dengan N=34 dan karyawan rumah sakit N=29.

Penelitian mengenai hubungan *stress job satisfaction* juga dilakukan oleh Drory dan Shamir (1988) dalam Sullivan dan Bhagat (1992) yang melakukan pengujian efek dari dalam organisasi (seperti; konflik peran, kerancuan peran dan dukungan manajemen) dan efek dari luar organisasi (seperti dukungan komunitas, konflik keluarga dan peran), dan karakteristik tugas terhadap kepuasan kerja. Mereka menemukan faktor-faktor luar organisasi, khususnya dukungan komunitas merupakan kontribusi terbesar dalam menjelaskan varian (12%) kepuasan kerja.

Menurut Robbins (2006) akibat stres yang dikaitkan dengan perilaku mencakup perubahan dalam produktivitas, turnover karyawan tinggi, tingkat absensi yang tinggi dan kecelakaan kerja.

Waspodo (2013) menemukan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara stres kerja dan *Turnover Intention* di PT. Unitex Bogor. Pengaruh variabel Stres Kerja terhadap Variabel *Turnover Intention* sebesar 36%. Sedangkan secara simultan variabel Kepuasan kerja dan Stres kerja memiliki sumbangan pengaruh terhadap variabel *Turnover Intention* sebesar 45,1%.

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 : Stres kerja berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention*

Hubungan Kepuasan Kerja dan *Turnover Intention*

Kepuasan kerja dihubungkan negatif dengan keluarnya (*turnover*) karyawan. Faktor lain misalnya kondisi pasar tenaga kerja, pengeluaran mengenai kesempatan kerja alternatif dan panjangnya masa kerja, pengeluaran mengenai kesempatan kerja

alternatif dan panjangnya masa kerja dalam organisasi itu sebenarnya merupakan kendala yang penting dalam keputusan untuk meninggalkan pekerjaan (Rivai, 2001)

Kepuasan Kerja juga dihubungkan negatif dengan keluarnya karyawan (*Turnover Intentions*) tetapi faktor-faktor lain seperti kondisi pasar kerja, kesempatan kerja alternatif, dan panjangnya masa kerja merupakan kendala yang penting untuk meninggalkan pekerjaan yang ada (Robbins, 2001).

Kepuasan kerja menyangkut seberapa jauh karyawan merasakan kesesuaian antara seberapa besar penghargaan yang diterima dan pekerjaannya dengan ekspektasinya mengenai seberapa besar yang seharusnya diterima. Kepuasan kerja berkaitan dengan seberapa puas seseorang dengan aspek-aspek pekerjaannya. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai perasaan senang atau emosi positif yang diperoleh dari pengalaman kerja, yang berkenaan dengan individu, bukan kelompok dan menyangkut masa lalu, bukan masa yang akan datang.

Pekerja yang tidak terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung untuk melakukan cara yang dapat mengganggu kinerja organisasi: turnover yang tinggi, tingkat absensi yang tinggi, kelambanan dalam bekerja, keluhan bahkan mogok kerja. Mathis dan Jackson (2001) mengidentifikasi bahwa masuk keluar (turnover) tenaga kerja berhubungan dengan ketidakpuasan kerja.

Beberapa penelitian yang telah dilakukan menyimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan determinan yang potensial terhadap turnover.

Ketidakpuasan dalam pekerjaan sering diindikasikan sebagai alasan yang paling utama bagi para profesional untuk meninggalkan pekerjaannya (Robinson dan Aprilia 2005). Hal ini sesuai seperti yang disampaikan oleh Irvin dan Evans (1992) dalam

Robinson dan Aprilla (2005) yang melaporkan ada hubungan sebab akibat signifikan antara keinginan untuk berpindah, kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Menurutnya faktor intrinsik seperti otonomi, pengakuan dan faktor ekstrinsik seperti gaji, shiftwork dan workload disebutkan sebagai variabel yang berhubungan dengan kepuasan kerja.

Memperkuat pernyataan diatas adalah apa yang disampaikan oleh Pasewark dan Strwser (1996) yang menemukan bahwa kepuasan kerja dan keinginan berpindah mempunyai pengaruh langsung dan memiliki hubungan negatif. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Anis K dkk terhadap profesi auditor yang menyatakan ada hubungan antara kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah kerja (Anis K, Ardhiansyah, Sutapa, 2003). Pernyataan ini juga sesuai dengan hasil penelitian Robinson dan Aprilla (2005) yang menyebutkan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap keinginan berpindah.

Price dan Mueller (1981) dalam Robinson dan Aprilla (2005) telah menyimpulkan secara empiris bahwa ketidak puasan kerja memiliki pengaruh yang tidak langsung terhadap turnover melalui pengaruh langsungnya terhadap formasi untuk meninggalkan tempat kerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H2 : Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap Turnover Intention

Hubungan Komitmen Organisasi dan Turnover intention

Komitmen terhadap organisasi menurut banyak peneliti menunjukkan adanya hubungan dengan keinginan berpindah, seperti yang dikemukakan oleh Mueller dan

Price (1990) dalam Robinson, Aprilla (2005) yang menyimpulkan bahwa kepuasan dan komitmen berhubungan dengan keinginan berpindah. Dalam Panggabean (2004) disebutkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap perputaran karyawan dan tingkat absensi, namun tidak terlalu besar (15%) sebaliknya dipengaruhi oleh komitmen organisasi dan keterlibatan dalam pekerjaan. Sebelumnya Blau (1986) berpendapat bahwa bahwa komitmen organisasi dan keterlibatan dalam pekerjaan berpengaruh terhadap keterlambatan dan tingkat absensi yang acapkali merupakan penyebab dari keinginan untuk pindah kerja.

Kemudian Nahuisona, Rahardjo dan Raharja (2003) menyebutkan bahwa Johnson, et al. (1989) dalam Grant, et al, (2001) dalam penelitiannya menemukan hubungan yang negatif antara komitmen organisasi dan keinginan untuk pindah. De Coninck, et al (1994) dalam Panggabean (2004) juga menemukan bahwa (1) ada hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi, dan (2) ada hubungan yang negatif antara komitmen organisasi dengan keinginan untuk pindah kerja Mathieu dan Zajac (1990) dalam Anis K, Ardiansyah, Sutapa (2003) menyimpulkan terdapat hubungan positif antara komitmen organisasional dengan berbagai hasil seperti tingginya kinerja, rendahnya tingkat keluarnya karyawan dan rendahnya tingkat kemangkiran karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H3 : Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap Turnover Intention

B. Penelitian terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Kegunaannya untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu.

Tabel 2.1
Penelitian terdahulu

No	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1	Breda Sweeney and Brid Boyle (2005)	<i>Supervisory Actions, Job Satisfaction and Turnover Intentions of Irish Trainee Accountants</i>	Kepuasan kerja mempunyai hubungan signifikan positif terhadap niat untuk bertahan dalam perusahaan (<i>intention to remain</i>)
2	Sarminah Samad (2006)	<i>Predicting Turnover Intentions: The case of Malaysian Government Doctors</i>	Kepuasan kerja mempunyai hubungan signifikan negatif terhadap turnover intention, komitmen organisasi mempunyai hubungan signifikan negatif terhadap turnover intention, komitmen organisasi dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap turnover intention
3	Edi Suhanto (2009)	Pengaruh Stres Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebaai Variabel Intervening (Studi di Bank Internasional Indonesia),	Tingkat stres kerja yang tinggi dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan yang pada akhirnya dapat meningkatkan niat untuk pindah, iklim organisasi yang kondusif dapat meningkatkan kepuasan kerja yang pada akhirnya dapat menurunkan niat untuk pindah karyawan. Stres kerja mempunyai pengaruh lebih kuat dan tidak langsung terhadap niat untuk pindah jika dibandingkan dengan pengaruh iklim organisasi terhadap niat untuk pindah karyawan

4	Sutanto,et.al (2013)	Kepuasan Komitmen organisasional kerja, dan <i>Turnover Intention</i>	kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intentions. Selain itu, variabel Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional secara simultan memiliki keeratan hubungan yang sangat kuat terhadap Turnover Intentions.
5	Yi Jen Chen (2007)	<i>Relationship Among Service Orientation, Job Satisfaction and Organizational Commitment in The International Tourist Hotel Industry</i>	Penelitian ini menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki korelasi positif terhadap komitmen organisasional

Perbedaan beberapa penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah Penelitian terdahulu Turnover diteliti pada karyawan yang bekerja diperusahaan sedangkan penelitian ini dilakukan pada Yayasan Pendidikan yakni guru. Perbedaan lainnya yaitu variabel independen yakni Stres kerja, Kepuasan kerja, dan Komitmen organisasi secara bersama-sama.

C. Kerangka Pikir penelitian

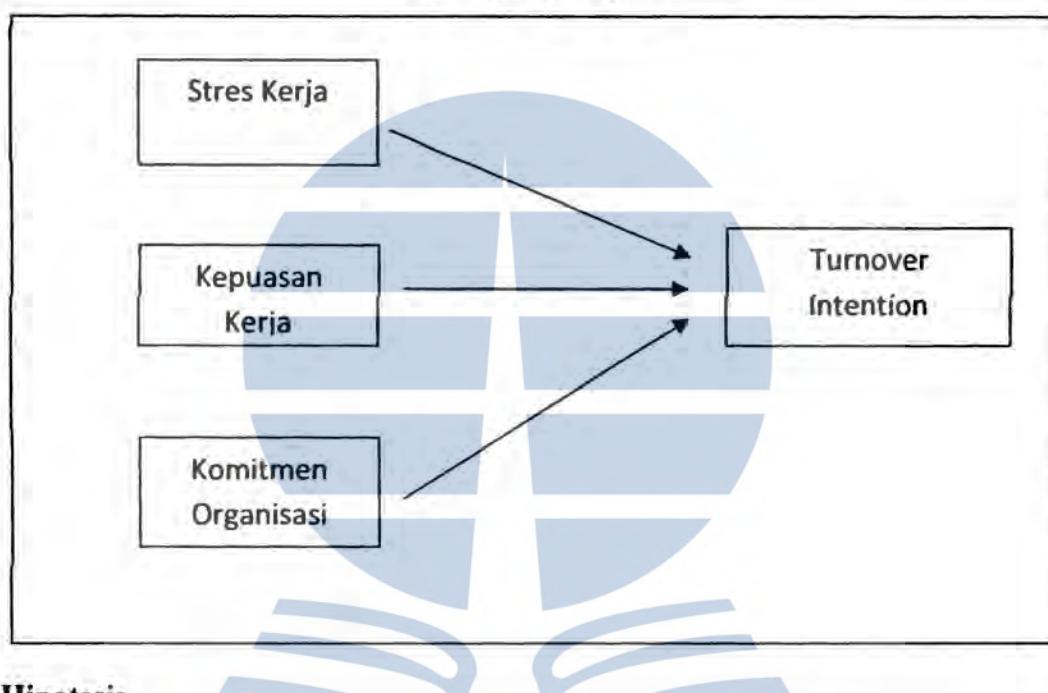
Turnover intention mempengaruhi keefektifitasan organisasi, turnover yang tinggi berakibat pada meningkatnya biaya investasi pada sumberdaya manusia (SDM), serta dapat menyebabkan ketidak stabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi tenaga kerja karyawan sehingga hal ini dapat berimplikasi pada kinerja perusahaan. Tingkat turnover yang cenderung tinggi ini diidentifikasi disebabkan oleh beberapa faktor antara lain stress kerja, kepuasan kerja yang rendah, serta komitmen organisasi yang kurang dari karyawannya.

Komitmen organisasional sangat mempengaruhi karyawan untuk loyal terhadap perusahaan dengan mengungkapkan perhatiannya terhadap perusahaan sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh terhadap intensi keluar.

Gambar 2.1 menunjukkan kerangka pemikiran teoritis penelitian ini.

Gambar 2.1

Kerangka pikir penelitian



Hipotesis

1. Secara bersama-sama (simultan) ada pengaruh signifikan dan positif antara Stres kerja, Kepuasan kerja, dan Komitmen organisasi terhadap Turnover Intention.
2. Ada pengaruh positif antara Stres kerja terhadap Turnover Intention.
3. Ada pengaruh negatif antara Kepuasan kerja terhadap Turnover Intention.
4. Ada pengaruh negatif antara Komitmen organisasi terhadap Turnover Intention.

BAB III

METODE PENELITIAN

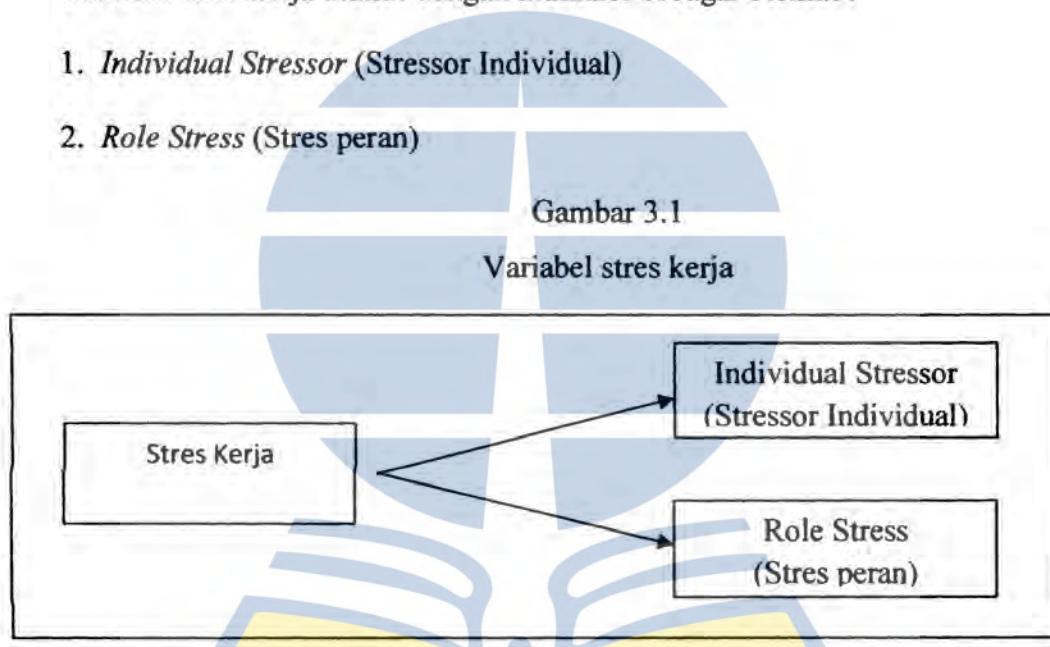
A. Operasionalisasi variabel

Dari kerangka pikir diatas dapat didefinisikan variabel-variabel yang menjadi indikator untuk masing-masing variabel bebas dan variabel terikat diatas sehingga setiap variabel dapat diukur.

Stres Kerja

Variabel Stres kerja diukur dengan indikator sebagai berikut :

1. *Individual Stressor (Stressor Individual)*
2. *Role Stress (Stres peran)*



Sumber: Roberts, James A., Richard S. Lapidus dan Lawrence B. Chonko (1997), Fuad Mas'ud (2004) dalam Edi Suhanto (2009)

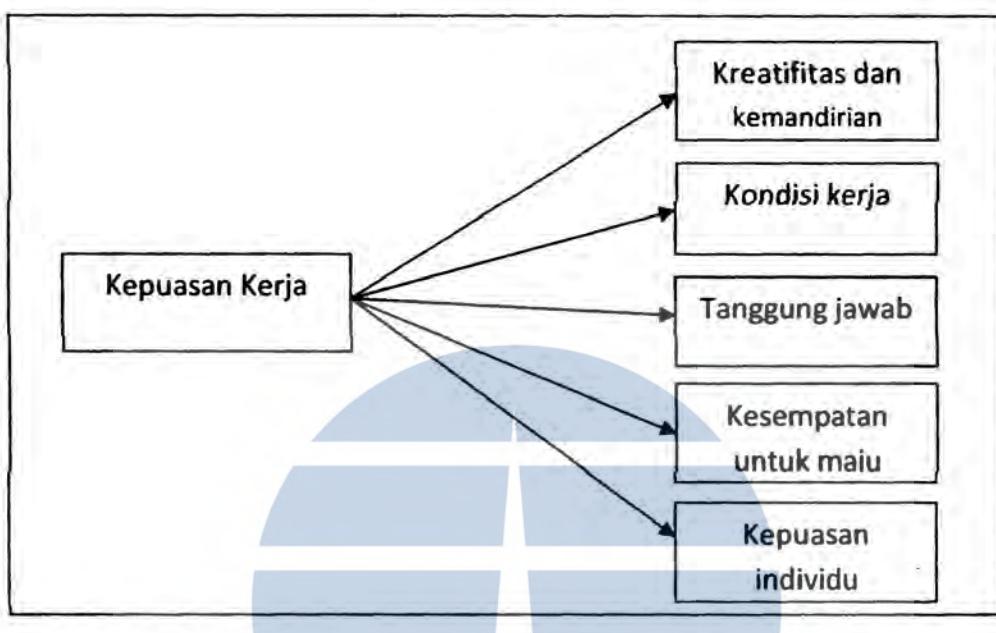
Kepuasan kerja

Variabel kepuasan kerja diukur dengan indikator sebagai berikut :

1. Kreatifitas & Kemandirian
2. Kondisi kerja
3. Tanggung jawab
4. Kesempatan untuk maju.

5. Kepuasan individu

Gambar 3.2
Variabel Kepuasan kerja

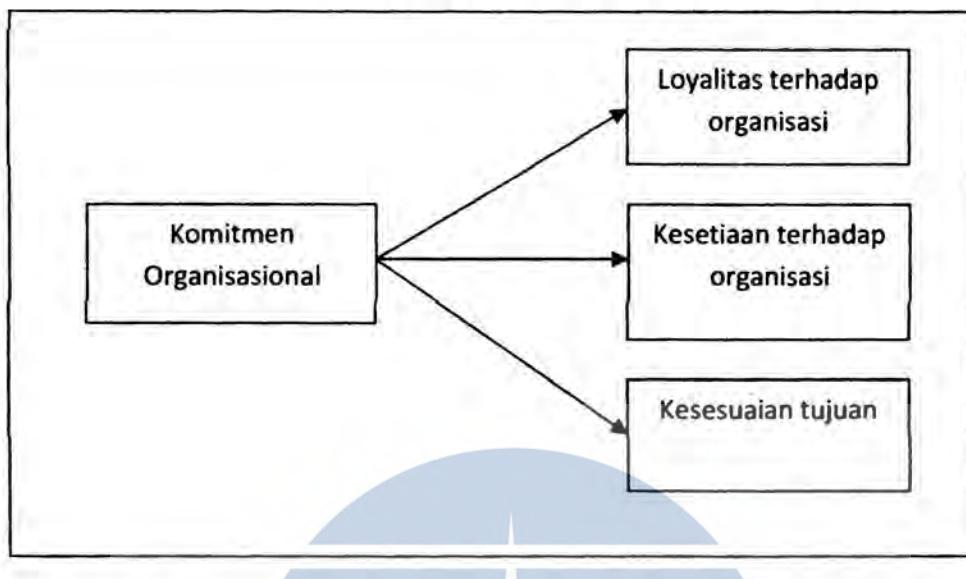


Komitmen organisasional

Variabel komitmen organisasional diukur dengan indikator antara lain adalah :

1. Loyalitas seseorang terhadap organisasi.
2. Kemauan untuk mempergunakan usaha atas nama organisasi (kesetiaan terhadap organisasi).
3. Kesesuaian antara tujuan seseorang dengan tujuan organisasi.

Gambar 3.3
Variabel Komitmen Organisasional

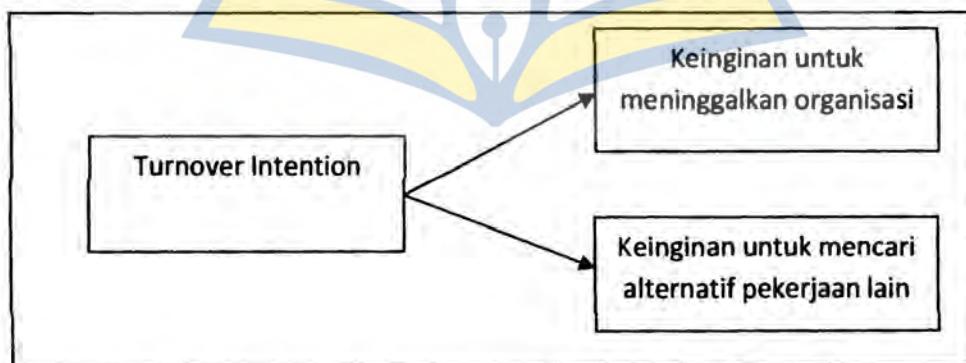


Turnover Intention

Variabel *Turnover Intention* diukur antara lain dengan variabel :

1. Keinginan untuk meninggalkan perusahaan
2. Keinginan untuk mencari alternatif pekerjaan lain

Gambar 3.4
Variabel *Turnover Intention*



Sumber : Lum, et al., 1998; Lee, et al., 1987 & 1992 dalam Rita Andini (2006)

B. Desain Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Data yang akan digunakan adalah data primer. Data primer diperoleh dengan melakukan pendataan kepada responden dengan menggunakan instrumen penelitian. Instrumen penelitian yang digunakan yaitu daftar isian (kuesioner) yang memuat pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan stres kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasional.

Kuesioner ini diisi oleh responden yaitu seluruh guru yang mengajar di SD An Namiyah pusat Pekanbaru.

C. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang mengajar di SD An Namiyah Pusat Pekanbaru yang beralamat di Komplek Marsan Sejahtera Jl.Marsan Selatan No. 341 Pekanbaru.

Namun dengan demikian, kenyataannya jumlah populasi tidak terlalu banyak (kurang dari 100) dan untuk memberikan hasil yang lebih akurat maka dalam penelitian ini seluruh populasi dijadikan sampel penelitian (60 orang guru).

D. Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai instrumen penelitian yang berisi daftar isian pertanyaan. Kuesioner ini berisi pertanyaan yang berkaitan dengan stres kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Kuesioner mencakup biodata guru seperti nama, umur, jenis kelamin, masa kerja, pendidikan, dan lain-lain. Pernyataan mengenai stres kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasional pada kuesioner berupa pertanyaan tertutup dengan menggunakan Skala *Likert* dengan 5 skala.

Sebagaimana yang diungkapkan Sekaran (2003) *The Likert is designed to examine how strongly subjects agree or disagree with statements on a 5-point scale with the following anchors* (Likert dirancang untuk menguji seberapa kuat pernyataan subjek setuju atau tidak setuju dengan 5 skala). lima skala yang digunakan adalah:

1 : *Strongly Disagree* (sangat tidak setuju)

2 : *Disagree* (tidak setuju)

3: *Neither Agree Nor Disagree* (setuju tidak, tidak setuju pun tidak)

4: *Agree* (setuju)

5: *Strongly Agree* (sangat setuju)

E. Prosedur Pengumpulan Data

Informasi penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang berisi profil guru SD An Namiroh, Data dikumpulkan dengan metode angket dengan memberikan kuesioner kepada responden untuk diisi dengan jujur dan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Daftar pertanyaan (kuesioner) diserahkan kepada kepala sekolah untuk diedarkan kepada seluruh responden. Kuesioner kemudian diisi oleh responden (guru) dengan benar, jujur, dan lengkap. Setelah diisi oleh responden, kuesioner dikumpulkan kembali untuk dilakukan pengolahan lebih lanjut untuk menghasilkan informasi dalam penelitian ini.

Pengolahan data dengan menggunakan *Microsoft Excel* versi 2010 sebagai media input data. Setelah data selesai di input, diolah lebih lanjut dengan menggunakan *Microsoft Excel* versi 2010 dan *Statistical Package for the Social Sciene* (SPSS) untuk menghasilkan uji penelitian.

F. Metode Analisis Data

Metode pengolahan data dengan menggunakan uji t untuk mengetahui pengaruh variabel secara terpisah (parsial) antara variabel bebas dan variabel terikat. Sedangkan untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara variabel bebas dan variabel terikat dengan menggunakan uji F.

Uji t

Uji t dirumuskan sebagai berikut:

$$t_0 = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana:

n = jumlah sampel

r = koefisien korelasi parsial

r^2 = Koefisien determinasi

Keputusan yang akan diambil untuk variabel bebas dan terikat secara parsial adalah sebagai berikut:

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, ada pengaruh secara signifikan
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 tidak ditolak, tidak ada pengaruh secara signifikan

Uji F

Uji F di rumuskan sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2 k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Dimana :

n = Jumlah sampel

k = Jumlah variabel independen

R^2 = Koefisien Determinasi

Keputusan yang diambil untuk variabel bebas dan terikat secara simultan berikut:

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, ada pengaruh signifikan
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 tidak ditolak, tidak ada pengaruh signifikan



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

Yayasan An Namiyah berdiri pada tahun 1999 dengan fokus kegiatan untuk mengelola Play Group dan Taman Kanak-kanak. Seiring dengan banyaknya permintaan wali murid serta masyarakat akhirnya pada tahun pelajaran 2006/2007. Muji Sutrisno selaku Ketua Yayasan An Namiyah memberanikan diri untuk mendirikan SD An Namiyah yang terletak di Jalan Marsan Sejahtera No.341. Dengan Visi menciptakan para pemimpin kelas dunia yang taat kepada Allah SWT, SD An Namiyah mempunyai komitmen memunculkan para lulusan yang unggul dan berprestasi. SD An Namiyah mengusung 3 program unggulan. yakni Bahasa Inggris sebagai bahasa komunikasi harian, siswa mahir mengoperasikan komputer dan mengetik dengan 10 jari meski matanya ditutup tanpa melihat *keyboard* dan siswapun diajari menghafal Al qur'an minimal juz ke 30. SD An Namiyah siap bangun, mengembangkan dan melaksanakan pendidikan berbasis internasional yang menerapkan sistem keterpaduan dengan menggunakan teknologi informasi dan bahasa internasional.

1. Visi dan Misi

Creating World Class Leaders “ Mencetak Pemimpin-Pemimpin Dunia “

Misi

- a. Membangun, mengembangkan dan melaksanakan pendidikan berbasis internasional yang menerapkan sistem keterpaduan dengan menggunakan teknologi informasi dan bahasa internasional sebagai bahasa komunikasi

- b. Menghimpun dan mensinergikan SDM unggul dalam suatu lembaga secara berkisenambungan untuk mencetak pemimpin pemimpin dunia yang religius dan mampu mensejahterakan kehidupan dimuka bumi.
- c. Menerapkan standar tinggi dalam kualitas layanan di setiap unit usaha lembaga yang dikelola terus menerus melakukan upaya peningkatan.
- d. Membangun dan mengembangkan kerjasama dengan lembaga pendidikan nasional maupun internasional yang bermutu dan memiliki kesamaan visi.
- e. Mengadakan sarana dan prasarana yang berstandar tinggi untuk mendukung terlaksananya proses penempaan pemimpin pemimpin yang religius
- f. Menyediakan wadah yang kondusif untuk menumbuhkembangkan potensi SDM untuk berkarya pada potensi puncaknya.

2. Wali Kelas

Wali kelas mempunyai tugas-tugas pokok sebagai berikut :

- a. Memimpin pembukaan dikelas (membariskan anak, Do'a dan Muroja'ah Al qur'an).
- b. Membuat perlengkapan administrasi kelas dan atribut kelas.
- c. Mengisis kelengkapan kelas, ledger, raport dan absensi.
- d. Membuat data siswa.
- e. Menyelesaikan pelanggaran-pelanggaran aturan kelas.
- f. Konsultasi pendidikan dengan orang tua.
- g. Membantu kelancaran SPP, tabungan dan dana POMG.
- h. Melakukan home visit/kunjungan anak sakit.
- i. Mengkoordinir dan bertanggungjawab terhadap pelaksanaan piket kebersihan didalam kelas.

- j. Bertanggungjawab terhadap pelaksanaan sholat (Zuhur, Ashar, Dhuha) dan makan siang.
 - k. Melakukan supervisi dan pembinaan akhlak siswa.
 - l. Membina hubungan baik dengan orang tua.
 - m. Melakukan ritual penutupan kelas 5 menit sebelum anak pulang (do'a penutup majelis, naik kendaraan dan ucapan terimakasih pennghormatan kepada guru).
3. Guru Bidang studi

Guru bidang studi memiliki tugas-tugas pokok sebagai berikut :

1. Membuat silabbus dan RPP (Rencana Program Pengajaran), KKM (Kriteria Ketuntasan Minimal, PROSEM (Program Semester) dan PROTA (Program Tahunan)).
2. Membuat program pengajaran dan Lembar Kerja Siswa (LKS).
3. Melaksanakan Kegiatan Belajar Mengajar (KBM) yang menyenangkan dengan media-media pendukung yang menarik.
4. Membuat dan menganalisis kisi-kisi soal ujian dan evaluasi.
5. Memberi penilai objektif.
6. Memberikan remedial dan pengayaan kepada siswa.
7. Memberikan PR dan latihan.
8. Membuat target pencapaian kurikulum dan daya serap siswa.
9. Membantu penegakan kedisiplinan siswa.
10. Membantu memecahkan kesulitan yang dihadapi siswa berkaitan dengan mata pelajarannya.

11. Membina hubungan baik dengan orangtua murid (memberikan laporan lisan tentang kemajuan secara umum yang berkaitan dengan pelajaran yanng menjadi tanggungjawabnya).
12. Mencari cara-cara baru untuk mempermudah anak memahami pelajaran yang menjadi tanggungjawabnya.

B. Hasil

Dalam penelitian ini dilakukan beberapa tahapan penelitian dimulai dengan pengumpulan data, lalu dilakukan entri data, setelah itu dilakukan uji statistik, mulai dari uji validitas dan realibilitas, analisis deskriptif, uji hipotesis, dan uji asumsi (multikolinearitas, Heteroskedastisitas, dan normalitas).

1. Pengumpulan data

Instrumen penelitian diberikan kepada semua responden yaitu sebanyak 60 orang, namun yang mengembalikan instrumen hanya sebanyak 50 orang. Seluruh profil data responden di entri dan keseluruhan variabel yaitu variabel Stres Kerja (X_1) ada 10 indikator, variabel Kepuasan Kerja (X_2) ada 10 indikator, variabel Komitmen Organisasi (X_3) ada 10 indikator dan ada 10 indikator variabel *Turnover intention* (Y)

2. Deskriptif Profil Responden

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang bekerja di SD An Namiroh pusat. Responden dalam penelitian ini selanjutnya dapat dirincikan berdasarkan jenis kelamin, umur, pendidikan, masa kerja, dan jabatan

2.1 Responden berdasarkan jenis kelamin

Jumlah guru di SD An Namiroh didominasi oleh guru yang berjenis kelamin perempuan 66 %. dan jumlah guru berjenis kelamin laki-laki lebih sedikit yaitu berjumlah 34 %. Guru dengan jenis kelamin laki-laki sebagian besar memegang jabatan

sebagai guru bidang studi. Dan guru berjenis kelamin perempuan sebagian besar menjadi guru kelas.

2.2 Responden berdasarkan umur

Tabel 4.1
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Umur

No	Umur (tahun)	Jumlah	Percentase (%)
1.	20 – 30	40	80
2.	31 – 40	4	8
3	41 – 50	6	12
Total		50	100

Dari Tabel 4.1 diketahui bahwa jumlah guru yang memiliki umur dengan rentang 20-30 tahun lebih dominan yaitu sebanyak 80 %. Hal ini disebabkan oleh SDIT ditengah persaingan yang ketat dituntut memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang unggul. Dalam hal ini guru yang energik pintar dan kreatif biasanya dimiliki oleh guru-guru muda yang menentukan keefektifan suatu lembaga.

2.3 Responden berdasarkan pendidikan

Diketahui bahwa sebanyak 98 % guru memiliki pendidikan Sarjana Strata 1. Sedangkan guru dengan pendidikan Sarjana Strata 2 sebanyak 2 %. Diketahui bahwa SD An Namiyah dalam menerima guru salah satu syarat utama yang harus dimiliki yaitu standar pendidikan minimal adalah sarjana strata 1. Dengan memiliki latar belakang pendidikan berasal dari Fakultas Keguruan ataupun Strata 1 non pendidikan dengan ijazah Akta IV.

2.4 Responden berdasarkan lama masa kerja

Tabel 4.3
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja

No	Masa kerja (tahun)	Jumlah	Persentase (%)
1.	0-1	10	20
2.	1-3	15	30
3	> 3	25	50
Total		50	100

Berdasarkan Tabel 4.3 diketahui bahwa sebanyak 50 % guru yang memiliki masa kerja diatas 3 tahun, sisanya sebanyak 30 % guru yang memiliki masa kerja rentang 1-3 tahun dan 20 % guru yang memiliki masa kerja 0-1 tahun. Persentase guru yang bertahan lebih dari 3 tahun hanya sebagianya saja. Guru yang biasanya keluar meninggalkan organisasi adalah guru dengan masa kerja rentang 0-1 tahun. Alasan keluar dari organisasi adalah karena alasan pribadi maupun pemberhentian dari pihak manajemen. Guru yang memiliki masa kerja diatas 3 tahun maka secara otomatis menjadi Guru Tetap Yayasan (GTY), sedangkan guru yang memiliki masa kerja dibawah 3 tahun menjadi Guru Tidak Tetap (GTT).

2.5 Responden berdasarkan jabatan

Diketahui bahwa 66 % guru memiliki tanggung jawab sebagai guru kelas dan 34 % memiliki tanggung jawab sebagai guru bidang studi.

3. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas variabel X₁ (Stres kerja)

Tabel 4.5
Summary Hasil Uji

Variabel	Indikator	Variabel / Reliabel			
		Sig/ C.Al pha	Hasil	Corrected Item-Total Correlation	Hasil
1	2	3	4	5	6
X₁	X ₁ _1	0,758	Reliabel		
	X ₁ _1	0,000	Valid	0,414	Valid
	X ₁ _2	0,241	Tidak valid	-0,005	Tidak valid
	X ₁ _3	0,000	Valid	0,461	Valid
	X ₁ _4	0,000	Valid	0,557	Valid
	X ₁ _5	0,000	Valid	0,338	Valid
	X ₁ _6	0,029	Valid	0,131	Tidak valid
	X ₁ _7	0,000	Valid	0,419	Valid
	X ₁ _8	0,000	Valid	0,740	Valid
	X ₁ _9	0,000	Valid	0,614	Valid
	X ₁ _10	0,000	Valid	0,648	Valid

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat dilihat bahwa tidak semua *corrected item -total correlation* dinyatakan valid. Dari 10 indikator pernyataan terdapat 2 indikator yang tidak valid yaitu indikator X₁_2 dan X₁_6 . Nilai yang terendah terdapat pada indikator X₁_2 yaitu -0,005 dan nilai X₁_6 yaitu 0,131 sedangkan nilai yang tertinggi terdapat pada indikator X₁_8 yaitu 0,740 sehingga kedua variabel yang dinyatakan tidak valid harus dilakukan pengujian ulang.

Hasil uji validitas dan reliabilitas variabel X₁ (Stres Kerja) kedua

Berikut ini adalah tabel uji validitas kedua setelah mengurangi indikator yang tidak memenuhi syarat validitas.

Tabel 4.6
Summary Hasil Uji

Variabel	Indikator	Variabel / Reliabel			
		Sig/ C.Al pha	Hasil	Corrected Item-Total Correlation	Hasil
1	2	3	4	5	6
X ₁		0,818	Reliabel		
	X ₁ _1	0,000	Valid	0,362	Valid
	X ₁ _3	0,000	Valid	0,546	Valid
	X ₁ _4	0,000	Valid	0,627	Valid
	X ₁ _5	0,000	Valid	0,322	Valid
	X ₁ _7	0,000	Valid	0,442	Valid
	X ₁ _8	0,000	Valid	0,688	Valid
	X ₁ _9	0,000	Valid	0,700	Valid
	X ₁ _10	0,000	Valid	0,662	Valid

1. Hasil uji validitas variabel stres kerja (X₁) kedua

Corrected item -total correlation pada Tabel 4.6 yang merupakan hasil untuk setiap indikator pernyataan mengenai stres kerja bernilai 0,322 s.d 0,700. Dengan demikian hasil r tabel bernilai positif sebesar 0,2377 maka H₀ tidak ditolak. Jadi untuk 6 indikator pernyataan untuk variabel stres kerja adalah valid. Maka uji reliabilitas untuk variabel stres kerja (X₁) dapat dilakukan.

2. Hasil uji reliabilitas variabel Stres kerja (X_1) kedua

Dari Tabel 4.6 kolom 3 nilai *Crobanck's Alpha* yang merupakan r Alpha adalah 0,818. Dengan demikian r Alpha > r tabel : $0,818 > 0,2377$ dan r Alpha bernilai positif sehingga Ho tidak ditolak. Jadi indikator variabel stres kerja (X_1) adalah reliabel.

Uji validitas dan reliabilitas variabel X_2 (Kepuasan kerja)

Tabel 4.7
Summary Hasil Uji

Variabel	Indikator	Variabel / Reliabel			
		Sig/ C.Alpha	Hasil	Corrected Item-Total Correlation	Hasil
1	2	3	4	5	6
X2		0,824	Reliabel		
	X _{2_1}	0,000	Valid	0,736	Valid
	X _{2_2}	0,000	Valid	0,539	Valid
	X _{2_3}	0,000	Valid	0,440	Valid
	X _{2_4}	0,000	Valid	0,595	Valid
	X _{2_5}	0,000	Valid	0,359	Valid
	X _{2_6}	0,000	Valid	0,391	Valid
	X _{2_7}	0,000	Valid	0,370	Valid
	X _{2_8}	0,001	Valid	0,351	Valid
	X _{2_9}	0,000	Valid	0,559	Valid
	X _{2_10}	0,000	Valid	0,569	Valid

Pada variabel X_2 *Corrected item-Total correlation* pada Tabel 4.7 yang merupakan r hasil untuk setiap indikator pernyataan mengenai kepuasan kerja bernilai antara 0,351 s.d 0,736. Dengan demikian karena nilai r semuanya positif dan lebih besar

dari r tabel yaitu : 0,2377, maka Ho tidak ditolak. Sehingga seluruh indikator pernyataan untuk variabel kepuasan kerja adalah valid dan dapat dilakukan uji reliabilitas.

1. Hasil uji validitas variabel Kepuasan kerja (X₂)

Corrected item-Total correlation pada Tabel 4.7 yang merupakan r hasil untuk setiap indikator pernyataan mengenai kepuasan kerja bernilai antara 0,351 s.d 0,736. Dengan demikian karena nilai r semuanya positif dan lebih besar dari r tabel yaitu : 0,2377, maka Ho tidak ditolak. Sehingga seluruh indikator pernyataan untuk variabel Kepuasan kerja adalah valid dan dapat dilakukan uji reliabilitas.

2. Hasil uji Reliabilitas variabel Kepuasan kerja (X₂)

Pada Tabel 4.7 kolom 3 nilai r Cronbach's Alpha adalah 0,824. Dengan demikian r Alpha > r tabel (0,824 > 0,2377) dan r Alpha bernilai positif sehingga Ho ditolak. Jadi indikator variabel Kepuasan kerja (X₂) adalah reliabel.

Hasil uji validitas dan reliabilitas variabel X3 (Komitmen Organisasi)

Tabel 4.8
Summary Hasil Uji

Variabel	Indikator	Variabel / Reliabel			
		Sig/ C.Alpha	Hasil	Corrected Item-Total Correlation	Hasil
1	2	3	4	5	6
X₃		0,799			
	X ₃ _1	0,000	Valid	0,570	Valid
	X ₃ _2	0,000	Valid	0,708	Valid
	X ₃ _3	0,000	Valid	0,799	Valid
	X ₃ _4	0,000	Valid	0,755	Valid
	X ₃ _5	0,000	Valid	0,356	Valid
	X ₃ _6	0,471	Tidak	-0,047	Tidak
	X ₃ _7	0,000	Valid	0,547	Valid
	X ₃ _8	0,001	Valid	0,326	Valid
	X ₃ _9	0,000	Valid	0,445	Valid
	X ₃ _10	0,001	Valid	0,311	Valid

Pada Tabel 4.8 variabel X₃ dapat dilihat bahwa tidak semua *corrected item -total correlation* dinyatakan valid. Dari 10 indikator pernyataan terdapat 1 indikator yang tidak valid yaitu indikator X₃_6. Nilai terendah terdapat pada indikator X₃_6 yaitu -0,047 dan nilai yang tertinggi terdapat pada indikator X₃_3 yaitu 0,799. Sehingga variabel tersebut yang dinyatakan tidak valid dan harus dilakukan pengujian ulang.

Hasil uji validitas dan reliabilitas variabel X₃ (Komitmen Organisasi) kedua

Berikut ini adalah tabel uji validitas yang kedua setelah mengurangi indikator yang tidak memenuhi syarat validitas.

Tabel 4.9
Summary Hasil Uji

Variabel	Indikator	Variabel / Reliabel			
		Sig/ C.Alpha	Hasil	Corrected Item-Total Correlation	Hasil
1	2	3	4	5	6
X ₃	X ₃ _1	0,832 0,000	Valid	0,601	Valid
	X ₃ _2	0,000	Valid	0,709	Valid
	X ₃ _3	0,000	Valid	0,784	Valid
	X ₃ _4	0,000	Valid	0,782	Valid
	X ₃ _5	0,000	Valid	0,320	Valid
	X ₃ _7	0,000	Valid	0,585	Valid
	X ₃ _8	0,001	Valid	0,346	Valid
	X ₃ _9	0,000	Valid	0,431	Valid
	X ₃ _10	0,001	Valid	0,344	Valid

Hasil uji validitas dan reliabilitas variabel Komitmen organisasi (X_3) kedua

1. Hasil uji validitas variabel komitmen organisasi (X_3)

Corrected item -total correlation pada Tabel 4.9 yang merupakan hasil untuk setiap indikator pernyataan mengenai komitmen organisasi bernilai 0,320 s.d 0,784. Dengan demikian hasil r tabel bernilai positif sebesar 0,2377 maka Ho tidak ditolak. Jadi untuk 9 indikator pernyataan untuk variabel komitmen organisasi adalah valid. Maka uji reliabilitas untuk variabel komitmen organisasi (X_3) dapat dilakukan.

2. Hasil Uji reliabilitas variabel komitmen organisasi (X_3) kedua

Nilai *Cronbach's Alpha* pada Tabel 4.9 kolom 3 yang merupakan r Alpha adalah 0,832. $r \text{ Alpha} > r \text{ tabel}$ ($0,832 > 0,2377$). Jadi indikator variabel komitmen organisasi (X_3) adalah reliabel.

Uji validitas dan reliabilitas variabel Y (*Turnover Intention*)

Tabel 4.10
Summary Hasil Uji

Variabel	Indikator	Variabel / Reliabel			
		Sig/ C.Alpha	Hasil	Corrected Item-Total Correlation	Hasil
1	2	3	4	5	6
Y	Y_1	0,794	Valid	0,535	Valid
	Y_2	0,000	Valid	0,516	Valid
	Y_3	0,000	Valid	0,662	Valid
	Y_4	0,000	Valid	0,530	Valid
	Y_5	0,002	Valid	0,229	Tidak valid
	Y_6	0,080	Tidak valid	0,090	Tidak valid

	Y_7	0,000	Valid	0,400	Valid
	Y_8	0,000	Valid	0,384	Valid
	Y_9	0,000	Valid	0,638	Valid
	Y_10	0,000	Valid	0,613	Valid

Pada Tabel 4.10 variabel Y dapat dilihat bahwa tidak semua corrected item –total correlation dinyatakan valid. Dari 10 indikator pernyataan terdapat 2 indikator yang tidak valid yaitu indikator Y_5 dan Y_6. Nilai Y5 sebesar 0,299 dan nilai Y6 sebesar 0,090, Sehingga variabel tersebut yang dinyatakan tidak valid dan harus dilakukan pengujian ulang.

Uji validitas dan reliabilitas variabel Y (*Turnover Intention*) kedua

Berikut ini adalah tabel uji validitas yang kedua setelah mengurangi indikator yang tidak memenuhi syarat validitas.

Tabel 4.11
Summary Hasil Uji

Variabel	Indikator	Variabel / Reliabel			
		Sig/ C.Alpha	Hasil	Corrected Item-Total Correlation	Hasil
1	2	3	4	5	6
Y	Y_1	0,821	Valid	0,562	Valid
	Y_2	0,000	Valid	0,555	Valid
	Y_3	0,000	Valid	0,662	Valid
	Y_4	0,000	Valid	0,539	Valid
	Y_7	0,000	Valid	0,340	Valid
	Y_8	0,000	Valid	0,429	Valid

	Y_9	0,000	Valid	0,627	Valid
	Y_10	0,000	Valid	0,638	Valid

1. Hasil uji validitas variabel *turnover intention* (Y)

Corrected item –total correlation pada Tabel 4.11 yang merupakan hasil untuk setiap indikator pernyataan mengenai *Turnover intentions* bernilai 0,340 s.d 0,662. Dengan demikian hasil r tabel bernilai positif sebesar 0,2377 maka Ho tidak ditolak. Jadi untuk 8 indikator pernyataan untuk variabel Y (*Turnover Intention*) adalah valid. Maka uji reliabilitas untuk variabel *Turnover Intention* (Y) dapat dilakukan.

2. Hasil uji validitas reliabilitas *turnover intention* (Y)

Nilai Cronbach's Alpha pada Tabel 4.11 yang merupakan r Alpha adalah 0,821. r Alpha > r tabel ($0,821 > 0,2377$). Jadi indikator variabel Turnover Intention (Y) adalah reliabel.

4. Deskriptif indikator variabel

1. Analisis deskriptif variabel Stres Kerja (X_1)

Indikator variabel Stres Kerja terdiri dari 10 variabel. Hasil pengolahan data setiap indikator variabel Stres Kerja (X_1) dapat dilihat pada Tabel 4.12

Tabel 4.12

Hasil Analisis Deskriptif Variabel Stres Kerja (X_1)

Skor	Variabel Stres kerja (%)							
	$X_1.1$	$X_1.3$	$X_1.4$	$X_1.5$	$X_1.7$	$X_1.8$	$X_1.9$	$X_1.10$
(1)	(2)	(4)	(5)	(6)	(8)	(9)	(10)	(11)
Sangat Tidak Setuju	6.00	14.00	14.00	6.00	22.00	8.00	10.00	18.00
Tidak Setuju	30.00	8.00	22.00	24.00	38.00	32.00	26.00	32.00

Netral	32.00	28.00	42.00	22.00	30.00	36.00	42.00	26.00
Setuju	18.00	34.00	18.00	40.00	8.00	20.00	16.00	14.00
Sangat Setuju	14.00	16.00	4.00	8.00	2.00	4.00	6.00	10.00
Total	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
Rata-rata indikator	3.04	3.3	2.76	3.2	2.3	2.8	2.82	2.66
Rata-rata variabel	2,86							

Berdasarkan Tabel 4.12 diketahui bahwa rata-rata indikator tertinggi terdapat pada indikator X₁_3 yaitu sebesar 3,3 %. Sedangkan nilai rata-rata indikator terendah terdapat pada indikator X₁_7 yaitu sebanyak 2,3%.

Skor rata-rata untuk variabel Stres Kerja (X₁) adalah 2,86, hal ini dapat diartikan bahwa secara rata-rata responden memberikan jawaban netral (skor 3) untuk variabel Stres Kerja.

Dari jawaban responden dapat dilihat pada variabel X₁_7 sebanyak 38% Tidak setuju dengan indikator yang menyatakan guru merasa jam kerja yang dilakukan sehari-hari tidak berlebihan. Artinya bahwa sebanyak 38% guru yang merasa jam kerja yang dilakukan sehari-hari membuat guru mengalami stres kerja. Persentase tertinggi selanjutnya berada pada variabel X₁_8, sebanyak 32% guru menyatakan tidak setuju guru merasa pekerjaan yang dibebankan kepadanya tidak terlalu banyak. Artinya bahwa 32% guru merasakan stres kerja disebabkan oleh beban kerja yang terlalu banyak. Variabel X₁_10 juga memiliki persentase sebesar 32% responden menyatakan tidak setuju terhadap indikator guru merasa puas dengan pola hubungan dan dukungan yang diterima dari pimpinan. Dalam hal ini 32% guru merasakan tidak puas dengan pola hubungan dan dukungan yang diterima dari pimpinan.

2. Analisis deskriptif variabel Kepuasan kerja (X_2)

Variabel Kepuasan kerja memiliki 10 indikator. Hasil analisis deskriptif Kepuasan kerja dapat dilihat pada Tabel 4.13

Tabel 4.13

Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja (X_2)

Skor	Variabel Kepuasan kerja (%)									
	$X_{2.1}$	$X_{2.2}$	$X_{2.3}$	$X_{2.4}$	$X_{2.5}$	$X_{2.6}$	$X_{2.7}$	$X_{2.8}$	$X_{2.9}$	$X_{2.10}$
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)
Sangat Tidak Setuju	14	30	6	8	12	6	24	4	22	20
Tidak Setuju	8	22	8	6	6	10	18	8	24	34
Netral	36	10	28	32	46	44	36	42	42	34
Setuju	32	30	38	40	24	28	14	34	6	8
Sangat Setuju	10	8	20	14	12	12	8	12	6	4
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Rata-rata indikator	3.16	2.64	3.58	3.46	3.18	3.3	2.64	3.42	2.5	2.42
Rata-rata variabel	30,3									

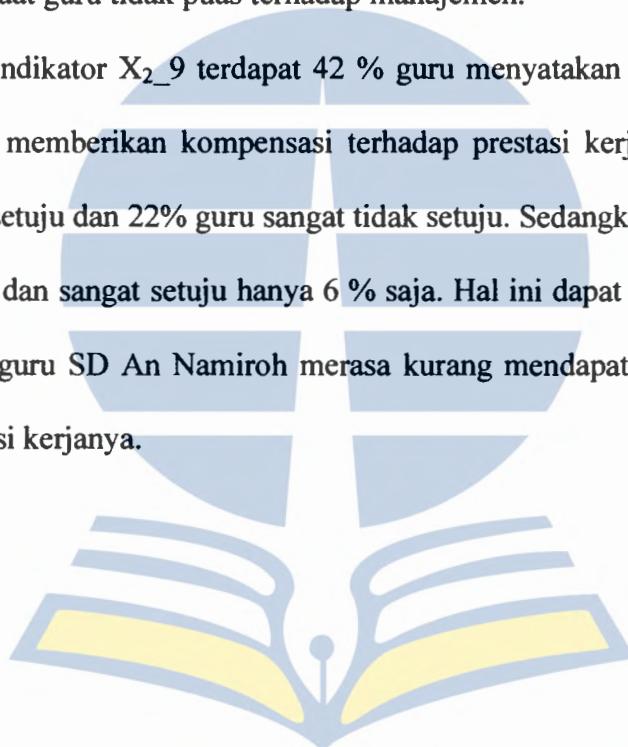
Berdasarkan Tabel 4.13 diketahui bahwa rata-rata indikator tertinggi terdapat pada indikator $X_{2.3}$ yaitu sebesar 3,58% (skor 4). Skor rata-rata untuk variabel kepuasan kerja (X_2) adalah 3,03, hal ini dapat diartikan bahwa secara rata-rata responden memberikan jawaban netral (skor 3) untuk variabel Kepuasan Kerja.

Dapat dilihat bahwa 38 % responden menyatakan setuju responden bekerja sesuai dengan keahlian yang dimiliki. Persentase rata-rata indikator tertinggi selanjutnya terdapat pada indikator $X_{2.4}$ yaitu sebanyak 40 % responden menyatakan setuju bahwa responden senang dengan hasil kerjanya selama ini.

Nilai rata-rata indikator terendah terdapat pada indikator $X_{2.10}$ yaitu sebesar 2,42 %. Kemudian dapat dilihat bahwa 34 % responden menyatakan tidak setuju bahwa pihak manajemen selalu memperhatikan tanggapan dan saran dari

karyawannya. Artinya guru SD An Namiyah merasa bahwa manajemen kurang memperhatikan tanggapan dan saran dari guru yang membuat para guru merasa tidak puas dengan manajemen. Dari hasil persentase jawaban para guru dapat dianalisis suatu keadaan bahwa para guru di SD An Namiyah merasa sudah melakukan pekerjaan dengan baik dan puas terhadap hasil kerjanya, namun disisi lain dengan hasil kerja yang baik para guru merasa manajemen kurang memperhatikan tanggapan dan saran dari guru sehingga dengan keadaan ini membuat guru tidak puas terhadap manajemen.

Pada indikator X₂_9 terdapat 42 % guru menyatakan netral bahwa manajemen selalu memberikan kompensasi terhadap prestasi kerja guru. Lalu 24% guru tidak setuju dan 22% guru sangat tidak setuju. Sedangkan guru yang menyatakan setuju dan sangat setuju hanya 6 % saja. Hal ini dapat diartikan bahwa sebagian besar guru SD An Namiyah merasa kurang mendapatkan kompensasi terhadap prestasi kerjanya.



3. Analisis deskriptif variabel Komitmen Organisasi (X_3)

Variabel Komitmen Organisasi memiliki 10 indikator. Hasil analisis deskriptif Komitmen Organisasi dapat dilihat pada Tabel 4.14

Tabel 4.14

Hasil Analisis Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi (X_3)

Skor	Variabel Komitmen Organisasi (%)									
	$X_3.1$	$X_3.2$	$X_3.3$	$X_3.4$	$X_3.5$	$X_3.7$	$X_3.8$	$X_3.9$	$X_3.10$	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(8)	(9)	(10)	(11)	
Sangat Tidak Setuju	4	6	8	6	10	6	6	6	10	
Tidak Setuju	12	18	8	16	20	22	20	24	24	
Netral	44	40	56	32	42	56	50	54	56	
Setuju	28	32	22	42	24	16	20	14	4	
Sangat Setuju	12	4	6	4	4	0	4	2	6	
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	
Rata-rata indikator	3.32	3.1	3.1	3.22	2.92	2.82	2.96	2.82	2.72	
Rata-rata variabel	2,98									

Berdasarkan Tabel 4.14 diketahui bahwa rata-rata indikator tertinggi terdapat pada indikator $X_3.1$ yaitu sebesar 3,32%. Secara keseluruhan, skor rata-rata untuk variabel Komitmen Organisasi (X_3) adalah 2,98, hal ini dapat diartikan bahwa secara rata-rata responden memberikan jawaban netral (skor 3) untuk variabel Komitmen Organisasi.

Dapat dilihat bahwa indikator $X_3.1$ sebanyak 44% responden menyatakan netral dan 28% menyatakan setuju terhadap pernyataan responden merasa terikat secara emosional dengan organisasi tempat bekerja. Guru yang merasa terikat dengan organisasi merupakan salah satu yang menandakan bahwa guru tersebut memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi.

Persentase tertinggi selanjutnya terdapat pada indikator X₃_4 yaitu sebesar 3,22 %.

Dapat dilihat 42% responden menyatakan setuju bahwa responden merasa masalah organisasi ditempat kerja juga seperti masalah responden sendiri. Bila guru menghadapi permasalahan maka guru akan berusaha menyelesaikan masalah tersebut dengan sebaik-baiknya sebagai rasa tanggungjawabnya sebagai bagian dari organisasi tempat guru bekerja.

Jika dillihat pada indikator X₃_7 terdapat 56% jawaban netral dan 22% jawaban tidak setuju terhadap pernyataan guru mau berusaha di atas batas normal untuk mensukseskan organisasi ditempat bekerja. Artinya guru hanya mau melaksanakan apa yang menjadi kewajiban pokoknya saja dan tidak bersedia untuk bekerja diatas batas normal untuk mensukseskan organisasi ditempat guru bekerja. Hal ini tentunya menandakan bahwa terdapat banyak guru yang tidak memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi tempat guru bekerja. Karena komitmen organisasi bukan hanya dapat dilihat dari kesediaan guru untuk bertahan diorganisasi saja tetapi guru juga bersedia untuk melakukan hal yang lebih untuk kesuksesan organisasi ditempat bekerja.

4. Analisis deskriptif variabel *Turnover Intention* (Y)

Variabel Turnover Intention memiliki 10 indikator. Hasil analisis deskriptif Turnover Intention dapat dilihat pada Tabel 4.15

Tabel 4.15

Hasil Analisis Deskriptif Variabel Turnover Intention (Y)

Skor	Variabel Turnover Intention (%)							
	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₇	Y ₈	Y ₉	Y ₁₀
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(8)	(9)	(10)	(11)
Sangat Tidak Setuju	6	8	2	28	26	2	6	10
Tidak Setuju	26	14	18	32	18	16	16	30
Netral	38	40	30	28	38	40	28	30
Setuju	18	28	40	8	16	36	40	24
Sangat Setuju	12	10	10	4	2	6	10	6
Total	100	100	100	100	100	100	100	100
Rata-rata indikator	3.04	3.18	3.38	2.28	2.5	3.28	3.32	2.86
Rata-rata variabel	2,98							

Berdasarkan Tabel 4.15 diketahui bahwa rata-rata indikator tertinggi terdapat pada indikator Y₃ yaitu sebesar 3.38%. Berdasarkan skor rata-rata nilai untuk variabel *Turnover Intention* (Y) adalah 2,98 hal ini dapat diartikan bahwa secara rata-rata responden memberikan jawaban netral (skor 3) untuk variabel *Turnover Intention*.

Pada indikator Y₈ dapat dilihat bahwa 36% responden menyatakan setuju lama bekerja mempengaruhi keinginan guru untuk tetap bertahan bekerja pada organisasi. Guru yang sudah lama bekerja di suatu tempat biasanya akan cendrung untuk tetap bertahan pada organisasi tempat bekerja. Selanjutnya pada indikator Y₉ sebagian besar guru merasakan pekerjaan yang ditangani sesuai dengan harapan, sehingga guru tetap ingin bertahan diorganisasi. Hal ini dikarenakan guru yang

bekerja di An Namiroh adalah guru yang memiliki latar belakang sarjana kependidikan yang sesuai dengan jurusan dan keahliannya masing-masing.

Untuk indikator Y_4 sebagian besar responden menyatakan seandainya guru mengetahui ada pekerjaan baik ditempat lain maka guru tidak akan mengejar peluang tersebut. Maknanya bila guru mengetahui ada pekerjaan baik ditempat lain maka guru akan mencoba mengejar peluang tersebut. Pada indikator Y_7 dapat diketahui bahwa sebagian besar guru sangat tidak setuju akan tetap tinggal ditempat bekerja sampai dengan 5 tahun mendatang. Hal ini berarti guru akan terus berusaha mencari peluang kerja yang lebih baik sehingga bila sudah dapat maka guru akan segera keluar dari organisasi.

1. Uji Asumsi

a. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas adalah asumsi yang menunjukkan adanya hubungan linier yang kuat diantara beberapa variabel prediktor dalam suatu model regresi linear berganda. Model regresi yang baik memiliki variabel-variabel prediktor yang independen atau tidak berkorelasi. Uji ini dilakukan untuk melihat korelasi antara variabel Stres kerja (X_1), Kepuasan kerja (X_2) dan Komitmen organisasi (X_3).

Tabel 4.16

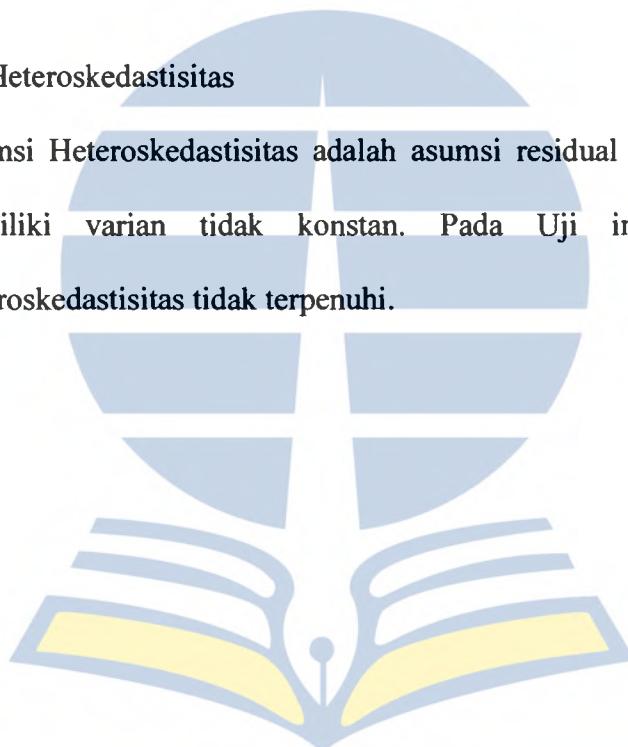
Koefisien Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
X_1	.996	1.004
X_2	.676	1.480
X_3	.674	1.485

Berdasarkan Tabel 4.16 Nilai Variance Inflation Factor (VIF) X_1 sebesar 1.004, X_2 sebesar 1.480, dan X_3 sebesar 1.485. ketiga variabel masih ada disekitar angka 1, sedangkan nilai Tolerance X_1 adalah 0,996, X_2 adalah 0,676, dan X_3 adalah 0,674 mendekati angka 1. Variabel-variabel prediktor tidak berkorelasi atau independen sehingga asumsi Multikolinieritas tidak terpenuhi. Artinya tidak ada korelasi antara variabel Stres Kerja (X_1), Kepuasan Kerja (X_2) dan Komitmen Organisasi (X_3).

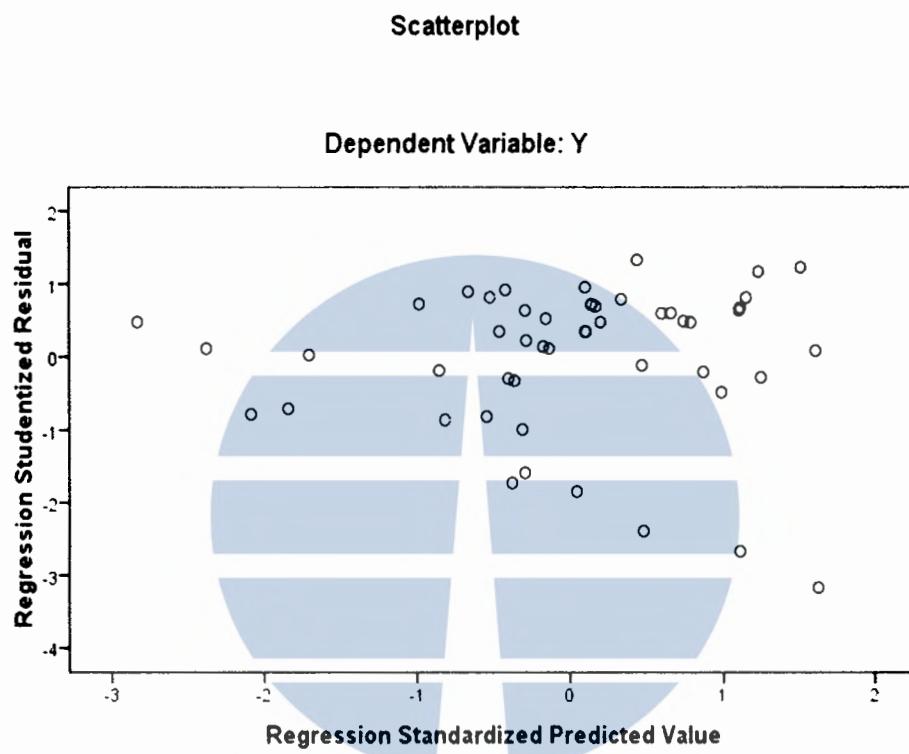
b. Uji Heteroskedastisitas

Asumsi Heteroskedastisitas adalah asumsi residual dari model regresi yang memiliki varian tidak konstan. Pada Uji ini diharapkan Asumsi Heteroskedastisitas tidak terpenuhi.



Gambar di bawah ini merupakan grafik Uji Heteroskedastisitas dari seluruh data seperti scatter plot.

Grafik 4.1
Grafik Scatterplot uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan Grafik 4.1 terlihat bahwa tidak ada pola tertentu semua titik menyebar dan tidak bergelombang. Karena asumsi varian residual konstan dengan demikian tidak terjadi Heteroskedastisitas pada model regresi ini. Uji Heteroskedastisitas memiliki tujuan untuk mengamati apakah terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika variansnya berbeda maka dapat dikatakan Heteroskedastisitas. Maka model yang baik adalah apabila tidak terjadi Heteroskedastisitas.

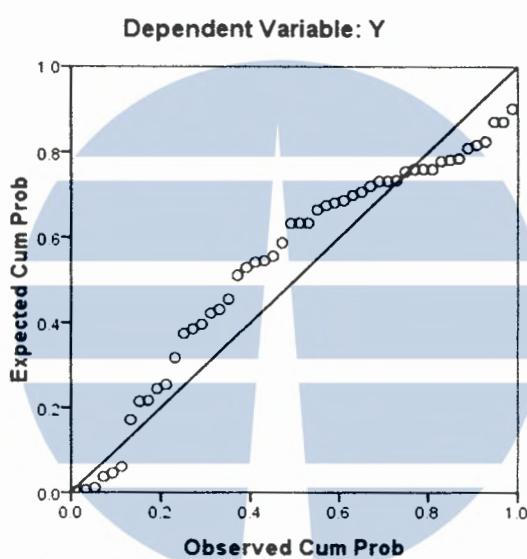
c. Uji Normalitas

Hasil Uji normalitas dapat dilihat pada Grafik 4.2

Grafik 4.2

Grafik Normal P-Plot Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Asumsi normalitas merupakan asumsi residual yang berdistribusi normal, asumsi ini harus terpenuhi untuk model regresi linear yang baik. Tujuan diadakannya Uji Normalitas ini adalah untuk melihat apakah variabel dependent, variabel independent, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Dari Gambar 4.2 dapat dilihat bahwa asumsi normalitas telah terpenuhi ketika pencaran data residual berada disekitar garis lurus melintang atau data menyebar tidak jauh dan mengikuti garis normalitas. Sehingga dapat diketahui bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini sudah memenuhi normalitas data.

2. Uji Hipotesis

Tabel 4.17
Summary Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Unstandardized Coeficients	Standardized Coeficients	T/F Hitung	T/F Tabel	Signifikan	Hasil
1	2	3	4	5	6	7
Constant	1,919					
X ₁	0,559	0,568	4,743	0,67975	0,000	signifikan
X ₂	-0,104	-0,119	-0,822	0,67975	0,415	Tidak signifikan
X ₃	-0,085	-0,077	-0,526	0,67975	0,601	Tidak signifikan
	Anova		8,034	2,57	0,000	signifikan
	Adjusted R ²	0,301				

Berdasarkan Tabel 4.17 dapat dilihat bahwa besarnya koefisien regresi X₁ (variabel Stres Kerja) adalah sebesar 0,559, koefisien regresi X₂ (variabel Kepuasan Kerja) adalah sebesar -0,104, koefisien regresi X₃ (variabel komitmen Organisasi) adalah sebesar -0,085, sedangkan konstantanya adalah sebesar 1,919. Jadi dapat diketahui bahwa koefisien regresi X₁ bernilai positif, koefisien regresi X₂ bernilai negatif, koefisien regresi X₃ bernilai negatif.

Berdasarkan Tabel 4.17 dapat diketahui persamaan regresi linier dalam analisis ini adalah sebagai berikut :

$$\hat{Y} = 1,919 + 0,559 X_1 - 0,104 X_2 - 0,085 X_3 + \epsilon$$

Keterangan :

Ŷ : Turnover Intention

1,919 : Konstanta

0,559 : Nilai koefisien variabel Stres kerja

X_1 : Variabel Stres kerja

-0,104 :Nilai koefisien variabel kepuasan kerja

X_2 : Variabel Komitmen organisasi

-0,085 :Nilai koefisien variabel komitmen organisasi

X_3 : Variabel Komitmen organisasi

ε : : Faktor lain yang belum masuk dalam penelitian ini.

Dari persamaan regresi dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi Stres kerja yang dirasakan oleh guru akan menyebabkan *Turnover Intention* yang tinggi. Semakin tinggi guru merasakan Kepuasan dalam bekerja maka akan semakin menurunkan tingkat *Turnover Intention*. Semakin komitmen seorang guru dalam bekerja maka akan menurunkan tingkat *Turnover Intention*.

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini diperoleh persamaan regresi yang dapat dijelaskan bahwa arah koefisien regresi variabel Independent dari Stres kerja berpengaruh positif, Kepuasan Kerja berpengaruh negatif, dan Komitmen Organisasi berpengaruh negatif, terhadap *Turnover Intention* karyawan SD An Namiroh Pekanbaru.

Adanya arah positif dari variabel Stres kerja terhadap *Turnover Intention* menunjukkan semakin tingginya Stres kerja akan berpengaruh terhadap *Turnover Intention* yang berarti membawa dampak kurang baik ke yayasan. Adanya arah negatif dari variabel Kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *Turnover Intention* menunjukkan bahwa semakin tingginya Kepuasan kerja maupun Komitmen organisasi akan berpengaruh terhadap *Turnover Intention* yang berarti membawa dampak baik ke

yayasan. Begitu pula sebaliknya jika Kepuasan kerja dan Komitmen organisasi semakin rendah, akan berdampak negatif ke yayasan yaitu berpengaruh terhadap *Turnover Intentions*.

Pengujian hipotesis secara bersama-sama Uji F (F-test)

Untuk mengetahui hubungan antara variabel Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi secara bersama-sama terhadap variabel *Turnover Intention*, maka digunakan suatu model statistik yaitu ANOVA (*Analysis of Variance*) dari model regresi yang diuraikan pada Tabel 4.18.

Tabel 4.18
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	6.194	3	2.065	8.034	.000 ^a
Residual	11.822	46	.257		
Total	18.017	49			

Uji-F digunakan untuk menguji secara bersama-sama apakah Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *Turnover Intention*, dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka terdapat pengaruh atau hubungan yang signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat.
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh atau hubungan yang signifikan antara variabel bebas dan variabel terkait.

Dari tabel F diperoleh nilai F untuk n = 50 dan k = 4, yaitu :

$$F_{0,05} [(k-1) ; (n-k)] = F_{0,05} (3 ; 46) = 2,810$$

Pada Tabel ANOVA perhitungan regresi diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 8,034 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil darai nilai (α) 5%. Hal ini menunjukkan nilai F_{hitung}

> $F_{tabel} (8,034 > 2,810)$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Faktor Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual, serta untuk mengetahui variabel bebas yang paling menonjol/dominan terhadap variabel terikat dengan mengukur derajat hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat, dengan asumsi bahwa variabel-variabel bebas lainnya bersifat konstan/tetap.

Hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS dan merujuk kepada Tabel 4.17 diperoleh besarnya koefisien regresi, besarnya t-hitung dan tingkat signifikan secara parsial dari masing-masing variabel bebas yang diteliti, sehingga kebenaran dari hipotesis yang diajukan dapat diketahui, dimana H_0 dapat diterima jika t hitung lebih kecil dari t tabel (H_1 ditolak) dan H_0 ditolak jika sebaliknya (H_1 diterima).

Berdasarkan tabel distribusi t-student,dengan rumus :

$$\begin{aligned} t-tabel &= (\alpha/2) ; (N-2) \\ &= (0,05/2) ; (50-2) \\ &= 0,025 ; 48 \end{aligned}$$

Maka didapat nilai r tabel sebesar 2.01063.

Hasil uji parsial tiga variabel bebas dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Variabel Stres Kerja (X_1)

Nilai t hitung variabel (X_1) adalah 4,743 dan nilai t tabel adalah 0,67975, jadi t hitung lebih besar dari t tabel ($4,743 > 0,67975$), ini berarti pada level of signifikan sebesar 95% H_0 ditolak. Dengan demikian disimpulkan bahwa Stres Kerja (X_1)

berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intentions* (Y) pada SD An Namiroh, dengan tingkat signifikan sebesar 0,000.

b. Variabel Kepuasan Kerja (X_2)

Nilai t hitung variabel (X_2) adalah -0,822 dan nilai t tabel adalah 0,67975, jadi nilai t hitung lebih kecil dari t tabel ($-0,822 < 0,67975$), ini berarti pada level of signifikan sebesar 95% H_0 diterima. Dengan demikian disimpulkan bahwa tidak signifikan antara Kepuasan Kerja (X_2) dengan *Turnover Intentions* (Y) pada SD An Namiroh, dengan tingkat signifikan 0,415.

c. Variabel Komitmen Organisasi

Nilai t hitung variabel (X_3) adalah -0,526 dan nilai t tabel adalah 0,67975, jadi nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel ($-0,526 < 0,67975$), ini berarti pada level of signifikan sebesar 95% H_0 diterima. Dengan demikian disimpulkan bahwa tidak signifikan antara Komitmen Organisasi (X_3) dengan *Turnover Intentions* (Y) pada SD An Namiroh, dengan tingkat signifikan 0,601.

Analisis Koefisien Korelasi Berganda dan koefisien Determinasi Berganda (*Adjusted R Square*)

Tabel 4.19

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.586 ^a	.344	.301	.50696	1.922

Berdasarkan Tabel 4.19 diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,301, yang menunjukkan adanya hubungan linier positif antara variabel bebas dengan variabel terikat dan *Adjusted R Square* sebesar 0,301, artinya 30,1 % faktor yang mempengaruhi Turnover Intention adalah Stres kerja, Kepuasan kerja dan Komitmen organisasi secara

serentak. Sedangkan sisanya sebesar 69,9 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Pengajuan Hipotesis yang dilakukan membuktikan bahwa Stres Kerja, Kepuasan kerja, dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap *Turnover Intention*. Hipotesis ini diterima model regresi tersebut berpengaruh signifikan dan positif.

Stres kerja berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention*, Hipotesis ini diterima, model regresi tersebut berpengaruh positif dan signifikan atau Hipotesis kedua dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa Stres kerja berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* karyawan dapat diterima.

Dari hasil penelitian indikator jam kerja yang terlalu lama mempunyai pengaruh yang besar terhadap Stres kerja guru. Selanjutnya guru merasakan stres kerja disebabkan oleh beban kerja yang terlalu banyak dan guru merasa tidak puas dengan pola hubungan dan dukungan yang diterima dari pimpinan yang terjadi selama ini.

Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*, Hipotesis ini diterima, model regresi tersebut berpengaruh negatif dan tidak signifikan, Menandakan bahwa para guru yang telah merasa puas dalam pekerjaannya berakibat pada rendahnya keinginan guru untuk berfikir meninggalkan organisasi tempat ia bekerja sekarang serta kemungkinan individu akan mencari pekerjaan pada organisasi lain. Hal ini disebabkan oleh guru menilai atasan cukup mampu dalam melaksanakan tugasnya, peralatan kantor dan fasilitas yang memadai, para

guru bekerja sesuai dengan keahlian yang dimiliki, hasil kerja yang selalu dinilai positif oleh atasan serta lingkungan kerja yang harmonis dan kondusif.

Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*, hipotesis ini diterima model regresi tersebut berpengaruh negatif dan tidak signifikan, menandakan bahwa para guru yang merasa memiliki komitmen organisasi berakibat terhadap rendahnya keinginan guru untuk berfikir meninggalkan organisasi tempat ia bekerja sekarang serta kemungkinan individu akan mencari pekerjaan pada organisasi lain. Hal ini menandakan bahwa pada guru yang memiliki loyalitas terhadap organisasi, guru merasa menjadi bagian dari organisasi dan guru merasa terikat secara emosional dengan organisasi.

B. Saran

1. Penelitian ini menggunakan beberapa variabel yaitu Stres Kerja, Kepuasan kerja dan Komitmen organisasi untuk memprediksi munculnya *Turnover Intention*, masih banyak variabel lain yang dapat ditambahkan untuk memprediksi munculnya *Turnover Intention*, misalnya variabel motivasi kerja, gaya kepemimpinan, role ambiguity, dan budaya organisasi yang dapat diteliti bagi peneliti selanjutnya.
2. Penelitian ini dilakukan disatu tempat yakni SD An Namiroh. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk dapat meneliti beberapa sekolah swasta yang sejenis.
3. Bagi yayasan pendidikan An Namiroh perlu mengevaluasi kebijakan-kebijakan yang sebelumnya berpotensi menimbulkan munculnya stres kerja bagi karyawan. Menerapkan pengelolaan yang baik diperlukan upaya-upaya nyata yang berkesinambungan untuk menurunkan tingkat stres karyawan di tempat

kerja misalnya dengan lebih memperhatikan kesejahteraan guru sesuai dengan apa yang sudah dilaksanakannya, Manajemen lebih memperhatikan tanggapan dan saran dari karyawannya dalam membina pola hubungan dan dukungan dari pimpinan misalnya dengan secara rutin melakukan pertemuan yang berisi evaluasi dan sharing antara guru dan manajemen, terhadap sistem kerja gurunya termasuk didalamnya pembagian tugas yang bervariasi untuk menghindari kejemuhan misalnya dengan mengganti jabatan guru wali kelas tiap tahunnya dengan level yang berbeda, dan upaya-upaya lain yang dapat menekan tingkat stres guru.

Berkaitan dengan kepuasan kerja, yayasan perlu mengevaluasi kebijakan-kebijakan agar para guru merasakan kepuasan dalam bekerja misalnya dengan lebih memperhatikan terhadap kesejahteraan karyawan, memberikan kompensasi yang adil terhadap prestasi kerja, dan pihak manajemen selalu memperhatikan tanggapan dan saran dari karyawannya. Sehingga dengan begitu semakin membuat para guru memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Dimana diasumsikan bahwa guru usia muda mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya, sehingga apabila antara harapan dengan realita kerja terdapat kesenjangan atau ketidaksinambungan dapat menyebabkan guru menjadi tidak puas.

Kemudian Yayasan perlu mengevaluasi kebijakan-kebijakan agar para guru tetap memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi sehingga para guru merasa memiliki organisasi tempat ia bekerja, tidak ingin terkait dengan organisasi lain yang sejenis, mau berusaha keras untuk mensukseskan organisasi ditempatnya bekerja, dan yang terpenting tetap loyal dan tidak ingin

meninggalkan organisasi. salah satunya dengan pendekatan manusiawi menganggap karyawan bukan sebagai faktor produksi semata, juga memberikan penghargaan kepada mereka sebagai individu sehingga karyawan akan memiliki rasa tanggungjawab, keamanan dan kenyamanan dalam menjalankan aktivitas kerjanya.



DAFTAR PUSTAKA

- Alma, Buchari, (2002), *Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa*, Bandung, Alpa Beta.
- Anis K, Indah, M. Noor Ardiansah, Sutapa. (2003). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Keinginan Berpindah Auditor (Studi Kasus pada KAP Jawa Tengah). *Jurnal Ekobis* Vol. 4. No. 2. Universitas Sultan Agung Semarang.
- Approach, fourth Edition. Sothern Illionis University at Carbondale. John.
- Aritonang R, Lerbin, (2005), *Kepuasan Pelanggan: Pengukuran dan Pengendalian dengan SPSS*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Chen, Yi Jen. 2007. Relationship Among Service Orientation, Job Satisfaction and Organizational Commitment in The International Tourist Hotel Industry, *The Journal of American Academy of Business, Cambridge*, Vol.11, No.2, pp. 71-82. DeMicco,
- Djarwanto. Ps. (2001). *Mengenal beberapa Uji Statistik dalam Penelitian*, Edisi Kedua, Yogyakarta. Liberty.
- Grant, K., D.W. Cravens, G.S. Low dan W.C. Moncrief, 2001, The Role of Satisfaction With Territory Design of The Motivation, Attitudes, and Work Outcomes os Sales People, *Journal of The Academy of Marketing Science*, Vol 29, No.2, PP.165-178
- Handoko T. Hani, (2010). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kesebelas. Yogyakarta: BPEE.
- Hersusdadikawati, Endang (2005). Pengaruh Kepuasan atas Gaji terhadap Keinginan untuk Berpindah Kerja, dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi* Vol 2 No.1 Januari. Universitas Diponegoro.
- Iverson, R. D. & Deery, M.(1977). Turnover Culture in the Hospitalty Industry. *Human Resource Management Journal*, Volume 7, 71-82 Nasution, W . A. (2009). Pengaruh Kepuasan Kerja.
- Konggidinata Catherine. (2007). *Kendalikan Stres Anda*. Jakarta. PT. Ikrar Mandiri Abadi.
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta. Andi.

Mangkunegara, Anwar Prabu. (2005). Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung. Remaja Rosdakarya.

Mas'ud, Fuad. (2004). Survai Diagnosis Organisasional Konsep dan Aplikasi. BP Semarang. UNDIP

Mathis, Robert.L, & John Jackson. (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. PT. Salemba Empat.

Meyer, Jhon, P., Allen, Natalie, J. & Smith, Catherina A, 1993, Commitment to Organizational and Occupation : Extention and Test of a Three Component Conceptualization, Journal Applied Psychology, Vol.78. No.4

M Syamsul Ma'aruf. (2003). Manajemen operasi, Jakarta, Grasindo.

Nahusona, Hilda C.F, Mudji Rahardjo, Susilo Toto Raharja. (2004). Analisis Faktor-faktor yang Berpengaruh terhadap Keinginan Karyawan untuk Pindah (Studi Kasus pada PT Bank Papua). *Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi*, Vol 1 No.2. Juli. Universitas Diponegoro.

Nasution, W.A. (2009). Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Intensi Turnover pada Call Center Telkomsel di Medan. *Jurnal Mandiri*, Volume 4.

Panggabean, Mutiara. S. (2004). Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan Keinginan untuk Pindah Kerja. *Jurnal Kajian Bisnis*. Volume 12 No.1. Januari.

Passewark, W.A. dan J. R. Strawser. (1996). "The Determinants and Outcomes Associated With Job Insecurity in a Professional Accounting Environment", Behavioral Research in Accounting, 8, halaman 91-113

Rita andini, (2006), Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention, Tesis, Semarang Universitas Diponegoro

Rivai, Hanif Amali (2001). Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap intensi keluar. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*. Vol 1 No 1, April 2001, Halaman 335-352.

Robbins, S. & Judge, T. A. (2001). Organizational Behaviour. 14th ed., Global ed. New Jersey: McGraw- Hill.

Robbins, P. Stephen. (2006). Perilaku Organisasi. Edisi Keenam. Jakarta. PT. Indeks

Robinson, Nila Aprila. (2005). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Keperilakuan Etis terhadap Keinginan Berpindah Pada Profesional Bidang Teknologi Informasi. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*. Volume 5.No1.

Samad, Sarminah. (2006), “Predicting Turnover Intentions: The Case of Malaysian Government Doctors”. *The Journal of American Academy of Business*, Cambridge, Vol.8, No.2, March

Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.

Santoso Singgih (2004). Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik. Cetakan keempat, Juni 2004. Jakarta: Elex Media Komputindo-Kelompok Gramedia

Suhanto Edi. (2009). Pengaruh Stres Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi di Bank Internasional Indonesia), Universitas Diponegoro Semarang.

Sutrisno Edy. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Kencana.

Sunyoto, D.(2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Services.

Sutanto, Eddy Madiono and Gunawan, Carin (2013) Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Turnover Intention. *Jurnal Mitra dan Manajemen Bisnis*.Vol.2 No.4

Sweeney, Breda dan Brid Boyle, (2005), “Supervisory Actions, Job Satisfaction and Turnover Intentions of Irish Trainee Accountants”, *The Irish Accounting Review*, Vol.12, No.2,47-73

Sekaran Uma, Research Methods For Business-A Skill-Building.

Sullivan, Sherry E, Rabi S. Bhagat. (1992). “Organizational Stress, Job Satisfaction and Job Performance : Where Do We Go From Here?”, *Jurnal of Management*, Volume 18, No. 2,353-374

Utami, I. & Bonussyeani, N. e. S. (2009). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Keinginan Berpindah Kerja. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, Volume 6, pp. 117-139. Widahardhana

Wahyono Joko. (2007). Sekolahnya sekolah miskin guru kaya guru miskin, Elex media komputindo, Gramedia. Jakarta

Waspodo, Agung AWS, Chotimah Handayani Nurul (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT.Unitex di Bogor. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)* | Vol.4, No.1, 2013.

Wiley & Sons, Inc Copyright 2003

Yuyetta, Etna Nur Afri. (2002). Pengaruh Tindakan Supervisi dan Persepsi Kewajaran Upah Serta Promosi Terhadap Keinginan Berpindah Akuntan Publik Yunior di Indonesia. *Jurnal Media Ekonomi dan Bisnis*, Volume XIV, No.1. Fakultas Ekonomi Universiyas Diponegoro

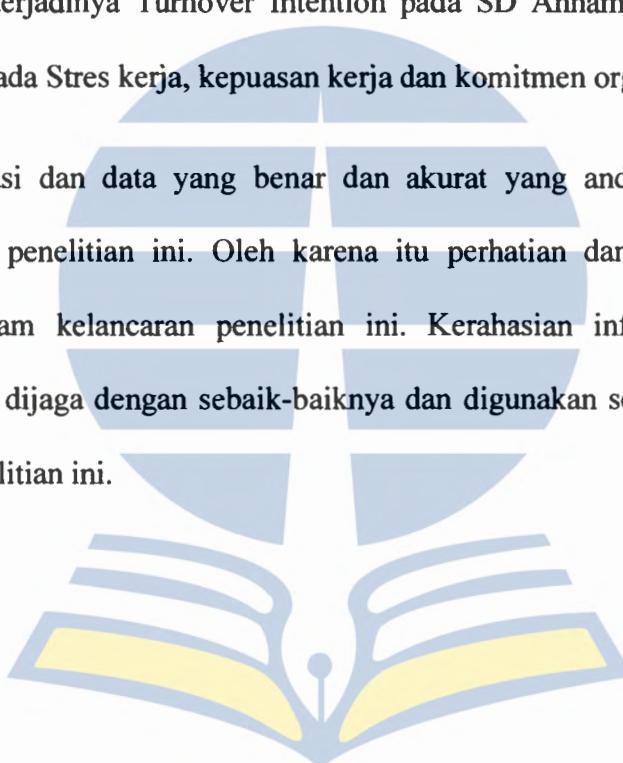


Lampiran 1. Kuesioner

INSTRUMEN PENELITIAN

Terlebih dahulu perkenalkan, Nama saya Afriyanty, Saya adalah mahasiswa Program Pasca Sarjana Univeristas Terbuka Jurusan Magister Manajemen bidang minat *Sumber Daya Manusia*. Saat ini sedang melakukan penelitian "Analisis Faktor yang menyebabkan terjadinya Turnover Intention pada SD Annamiroh Pekanbaru". Fokus penelitian ini pada Stres kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Informasi dan data yang benar dan akurat yang anda berikan sangat besar nilanya dalam penelitian ini. Oleh karena itu perhatian dan kerjasama nya sangat membantu dalam kelancaran penelitian ini. Kerahasiaan informasi dan data yang diberikan akan dijaga dengan sebaik-baiknya dan digunakan semata-mata hanya untuk keperluan penelitian ini.



Hormat saya,

Penulis

PETUNJUK PENGISIAN

Instrumen terdiri dari beberapa pernyataan, setiap pernyataan diisi dengan data dan informasi dengan benar dan akurat sesuai keadaan responden yang sebenarnya. Tata cara mengisi kuesioner:

1. Setiap jawaban dapat diisi dengan ballpoint/pena
2. Mohon kuesioner ini diisi secara lengkap dari seluruh pernyataan yang telah disediakan
3. Berilah tanda (✓) pada kolom jawaban yang tersedia
4. Terdapat 5 (lima) alternative pengisian jawaban, yaitu :

a. 1 = Sangat tidak setuju

b. 2 = Tidak setuju

c. 3 = Netral

d. 4 = Setuju

e. 5 = Sangat setuju

Identitas responden

Nama :

Usia :

Pendidikan terakhir :

Lama bekerja :

- < 1 Tahun
- 1 - 3 Tahun
- > 3 Tahun

Jabatan :

Berikut ini adalah pernyataan-pernyataan yang terkait tentang keinginan karyawan pindah kerja (Turnover intention)

No	Pernyataan	1	2	3	4	5
1.	Saya tidak mengalami kejemuhan dalam bekerja					
2	Kebijakan ditempat saya bekerja membuat saya ingin tetap bertahan di tempat saya bekerja					
3	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan tidak terlalu berat sehingga membuat saya ingin tetap bekerja.					
4	Seandainya anda mengetahui ada pekerjaan baik ditempat lain maka anda tidak akan mengejar peluang tersebut					
5	Saya merasa dengan prestasi yang saya miliki saya tidak akan mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain					
6	Selama satu tahun terakhir ini saya tidak pernah melamar pekerjaan selain guru.					
7	Saya merasa akan tetap tinggal ditempat saya bekerja sampai dengan lima tahun mendatang					
8	Lama bekerja mempengaruhi keinginan saya untuk tetap bertahan bekerja di yayasan ini.					
9	Pekerjaan yang saya tangani sesuai dengan harapan saya, sehingga saya tetap ingin bertahan di organisasi ini.					
10	Saya merasa sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan manajemen sehingga kuat keinginan saya untuk mencari pekerjaan ditempat lain					

Berikut ini adalah pernyataan-pernyataan terkait tentang penilaian stress kerja

No	Pernyataan	1	2	3	4	5
1.	Pekerjaan dan tugas saya terasa tidak membosankan					
2	Saya melakukan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian yang saya miliki					
3	Waktu akhir (deadline) dalam menyelesaikan pekerjaan membuat saya tidak terdesak dan jarang menimbulkan kesalahan					
4	Saya diberi banyak tugas pada saat yang tidak bersamaan sehingga saya mudah mengaturnya					
5	Saya diberikan kesempatan untuk menggunakan keterampilan yang saya miliki					
6	Gaji yang saya terima sesuai dengan apa yang saya kerjakan					
7	Saya merasa jam kerja normal yang saya lakukan sehari-hari tidak berlebihan / tidak memberatkan					
8	Saya merasa pekerjaan yang dibebankan kepada saya tidak terlalu banyak					
9	Saya merasa pekerjaan yang saya hadapi dari waktu kewaktu selalu ada perubahan, tidak berulang-ulang, sehingga tidak menimbulkan kejemuhan dan tidak bosan					
10	Saya merasa puas dengan pola hubungan dan dukungan yang saya dapat dari pimpinan					

Berikut ini adalah pernyataan-pernyataan terkait tentang penilaian kepuasan kerja

No	Pernyataan	1	2	3	4	5
1.	Atasan saya cukup mampu dalam melaksanakan tugasnya					
2	Peralatan kantor dan fasilitas yang memadai sangat membantu saya dalam bekerja					
3	Saya bekerja sesuai dengan keahlian yang dimiliki					
4	Saya merasa senang dengan hasil kerja saya selama ini					
5	Hasil kerja saya selalu dinilai secara positif oleh atasan saya					
6	Saya merasakan lingkungan kerja yang harmonis dan kondusif					
7	Saya merasakan pimpinan sudah memperhatikan terhadap kesejahteraan karyawan					
8	Saya merasa bangga dan loyal terhadap pekerjaan saya					
9	Manajemen selalu memberikan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan					
10	Pihak manajemen selalu memperhatikan tanggapan dan saran dari karyawannya					

Berikut ini adalah pernyataan-pernyataan terkait tentang penilaian komitmen organisasi

No	Pernyataan	1	2	3	4	5
1.	Saya merasa ikut memiliki organisasi ditempat saya bekerja					
2	Saya merasa terikat secara emosional dengan organisasi ditempat saya bekerja					
3	Organisasi ditempat saya bekerja sangat berarti bagi saya					
4	Saya merasa menjadi bagian dari organisasi ditempat saya bekerja					
5	Saya merasa masalah organisasi ditempat saya bekerja juga seperti masalah saya					
6	Saya sulit terkait dengan organisasi lain seperti organisasi ditempat saya bekerja					
7	Saya mau berusaha diatas batas normal untuk mensukseskan organisasi ditempat saya bekerja					
8	Saat ini saya tetap tinggal di yayasan karena komitmen terhadap organisasi					
9	Alasan utama saya tetap bekerja di tempat ini adalah karena loyalitas terhadap organisasi					
10	Saya merasa tidak komitmen jika meninggalkan organisasi ditempat saya bekerja					

Responden	Usia	Pendidikan terakhir	Lama bekerja	Jabatan
1	30 thn	S2	> 3 thn	Wali kelas
2	30 thn	S1	> 3 thn	guru bidang
3	26 thn	S1	< 1 thn	guru bidang
4	29 thn	S1	1-3 thn	guru bidang
5	26 thn	S1	> 3 thn	Wali kelas
6	27 thn	S1	1-3 thn	Wali kelas
7	28 thn	S1	> 3 thn	guru bidang
8	28 thn	S1	> 3 thn	Wali kelas
9	34 thn	S1	> 3 thn	Wali kelas
10	26 thn	S1	< 1 thn	guru bidang
11	21 thn	S1	< 1 thn	guru bidang
12	24 thn	S1	< 1 thn	Wali kelas
13	24 thn	S1	1-3 thn	Wali kelas
14	45 thn	S1	> 3thn	Guru bidang
15	22 thn	S1	< 1 thn	guru bidang
16	24 thn	S1	> 1 thn	Wali kelas
17	30 thn	S1	> 3 thn	guru bidang
18	26 thn	S1	1-3 thn	guru bidang
19	27 thn	S1	> 3 thn	Wali kelas
20	30 thn	S1	1-3 thn	Wali kelas
21	28 thn	S1	< 1 thn	Wali kelas
22	27 thn	S1	1-3 thn	Wali kelas
23	33 thn	S1	1-3 thn	Wali kelas
24	28 thn	S1	> 3 thn	guru bidang
25	29 thn	S1	< 1 thn	guru bidang
26	25 thn	S1	1-3 thn	Wali kelas
27	28 thn	S1	> 3 thn	Wali kelas
28	26 thn	S1	>3thn	Wali kelas
29	23 thn	S1	1-3 thn	Wali kelas
30	30 thn	S1	< 1 thn	guru bidang
31	27 thn	S1	> 3 thn	Wali kelas
32	35 thn	S1	> 3 thn	Wali kelas
33	30 thn	S1	> 3 thn	guru bidang
34	45 thn	S1	> 3 thn	guru bidang
35	24 thn	S1	1-3 thn	guru bidang
36	25 thn	S1	1-3 thn	Wali kelas
37	27 thn	S1	1-3 thn	Wali kelas
38	23 thn	S1	< 1 thn	guru bidang
39	26 thn	S1	1-3 thn	guru bidang
40	25 thn	S1	1-3 thn	guru bidang
41	28 thn	S1	< 1 thn	guru bidang
42	26 thn	S1	1-3 thn	Wali kelas
43	26 thn	S1	1-3 thn	Wali kelas

44	26 thn	S1	1-3 thn	Wali kelas
45	27 thn	S1	> 3 thn	Wali kelas
46	28 thn	S1	1-3 thn	guru bidang
47	25 thn	S1	1-3 thn	Wali kelas
48	27 thn	S1	1-3 thn	Wali kelas
49	27 thn	S1	1-3 thn	Guru bidang
50	29 thn	S1	> 3 thn	Wali kelas



Responden	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10
1	3	4	1	2	3	4	2	2	2	2
2	3	4	4	2	2	4	2	2	2	1
3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3
4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4
5	3	3	3	2	3	3	3	3	2	1
6	2	5	3	2	2	4	4	4	3	3
7	2	4	4	4	1	1	5	3	5	5
8	2	3	5	4	4	2	3	2	3	2
9	2	5	1	1	3	1	1	1	1	1
10	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
11	5	5	1	5	5	5	1	5	5	5
12	3	2	4	3	4	2	3	2	3	2
13	2	4	3	3	2	3	2	2	2	3
14	4	3	2	3	4	3	3	3	3	4
15	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2
16	3	4	4	4	4	4	2	2	2	2
17	4	4	5	4	4	3	3	3	4	3
18	5	1	4	4	4	3	2	2	4	2
19	3	2	5	3	3	5	2	4	3	5
20	4	4	3	3	4	3	2	4	3	4
21	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2
22	3	4	4	3	4	2	2	2	3	3
23	3	4	4	3	4	2	2	2	3	3
24	2	4	4	3	3	3	2	3	2	2
25	2	2	3	3	4	2	2	3	3	3
26	3	4	4	2	4	4	3	3	3	3
27	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4
28	1	3	4	3	2	2	3	4	5	5
29	2	5	5	2	4	2	4	4	2	5
30	5	5	3	2	4	3	2	3	4	3
31	2	4	3	3	5	3	1	3	1	2
32	4	5	5	3	4	3	3	5	3	4
33	2	4	2	1	1	2	1	2	1	1
34	5	5	5	2	1	1	1	3	4	1
35	2	4	5	5	2	1	1	4	4	4
36	1	4	1	1	2	1	1	1	1	1
37	2	4	3	2	4	4	2	2	2	2
38	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3
39	3	4	4	4	4	4	2	3	2	3
40	4	4	4	3	4	4	3	4	3	2
41	4	4	4	4	3	2	2	3	3	3
42	3	3	1	1	2	5	1	1	2	1
43	5	5	1	1	3	5	1	2	2	1
44	3	4	4	2	3	3	3	3	3	2
45	2	3	2	2	3	4	3	3	3	2
46	3	2	3	1	5	1	1	2	3	2
47	5	4	5	3	5	2	3	3	4	4
48	2	4	3	3	2	3	2	2	2	3
49	5	1	4	4	4	3	2	2	4	2
50	1	4	1	1	2	1	1	1	1	1

Responden	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10
1	4	5	3	4	4	4	2	3	2	1
2	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3
3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3
4	2	3	2	3	4	3	4	3	3	3
5	3	2	3	4	4	2	2	3	2	2
6	4	4	3	3	5	3	3	2	2	2
7	1	1	5	1	1	3	1	3	1	2
8	3	1	4	3	3	3	2	3	3	2
9	1	1	3	5	2	2	1	5	1	1
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	5	5	5	5	5	3	3	3	3	4
12	4	2	4	3	3	5	1	5	3	3
13	3	1	5	5	5	5	3	3	3	2
14	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3
15	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3
16	3	1	4	3	3	2	1	3	1	1
17	4	5	4	4	3	3	4	4	3	4
18	3	2	5	4	4	3	1	4	3	2
19	3	1	3	3	1	2	5	1	1	3
20	4	4	4	3	2	2	3	3	2	3
21	4	4	2	3	3	4	3	3	3	3
22	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2
23	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
24	4	2	3	4	4	4	2	3	2	2
25	3	2	3	2	3	4	2	3	2	2
26	3	2	4	4	4	4	2	4	3	2
27	3	3	3	4	3	3	3	4	2	4
28	1	1	1	1	1	1	5	4	1	2
29	5	1	4	4	3	3	3	4	1	3
30	4	4	4	4	3	5	4	4	3	3
31	4	1	5	5	5	4	3	4	1	1
32	4	4	4	4	3	4	4	5	3	3
33	3	2	3	4	4	4	1	3	1	1
34	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1
35	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4
36	5	4	4	3	2	5	1	3	5	1
37	4	4	4	3	3	3	2	3	2	2
38	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
39	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3
40	2	1	4	4	4	3	1	4	2	2
41	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3
42	1	1	3	2	1	3	1	2	1	1
43	1	1	4	4	1	3	1	5	1	1
44	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3
45	4	4	3	3	3	4	2	4	2	2
46	2	2	5	4	3	4	3	3	1	1
47	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3
48	3	1	5	5	5	5	3	3	3	2
49	3	2	5	4	4	3	1	4	3	2
50	5	2	5	5	4	1	5	5	5	5

Responden	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10
1	3	3	3	3	4	2	3	2	2	2
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
3	3	1	1	1	1	1	1	1	2	1
4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3
5	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3
6	3	2	3	3	2	2	4	3	3	2
7	4	2	3	2	2	3	3	3	3	3
8	3	4	3	4	3	2	3	4	4	4
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
10	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3
11	3	2	5	3	3	3	4	3	3	3
12	3	3	4	3	5	3	3	5	3	5
13	2	3	2	2	4	3	2	2	2	3
14	4	4	4	4	3	3	3	4	4	2
15	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3
16	4	4	3	4	2	2	3	3	3	3
17	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3
18	5	4	3	4	3	2	3	4	3	3
19	3	3	3	3	3	2	2	4	2	3
20	4	4	3	4	3	2	3	3	2	2
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
24	3	3	3	4	3	2	3	3	2	2
25	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3
26	4	2	3	3	3	2	2	3	3	2
27	4	4	3	4	1	2	3	2	2	2
28	1	1	1	1	1	2	2	5	1	1
29	3	4	3	4	3	2	3	3	3	2
30	4	3	3	4	4	2	3	4	3	3
31	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3
32	5	4	4	4	1	2	4	2	3	3
33	4	3	3	3	2	1	3	3	4	5
34	1	1	1	1	3	5	1	1	1	1
35	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2
36	3	2	2	2	4	2	2	3	2	3
37	3	3	3	4	3	3	3	2	4	2
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
39	3	4	4	4	3	2	4	3	3	3
40	4	3	4	4	2	2	3	2	3	3
41	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3
42	2	2	1	2	1	4	2	2	2	2
43	3	2	3	3	4	3	2	2	4	5
44	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3
45	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3
46	4	3	4	4	3	3	2	3	2	4
47	5	5	5	5	5	3	3	1	1	1
48	2	3	2	2	4	3	2	2	2	2
49	5	4	3	4	3	2	3	4	3	3
50	5	4	4	3	2	5	1	3	5	1

Responden	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10
1	2	3	4	1	2	5	4	4	3	4
2	2	2	4	2	2	4	2	3	3	2
3	5	5	5	1	1	5	3	4	3	4
4	4	4	4	3	3	5	3	3	4	4
5	3	3	3	2	2	5	3	3	3	3
6	3	5	3	4	1	2	3	4	4	2
7	3	2	4	1	1	3	1	3	1	2
8	3	3	3	3	1	5	3	4	4	3
9	3	3	3	2	1	5	1	3	2	1
10	1	3	2	2	1	3	1	2	2	2
11	3	3	2	1	1	4	4	1	1	1
12	3	4	3	2	3	2	4	3	3	3
13	3	3	3	1	1	4	3	2	2	2
14	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3
15	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3
16	2	2	2	1	1	4	1	4	1	2
17	4	3	4	3	3	5	3	4	3	3
18	4	3	4	3	3	5	3	3	4	2
19	3	4	3	4	1	5	5	5	5	3
20	3	4	4	2	3	4	4	4	3	4
21	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3
22	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3
23	4	4	4	2	3	4	3	3	4	3
24	2	2	4	3	3	4	2	4	4	4
25	3	4	3	3	2	5	2	3	4	3
26	2	4	4	4	2	5	2	4	4	4
27	5	4	4	3	4	5	4	3	4	4
28	5	5	5	5	1	2	1	5	4	4
29	4	4	4	2	2	4	4	4	2	2
30	5	4	4	3	3	5	3	4	4	3
31	2	2	2	1	1	4	1	2	4	1
32	5	1	5	1	1	4	3	3	5	5
33	2	1	2	2	3	4	1	2	2	1
34	4	5	3	2	2	3	1	5	5	5
35	2	4	1	2	1	5	1	2	2	1
36	2	3	3	1	2	3	1	2	3	2
37	1	3	3	2	2	5	2	4	3	2
38	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3
39	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4
40	4	3	4	3	2	2	2	4	4	3
41	2	4	4	2	2	4	2	4	4	4
42	3	2	2	2	1	5	1	3	2	2
43	2	2	2	1	2	3	3	4	3	2
44	3	3	3	2	3	5	1	3	4	3
45	1	1	2	1	2	4	3	2	3	2
46	2	4	5	1	1	5	2	3	5	2
47	5	5	5	5	1	5	3	2	5	5
48	2	3	4	1	2	5	4	4	3	4
49	4	3	4	3	3	5	3	3	4	2
50	3	1	2	1	1	3	1	4	2	4

Correlations

		X1_1	X1_3	X1_4	X1_5	X1_7	X1_8	X1_9	X1_10	TX1
X1_1	Pearson Correlation	1	.192	.266	.420	.026	.296	.477	.112	.562
	Sig. (2-tailed)		.182	.062	.002	.859	.037	.000	.438	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1_3	Pearson Correlation	.192	1	.511	.195	.428	.429	.442	.402	.614
	Sig. (2-tailed)	.182		.000	.174	.002	.002	.001	.004	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1_4	Pearson Correlation	.266	.511	1	.259	.254	.467	.571	.560	.668
	Sig. (2-tailed)	.062	.000		.069	.076	.001	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1_5	Pearson Correlation	.420	.195	.259	1	.058	.227	.161	.236	.490
	Sig. (2-tailed)	.002	.174	.069		.690	.112	.263	.098	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1_7	Pearson Correlation	.026	.428	.254	.058	1	.466	.403	.482	.545
	Sig. (2-tailed)	.859	.002	.076	.690		.001	.004	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1_8	Pearson Correlation	.296	.429	.467	.227	.466	1	.548	.719	.808
	Sig. (2-tailed)	.037	.002	.001	.112	.001		.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1_9	Pearson Correlation	.477	.442	.571	.161	.403	.548	1	.602	.712
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.263	.004	.000		.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1_10	Pearson Correlation	.112	.402	.560	.236	.482	.719	.602	1	.756
	Sig. (2-tailed)	.438	.004	.000	.098	.000	.000	.000		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
TX1	Pearson Correlation	.562	.614	.668	.490	.545	.808	.712	.756	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

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

Correlations

		X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	X2_6	X2_7	X2_8	X2_9	X2_10	TX2
X2_1	Pearson Correlation	1	.625**	.439**	.510**	.509**	.389**	.327**	.214	.480**	.468**	.808**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.000	.000	.005	.021	.135	.000	.001	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2_2	Pearson Correlation	.625**	1	.100	.222	.264	.308	.364**	.147	.495**	.475**	.673**
	Sig. (2-tailed)		.000		.490	.122	.064	.029	.009	.308	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2_3	Pearson Correlation	.439**	.100	1	.657**	.398**	.356	-.024	.391**	.180	.124	.561**
	Sig. (2-tailed)		.001	.490		.000	.004	.011	.869	.005	.211	.392
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2_4	Pearson Correlation	.510**	.222	.657**	1	.643	.320	.160	.467**	.200	.209	.689**
	Sig. (2-tailed)		.000	.122	.000		.000	.023	.268	.001	.163	.145
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2_5	Pearson Correlation	.509**	.264	.398**	.643	1	.419**	.182	.158	.342	.251	.664**
	Sig. (2-tailed)		.000	.064	.004		.000	.002	.205	.274	.015	.078
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2_6	Pearson Correlation	.389**	.308	.356	.320	.419	1	-.026	.184	.285	.014	.511**
	Sig. (2-tailed)		.005	.029	.011	.023	.002		.856	.200	.045	.925
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2_7	Pearson Correlation	.327**	.364**	-.024	.160	.182	-.026	1	.080	.335	.703**	.516**
	Sig. (2-tailed)		.021	.009	.869	.268	.205	.856		.581	.017	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2_8	Pearson Correlation	.214	.147	.391**	.467**	.158	.184	.080	1	.187	.254	.467**
	Sig. (2-tailed)		.135	.308	.005	.001	.274	.200	.581		.194	.075
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2_9	Pearson Correlation	.480**	.495**	.180	.200	.342	.285	.335	.187	1	.588**	.662**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.211	.163	.015	.045	.017	.194		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2_10	Pearson Correlation	.468**	.475**	.124	.209	.251	.014	.703**	.254	.588**	1	.665**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.392	.145	.078	.925	.000	.075	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
TX2	Pearson Correlation	.808**	.673**	.561**	.689**	.664	.511	.516	.467	.662	.665	1
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

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

Correlations

	X3_1	X3_2	X3_3	X3_4	X3_5	X3_7	X3_8	X3_9	X3_10	TX3	
X3_1	Pearson Correlation	1	.687**	.681**	.716**	.089	.347*	.153	.351**	.101	.685**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.540	.014	.287	.012	.486	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X3_2	Pearson Correlation	.687**	1	.678**	.854**	.328*	.467**	.195	.283**	.102	.790**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.020	.001	.176	.047	.482	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X3_3	Pearson Correlation	.681**	.678**	1	.762**	.357*	.591**	.223	.396**	.270	.857**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.011	.000	.119	.004	.058	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X3_4	Pearson Correlation	.716**	.854**	.762**	1	.351*	.567**	.196	.304**	.183	.827**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.012	.000	.173	.032	.205	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X3_5	Pearson Correlation	.089	.328*	.357*	.351*	1	.191	.176	.007	.238	.512**
	Sig. (2-tailed)	.540	.020	.011	.012		.185	.221	.962	.096	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X3_7	Pearson Correlation	.347*	.467**	.591**	.567**	.191	1	.369**	.268	.270	.643**
	Sig. (2-tailed)	.014	.001	.000	.000	.185		.008	.060	.058	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X3_8	Pearson Correlation	.153	.195	.223	.196	.176	.369**	1	.291	.328	.471**
	Sig. (2-tailed)	.287	.176	.119	.173	.221	.008		.040	.020	.001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X3_9	Pearson Correlation	.351*	.283*	.396**	.304*	.007	.268	.291	1	.440	.562**
	Sig. (2-tailed)	.012	.047	.004	.032	.962	.060	.040		.001	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X3_10	Pearson Correlation	.101	.102	.270	.183	.238	.270	.328	.440	1	.461**
	Sig. (2-tailed)	.486	.482	.058	.205	.096	.058	.020	.001		.001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
TX3	Pearson Correlation	.685**	.790**	.857**	.827**	.512*	.643**	.471*	.562*	.461**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.001	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

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

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y7	Y8	Y9	Y10	TY
Y1	Pearson Correlation	1	.417**	.548**	.404**	.270	.201	.343*	.453**	.657**
	Sig. (2-tailed)		.003	.000	.004	.058	.162	.015	.001	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y2	Pearson Correlation	.417**	1	.409**	.502**	.251	.294*	.401**	.340*	.639**
	Sig. (2-tailed)	.003		.003	.000	.079	.039	.004	.016	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y3	Pearson Correlation	.548**	.409**	1	.323*	.314*	.328*	.537**	.595**	.747**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003		.022	.027	.020	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y4	Pearson Correlation	.404**	.502**	.323*	1	.186	.299*	.523**	.309*	.653**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.022		.197	.035	.000	.029	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y7	Pearson Correlation	.270	.251	.314*	.186	1	.146	.243	.262	.548**
	Sig. (2-tailed)	.058	.079	.027	.197		.312	.089	.066	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y8	Pearson Correlation	.201	.294*	.328*	.299*	.146	1	.318*	.488**	.504**
	Sig. (2-tailed)	.162	.039	.020	.035	.312		.025	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y9	Pearson Correlation	.343*	.401**	.537**	.523**	.243	.318*	1	.554**	.736**
	Sig. (2-tailed)	.015	.004	.000	.000	.089	.025		.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y10	Pearson Correlation	.453**	.340*	.595**	.309*	.262	.488**	.554**	1	.719**
	Sig. (2-tailed)	.001	.016	.000	.029	.066	.000	.000		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
TY	Pearson Correlation	.657**	.639**	.747**	.653**	.548**	.504**	.736**	.719**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	98.0
	Excluded ^a	1	2.0
	Total	51	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.818	8

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1_1	3.0400	1.14214	50
X1_3	3.3000	1.24949	50
X1_4	2.7600	1.04119	50
X1_5	3.2000	1.08797	50
X1_7	2.3000	.97416	50
X1_8	2.8000	.98974	50
X1_9	2.8200	1.02400	50
X1_10	2.6600	1.22241	50

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1_1	19.8400	28.137	.362	.823
X1_3	19.5800	25.391	.546	.797
X1_4	20.1200	26.067	.627	.785
X1_5	19.6800	28.875	.322	.826
X1_7	20.5800	28.289	.442	.810
X1_8	20.0800	25.912	.688	.778
X1_9	20.0600	25.527	.700	.776
X1_10	20.2200	24.338	.662	.778

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2_1	27.1400	36.939	.736	.783
X2_2	27.6600	37.576	.539	.806
X2_3	26.7200	41.389	.440	.815
X2_4	26.8400	39.566	.595	.800
X2_5	27.1200	39.618	.559	.803
X2_6	27.0000	42.531	.391	.819
X2_7	27.6600	41.413	.370	.824
X2_8	26.8800	43.455	.351	.822
X2_9	27.8000	39.837	.559	.803
X2_10	27.8800	40.230	.569	.803

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
30.3000	48.745	6.98175	10

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	50	98.0
Excluded ^a	1	2.0
Total	51	100.0

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
22.8800	33.822	5.81567	8

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	50	98.0
Excluded ^a	1	2.0
Total	51	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.824	10

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X2_1	3.1600	1.16689	50
X2_2	2.6400	1.39620	50
X2_3	3.5800	1.08965	50
X2_4	3.4600	1.07305	50
X2_5	3.1800	1.11922	50
X2_6	3.3000	1.01519	50
X2_7	2.6400	1.22491	50
X2_8	3.4200	.94954	50
X2_9	2.5000	1.09265	50
X2_10	2.4200	1.03194	50

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	98.0
	Excluded ^a	1	2.0
	Total	51	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.832	9

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X3_1	3.3200	.97813	50
X3_2	3.1000	.95298	50
X3_3	3.1000	.93131	50
X3_4	3.2200	.97499	50
X3_5	2.9200	1.00691	50
X3_7	2.8200	.77433	50
X3_8	2.9600	.90260	50
X3_9	2.8200	.82536	50
X3_10	2.7200	.92670	50

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3_1	23.6600	22.800	.601	.807
X3_2	23.8800	22.108	.709	.794
X3_3	23.8800	21.700	.784	.786
X3_4	23.7600	21.370	.782	.785
X3_5	24.0600	25.119	.320	.841
X3_7	24.1600	24.300	.585	.811
X3_8	24.0200	25.408	.346	.835
X3_9	24.1600	25.117	.431	.826
X3_10	24.2600	25.298	.344	.836

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
26.9800	29.367	5.41913	9

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	98.0
	Excluded ^a	1	2.0
	Total	51	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.821	8

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y1	3.0400	1.08722	50
Y2	3.1800	1.06311	50
Y3	3.3800	.96658	50
Y4	2.2800	1.08872	50
Y7	2.5000	1.11117	50
Y8	3.2800	.88156	50
Y9	3.3200	1.05830	50
Y10	2.8600	1.08816	50

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	20.8000	23.918	.562	.798
Y2	20.6600	24.147	.555	.799
Y3	20.4600	23.886	.662	.785
Y4	21.5600	24.129	.539	.801
Y7	21.3400	25.984	.340	.829
Y8	20.5600	26.415	.429	.815
Y9	20.5200	23.520	.627	.788
Y10	20.9800	23.204	.638	.786

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
23.8400	31.076	5.57458	8

	Mean	Std. Deviation	N
Y	2.9920	.60637	50
X1	2.9320	.61526	50
X2	3.0300	.69818	50
X3	2.9640	.54427	50

Correlations

		Y	X1	X2	X3
Pearson Correlation	Y	1.000	.560	-.148	-.110
	X1	.560	1.000	.027	.061
	X2	-.148	.027	1.000	.570
	X3	-.110	.061	.570	1.000
Sig. (1-tailed)	Y		.000	.153	.224
	X1	.000		.427	.336
	X2	.153	.427		.000
	X3	.224	.336	.000	
N	Y	50	50	50	50
	X1	50	50	50	50
	X2	50	50	50	50
	X3	50	50	50	50

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X1, X2 ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.586 ^a	.344	.301	.50696	1.922

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.586 ^a	.344	.301	.50696	1.922

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.194	3	2.065	8.034	.000 ^a
	Residual	11.822	46	.257		
	Total	18.017	49			

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.919	.526	3.648	.001					
	X1	.559	.118	.568	4.743	.000	.560	.573	.567	.996
	X2	-.104	.126	-.119	-.822	.415	-.148	-.120	-.098	.676
	X3	-.085	.162	-.077	-.526	.601	-.110	-.077	-.063	.674

a. Dependent Variable: Y

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	X1	X2	X3
1	1	3.921	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.048	9.006	.01	.47	.23	.04
	3	.018	14.603	.17	.27	.72	.36
	4	.013	17.611	.82	.26	.04	.60

a. Dependent Variable: Y

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	X1	X2	X3
1	1	3.921	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.048	9.006	.01	.47	.23	.04
	3	.018	14.603	.17	.27	.72	.36
	4	.013	17.611	.82	.26	.04	.60

a. Dependent Variable: Y

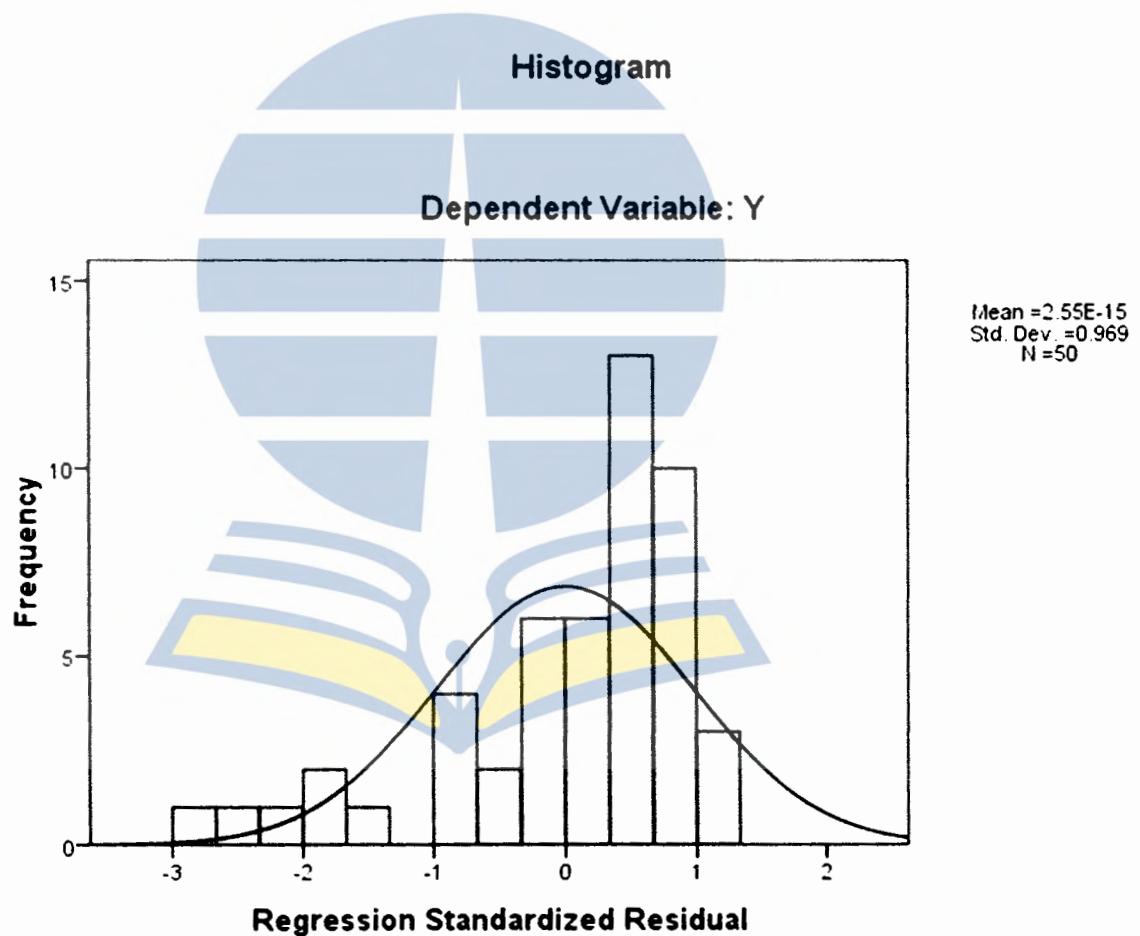
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	1.9849	3.5702	2.9920	.35555	50
Std. Predicted Value	-2.833	1.626	.000	1.000	50
Standard Error of Predicted Value	.076	.265	.135	.049	50
Adjusted Predicted Value	1.9277	3.8500	2.9973	.36183	50
Residual	-1.47024	.65472	.00000	.49120	50
Std. Residual	-2.900	1.291	.000	.969	50
Stud. Residual	-3.164	1.329	-.005	1.017	50
Deleted Residual	-1.74999	.69342	-.00527	.54168	50
Stud. Deleted Residual	-3.538	1.341	-.022	1.062	50
Mahal. Distance	.128	12.433	2.940	2.957	50
Cook's Distance	.000	.476	.026	.073	50
Centered Leverage Value	.003	.254	.060	.060	50

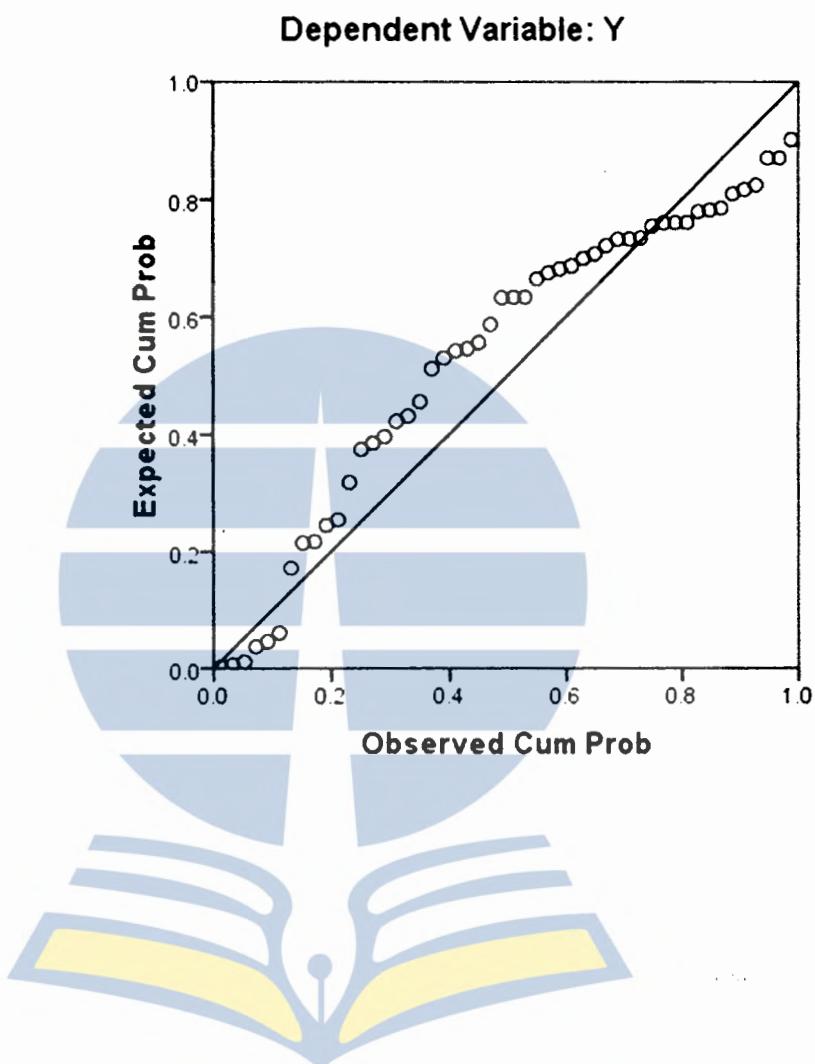
Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	X1	X2	X3
1	1	3.921	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.048	9.006	.01	.47	.23	.04
	3	.018	14.603	.17	.27	.72	.36
	4	.013	17.611	.82	.26	.04	.60

a. Dependent Variable: Y

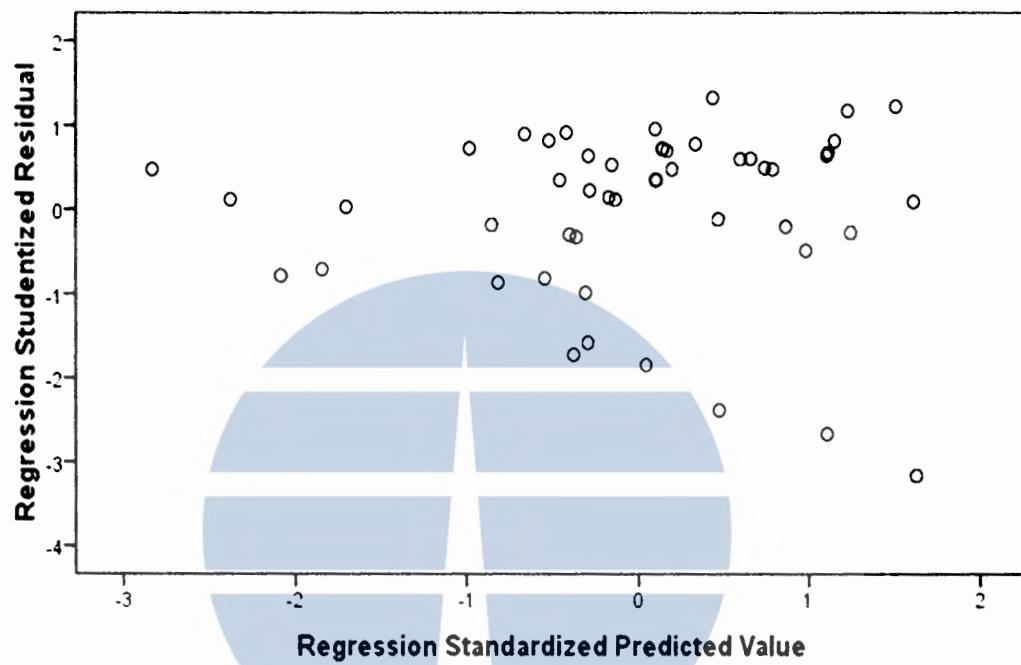


Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot

Dependent Variable: Y



Correlations

		Resy	X3	X2	X1
Spearman's rho	Resy Correlation Coefficient	1.000	.029	.009	.139
	Sig. (2-tailed)		.843	.950	.334
	N	50	50	50	50
X3	Correlation Coefficient	.029	1.000	.434**	.131
	Sig. (2-tailed)	.843		.002	.364
	N	50	50	50	50
X2	Correlation Coefficient	.009	.434**	1.000	.056
	Sig. (2-tailed)	.950	.002		.700
	N	50	50	50	50
X1	Correlation Coefficient	.139	.131	.056	1.000
	Sig. (2-tailed)	.334	.364	.700	
	N	50	50	50	50

Correlations

		Resy	X3	X2	X1	
Spearman's rho	Resy	Correlation Coefficient	1.000	.029	.009	.139
		Sig. (2-tailed)	.	.843	.950	.334
		N	50	50	50	50
X3		Correlation Coefficient	.029	1.000	.434**	.131
		Sig. (2-tailed)	.843	.	.002	.364
		N	50	50	50	50
X2		Correlation Coefficient	.009	.434**	1.000	.056
		Sig. (2-tailed)	.950	.002	.	.700
		N	50	50	50	50
X1		Correlation Coefficient	.139	.131	.056	1.000
		Sig. (2-tailed)	.334	.364	.700	.
		N	50	50	50	50

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



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

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	0.481	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

df=(N-2)	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
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
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

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	
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
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

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	
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

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
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
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

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	
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

df	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
		0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884	
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712	
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453	
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318	
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343	
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763	
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529	
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079	
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681	
10	0.69981	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

Pr df	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
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	0.66998	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

Pr df	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

Pr df	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
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 dalahlu daerah dalam kedua ujung