

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA
DAN PSIKOLOGIS TERHADAP *TURNOVER*
INTENTION TENAGA KONTRAK PADA
KEURUKON KATIBUL WALI (SEKRETARIAT LEMBAGA
WALI NANGGROE)**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan
Memenuhi Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi**

OLEH :

**MUHAMMAD NAZARUL IKHSAN
NPM : 1802120148**



**FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2024**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 22 Agustus 2024

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

MUHAMMAD NAZARUL IKHSAN
NPM : 1802120148

Dengan judul:

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN
PSIKOLOGIS TERHADAP *TURNOVER INTENTION* TENAGA
KONTRAK PADA KEURUKON KATIBUL WALI/SEKRETARIAT
LEMBAGA WALI NANGGROE**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Turvisna, S.E., MM
K: 19850710 201506 2 001

Dr. Nuzulman, S.E., M.Si
NIK: 19650622 199805 1 001

Dr. Husnaina Mailisa Safitri, B.M (Hons), MM
NIK: 19870913 201309 2 001

Mengetahui,
Dekan,



Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM
NIK: 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 22 Agustus 2024

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

MUHAMMAD NAZARUL IKHSAN
NPM : 1802120148

Dengan judul:

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN
PSIKOLOGIS TERHADAP *TURNOVER INTENTION* TENAGA
KONTRAK PADA KEURUKON KATIBUL WALI/SEKRETARIAT
LEMBAGA WALI NANGGROE**

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal 14 Agustus 2024

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

Drs. Farmizi Gadeng, SE, M.Si, MM
NIK: 19700408 199401 1 001

Sekretaris

Dr. Nuzulman, S.E., M.Si
NIK: 19650622 199805 1 001

Anggota

Dr. Husnaina Mailisa Safitri, B.M (Hons), MM
NIK: 19870913 201309 2 001

Anggota

Dr. Amelia Rahmi, SE., MM
NIK: 19830119 201306 2 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Tuwisna, S.E., MM
NIK: 19850710 201506 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 22 Agustus 2024
Yang Menyatakan



Muhammad Nazarul Ikhsan

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : **Muhammad Nazarul Ikhsan**
NPM : 1802120148
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eklusif (Non-Exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH KEPUASAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN PSIKOLOGIS TERHADAP *TURNOVER INTENTION* TENAGA KONTRAK PADA KEURUKON KATIBUL WALI/SEKRETARIAT LEMBAGA WALI NANGGROE

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 22 Agustus 2024

Banda Aceh, 22 Agustus 2024
Yang Menyatakan,


Muhammad Nazarul Ikhsan

KATA PENGANTAR

Assalammu'alikum Wr.Wb. Bismillahirrahmanirrahim

Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan Karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“PENGARUH KEPUASAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN PSIKOLOGIS TERHADAP *TURNOVER INTENTION* TENAGA KONTRAK PADA KEURUKON KATIBUL WALI (SEKRETARIAT LEMBAGA WALI NANGGROE)**. Proposal Skripsi ini salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Pendidikan Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen di Universitas Muhammadiyah Aceh, Banda Aceh.

Keberhasilan penulis dalam menyelesaikan proposal skripsi ini tidak lepas dari bimbingan, pengarahan dan dukungan dari berbagai pihak yang dengan ketulusan, kasih sayang, dan pengorbanannya memberikan bantuan kepada penulis. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar besarnya kepada:

1. Allah SWT yang dengan seizin dan telah memberikan pertolongan-Nya maka skripsi ini pun selesai.
2. Nabi Muhammad SAW yang sangat mengasihi umatnya.
3. Kepada Ayahanda yaitu Hasrizal, S.Pd dan Ibunda Supriani tersayang yang telah membesarkan dan mendidik sepenuh hati serta istriku tercinta Dwi Retno Saputri, S.Pd yang telah membantu dan memberikan dukungan sampai penulisan skripsi ini selesai.
4. Kakakku tersayang Rian Eka Revita (almarhumah) dan adikku Muhammad Khairul Iqbal yang baik dan memberikan dukungan kepada penulis.
5. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, SE. M.Si. MM, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

6. Ibu Dr. Tuwisna, SE. M.M, Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh .
7. Ibu Suryani Murad, SE, M.Si, Selaku Ketua Laboratorium Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
8. Bapak Dr. Nuzulman, S.E., M.Si., Selaku Pembimbing I Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah memberikan dorongan dan arahan dari rencana hingga selesai penulisan ini.
9. Ibu Dr. Husnaina Mailisa Safitri, B.M (Hons), MM., Selaku Pembimbing II Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah memberikan dorongan dan arahan hingga penulisan ini selesai.
10. Serta seluruh sahabat seperjuangan penulis mahasiswa Angkatan 2018.

Banda Aceh, 27 Juli 2024

Muhammad Nazarul Ikhsan

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
ABSTRAK.....	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2. Rumusan Masalah Penelitian	5
1.3. Tujuan Penelitian.....	5
1.4. Manfaat Penelitian.....	6
1.5. Ruang Lingkup Penelitian	6
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	7
2.1. Landasan Teoritis	7
2.1.1. <i>Turnover Intention</i>	7
2.1.1.1 Pengertian <i>Turnover Intention</i>	7
2.1.1.2 Jenis-jenis <i>Turnover Intention</i>	8
2.1.1.3 Indikator-indikator <i>Turnover Intention</i>	8
2.1.2. Kepuasan Kerja	8
2.1.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja	8
2.1.2.2 Jenis-jenis Kepuasan Kerja	9
2.1.2.3 Indikator Kepuasan Kerja.....	9
2.1.3. Lingkungan Kerja.....	10
2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	10
2.1.3.2 Jenis Lingkungan Kerja	10
2.1.3.3 Indikator Lingkungan Kerja	11
2.1.4. Psikologis	12
2.1.4.1 Pengertian Psikologis	12
2.1.4.2 Jenis-jenis Psikologis	12
2.1.4.3 Indikator Psikologis.....	13
2.2. Penelitian Sebelumnya	13
2.3. Kerangka Pemikiran	16
2.3.1 Hubungan Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan.....	16
2.3.2 Hubungan Lingkungan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan.....	17
2.3.3 Hubungan Psikologis terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan.....	18
2.4. Hipotesis	19
BAB III METODE PENELITIAN.....	20
3.1. Desain Penelitian.....	20
3.1.1. Lokasi dan Objek Penelitian.....	20
3.1.2. Jenis Penelitian	20
3.1.3. Horison Waktu.....	20
3.1.4. Unit Analisis.....	21
3.2. Populasi dan Sampel Penelitian	22

3.3. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	23
3.4. Definisi dan Operasioanalisis Variabel	23
3.5. Teknik Analisis Data.....	26
3.6. Pengujian Data	27
3.6.1. Uji Validitas	28
3.6.2. Uji Reabilitas	28
3.6.3. Uji Asumsi Klasik	29
3.6.3.1 Uji Normalitas	29
3.6.3.2 Uji Multikolinearitas	29
3.6.3.3 Uji Heterokedastisitas.....	30
3.7. Rancangan Pengujian Hipotesis.....	30
3.7.1. Uji T.....	30
3.7.2. Uji F.....	31
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	32
4.1. Gambaran Umum Keurukon Katibul Wali/Sekretariat Lembaga Wali Nanggroe.....	32
4.2. Karakteristik Responden.....	35
4.3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	36
4.3.1. Uji Validitas.....	36
4.3.2. Uji Reliabilitas.....	38
4.3.3. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden	39
4.3.3.1. Distribusi Frekuensi Variabel <i>Turnover</i> <i>Intention</i>	39
4.3.3.2. Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja	41
4.3.3.3. Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja.....	42
4.3.3.4. Distribusi Frekuensi Variabel Psikologis.....	44
4.4. Hasil Uji Asumsi Klasik	44
4.4.1. Uji Normalitas	44
4.4.2. Uji Multikolonieritas	47
4.4.3. Uji Heterosedastisitas	48
4.5. Uji Hipotesis	48
4.5.1. Pengaruh Variabel Dependen Terhadap Variabel Independen	48
4.5.2. Koefisien Korelasi dan Determinasi.....	50
4.5.3. Pengujian Secara Parsial (Uji T)	51
4.5.4. Pengujian Secara Simultan (Uji F)	53
4.6. Pembahasan	54
4.6.1. Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Psikologis Terhadap <i>Turnover Intention</i>	54
4.6.2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	55
4.6.3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap <i>Turnover</i> <i>Intention</i>	57
4.6.4. Pengaruh Psikologis Terhadap <i>Turnover Intention</i>	57
4.7. Implikasi Penelitian	58

BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN.....	60
	5.1. Kesimpulan	60
	5.2. Saran	61
DAFTAR PUSTAKA		63
LAMPIRAN		66

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Jumlah Tenaga Kontrak.....	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	13
Tabel 3.1 Horison Waktu Penelitian	21
Tabel 3.2 Skala Pengukuran	22
Tabel 3.3 Definisi Operasional variabel.....	24
Tabel 4.1 Karakteristik Responden	35
Tabel 4.2 Uji Validitas	37
Tabel 4.3 Reliabilitas Variabel Penelitian (<i>Alpha</i>)	39
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi <i>Turnover Intention</i>	40
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja.....	41
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja	42
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Psikologis.....	43
Tabel 4.8 Uji Normalitas	45
Tabel 4.9 Uji Asumsi Klasik Multikolinieritas	47
Tabel 4.10 Pengaruh Masing-masing Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat	49
Tabel 4.11 Uji Koefisien Determinasi.....	50
Tabel 4.12 Uji Parsial (t-test)	51
Tabel 4.13 <i>Analisis Of Variance (Anova)</i>	53

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran	19
Gambar 4.1. Grafik Histogram	45
Gambar 4.2. P-Plot	46
Gambar 4.3. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas	48

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN
PSIKOLOGIS TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
TENAGA KONTRAK PADA KEURUKON KATIBUL WALI
(SEKRETARIAT LEMBAGA WALI NANGGROE)**

**MUHAMMAD NAZARUL IKHSAN
NPM: 1802120148**

Pembimbing I : Dr. Nuzulman, S.E., M.Si.
Pembimbing II : Dr. Husnaina Mailisa Safitri, B.M (Hons), MM.

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Psikologis terhadap *Turnover Intention* Tenaga Kontrak pada Keurukon Katibul Wali (Sekretariat Lembaga Wali Nanggroe) baik secara simultan maupun parsial. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 34 orang responden. Data penelitian ini dikumpulkan melalui penyebaran daftar pertanyaan/kuisisioner. Pengujian hipotesis menggunakan analisis linier berganda, uji F (simultan) dan uji T (parsial) dimaksud untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat signifikan ($\alpha = 0,05$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara uji parsial variabel Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention*, sedangkan variabel Lingkungan Kerja dan Psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada Keurukon Katibul Wali (Sekretariat Lembaga Wali Nanggroe). Kemudian uji simultan menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Psikologis berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention* pada Keurukon Katibul Wali (Sekretariat Lembaga Wali Nanggroe).

Kata kunci : Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Psikologis dan *Turnover Intention*

***THE INFLUENCE OF JOB SATISFACTION, WORK ENVIRONMENT AND
PSYCHOLOGY ON TURNOVER INTENTION CONTRACTING
PERSONNEL AT THE
KEURUKON KATIBUL WALI (WALI NANGGROE INSTITUTION
SECRETARIAT)***

**MUHAMMAD NAZARUL IKHSAN
NPM: 1802120148**

Pembimbing I : Dr. Nuzulman, S.E., M.Si.
Pembimbing II : Dr. Husnaina Mailisa Safitri, B.M (Hons), MM.

ABSTRACT

This research was conducted to determine the magnitude of the influence of Job Satisfaction, Work Environment and Psychology on the Turnover Intention of Contract Workers at Keurukon Katibul Wali (Wali Nanggroe Institution Secretariat) both simultaneously and partially. The population and sample in this study were 34 respondents. This research data was collected through distributing a list of questions/questionnaires. Hypothesis testing uses multiple linear analysis, F test (simultaneous) and T test (partial) to determine the effect of the independent variable on the dependent variable at a significant level ($\alpha = 0.05$). The research results show that in a partial test the Job Satisfaction variable has no effect on Turnover Intention, while the Work Environment and Psychological variables have a positive and significant effect on Turnover Intention at Keurukon Katibul Wali (Wali Nanggroe Institution Secretariat). Then the simultaneous test shows that the Job Satisfaction, Work Environment and Psychological variables have a significant effect on Turnover Intention at Keurukon Katibul Wali (Wali Nanggroe Institution Secretariat).

Keywords : *Job Satisfaction, Work Environment, Psychology and Turnover Intention*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sebuah perusahaan sudah pasti memiliki faktor penunjang atas keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan. Faktor penunjang keberhasilan perusahaan di antaranya adalah sumber daya manusia. Salah satu yang menjadi kendala perusahaan/instansi adalah *turnover intention*. *Turnover intention* merupakan keinginan seorang karyawan untuk keluar atau mengundurkan diri dari pekerjaan mereka. Selain itu, kepuasan kerja, lingkungan serta psikologis juga berdampak terhadap *turnover intention*.

Salah satu bentuk kendala tersebut berupa keinginan pindah kerja (*turnover intention*) yang berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. (Robbins dan Judge, 2018) mengemukakan bahwa *turnover intention* adalah kecenderungan dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan baik secara sukarela maupun tidak sukarela yang disebabkan oleh kurang menariknya pekerjaan saat ini atau tersedianya alternatif pekerjaan lain. Untuk menekan tingkat *turnover intention* juga perlu memperhatikan faktor lainnya seperti kepuasan kerja yang merupakan prioritas utama sebagian besar staf dalam bekerja. Seperti yang di katakan oleh (Eka Sri Subekti, 2018) dengan jelas bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Pegawai dengan kepuasan yang tinggi akan merasa senang dan bahagia dalam melakukan pekerjaannya dan tidak berusaha untuk mengevaluasi alternatif pekerjaan lainnya.

Selain kepuasan kerja, *turnover intention* juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan kondisi tempat kerja tersebut dan penting untuk diperhatikan karena menyangkut kenyamanan pegawai dalam bekerja. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* seperti yang di katakan oleh (Pranowo, 2016). Bila karyawan bekerja dilingkungan yang tidak sehat, ruang kerja yang kotor serta rekan kerja lain yang tidak bisa bekerjasama maka nantinya akan menimbulkan rasa cemas dalam bekerja serta fasilitas yang tidak memadai akan menimbulkan rasa tidak betah dalam bekerja yang akibatnya akan menimbulkan *turnover intention*. *Turnover intention* yang tinggi juga mempengaruhi psikologis karyawan serta dapat mempengaruhi gejala perilaku mencakup perubahan produktivitas karyawan, meningkatnya merokok, bicara cepat, gelisah, dan gangguan tidur. Karyawan yang memiliki stres kerja tinggi akan merasa tertekan dan terbebani oleh pekerjaannya. Jika permasalahan karyawan ini tidak diberikan solusi, motivasi karyawan akan semakin berkurang maka dari itu faktor psikologis harus di amati oleh pimpinan sehingga dapat memberikan solusi dan memecahkan masalah kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut (Kadek Selvina Devi, 2017) menyatakan bahwa ada pengaruh psikologis terhadap *turnover intention*.

Sama hal nya dengan yang terjadi di Keukuron Katibul Wali yang berlokasi di Jalan Soekarno-Hatta, Gp. Lam Blang Manyang, Lampeuneurut, Kec. Darul Imarah, Kab. Aceh Besar. Keurukon Katibul Wali (Sekretariat Lembaga Wali Nanggroe) adalah lembaga kepemimpinan adat sebagai pemersatu masyarakat yang independen, berwibawa, dan berwenang membina dan mengawasi penyelenggaraan kehidupan, adat istiadat, bahasa dan pemberian gelar/derajat dan upacara-upacara adat sebagaimana disebutkan pada Qanun Aceh No. 9 Tahun 2012 tentang Lembaga Wali Nanggroe. Berdasarkan survey awal yang peneliti peroleh pada tanggal 30 November 2023 dengan 15 tenaga kontrak di Keurukon Katibul Wali,

salah satu masalah yang dihadapi adalah tingkat *turnover* tenaga kontrak yang diduga mengindikasikan adanya suatu masalah yang mendasar di Keurukon Katibul Wali.

Adapun yang menjadi masalah pertama pada Keurukon Katibul Wali adalah kurangnya kepuasan kerja tenaga kontrak. Salah satu contoh kurangnya kepuasan kerja tenaga kontrak pada Keurukon Katibul Wali adalah pembagian tupoksi pekerjaan tenaga kontrak yang tidak merata di bidang-bidang sehingga membuat berkurangnya kepuasan kerja tenaga kontrak. Maka perlu diperhatikannya terkait pembagian tupoksi pekerjaan tenaga kontrak tersebut pada Keurukon Katibul Wali.

Lingkungan kerja merupakan kondisi tempat kerja karyawan dan penting untuk diperhatikan karena menyangkut kenyamanan karyawan dalam bekerja. Namun pada Keurukon Katibul Wali ditemukan masalah pada lingkungan kerja. Contohnya adalah kondisi atap yang bocor, air yang merembes ke dinding serta meja sehingga menyebabkan terhambatnya pekerjaan tenaga kontrak karena kesalahan pada saat renovasi atap gedung. Maka perlu diperhatikannya terkait perencanaan pembangunan pada Keurukon Katibul Wali kedepannya.

Selain lingkungan kerja, permasalahan terakhir pada Keurukon Katibul Wali adalah psikologis yang menyebabkan perubahan produktivitas tenaga kontrak, stress kerja dan kurang tidur yang mempengaruhi kedisiplinan serta sering terlambat masuk kerja. Hal ini mempengaruhi terjadinya *turnover intention* pada Keurukon Katibul Wali.

Data *turnover* tenaga kontrak pada Keurukon Katibul Wali dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1
Jumlah tenaga kontrak pada Keurukon Katibul Wali yang keluar periode 2020-2023

TAHUN	JUMLAH AWAL	KELUAR	JUMLAH AKHIR
2020	36	2	34
2021	34	4	30
2022	34	2	32
2023	35	1	34

Sumber: Bagian Kepegawaian Keurukon Katibul Wali 2023

Berdasarkan permasalahan dan survey diatas, maka penulis berkeinginan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja dan psikologis terhadap *turnover intention* yang dituangkan dalam penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Psikologis Terhadap *Turnover Intention* Tenaga Kontrak Pada Keurukon Katibul Wali (Sekretariat Lembaga Wali Nanggroe)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan masalah-masalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* tenaga kontrak pada Keurukon Katibul Wali?
2. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* tenaga kontrak pada Keurukon Katibul Wali?
3. Seberapa besar pengaruh psikologis terhadap *turnover intention* tenaga kontrak pada Keurukon Katibul Wali?
4. Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja dan psikologis terhadap *turnover intention* tenaga kontrak pada Keurukon Katibul Wali?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* tenaga kontrak pada Keurukon Katibul Wali.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* tenaga kontrak pada Keurukon Katibul Wali.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh psikologis terhadap *turnover intention* tenaga kontrak pada Keurukon Katibul Wali.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja dan psikologis terhadap *turnover intention* tenaga kontrak pada Keurukon Katibul Wali.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian diharapkan akan membawa manfaat, manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis
 - a. Sebagai bahan informasi atau masukan dalam upaya meningkatkan kemampuan, kreativitas yang berkaitan dengan kepuasan, lingkungan, psikologis dan *turnover intention* karyawan dimasa yang akan datang.
 - b. Untuk menambah wawasan dan pemahaman mengenai bidang sumber daya manusia yang berhubungan dengan turnover intention.

2. Manfaat praktis

Agar perusahaan dapat memotivasi para karyawan untuk mencapai tujuan secara efektif, dengan senantiasa melakukan investasi untuk melakukan penerimaan, penyeleksian, dan mempertahankan pegawai potensial agar tidak berdampak pada *turnover intention* (keinginan berpindah) karyawan.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian dan rumusan masalah, waktu penelitian dan biaya, maka ruang lingkup penelitian ini dibatasi dengan kepuasan kerja, lingkungan kerja dan psikologis terhadap *turnover intention* tenaga kontrak pada Keurukon Katibul Wali.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

2.1 Landasan Teoritis

2.1.1 *Turnover Intention*

2.1.1.1 Pengertian *Turnover Intention*

Menurut Sidharta (dalam jurnal Ni Luh dan Made Surya : 2017) *Turnover intention* adalah suatu bentuk dari karyawan untuk menarik diri pada dunia kerja dan karyawan tersebut juga memiliki hak untuk menentukan keputusan untuk tetap bekerja atau mengundurkan diri dari perusahaan. Menurut Putra (dalam jurnal Ni Luh dan Made Surya : 2017) menyatakan bahwa *turnover intention* merupakan keinginan seseorang untuk keluar dari pekerjaannya yang berhubungan dengan ketidakpuasan yang menimbulkan keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya untuk mencari pekerjaan lain. *Turnover intention* merupakan suatu keadaan dimana pekerja memiliki niat atau kecenderungan yang dilakukan secara sadar untuk mencari pekerjaan lain sebagai *alternative* di organisasi yang berbeda (Abdullah *et al*, dalam jurnal Rini, Agusdin dan Siti : 2020). Dari beberapa pengertian mengenai *turnover intention* di atas, dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* merupakan keinginan seorang karyawan untuk keluar atau mengundurkan diri dari pekerjaan mereka. *Turnover intention* merupakan hasil evaluasi individu tentang kelanjutan hubungan kerja mereka dengan perusahaan yang belum diwujudkan dalam tindakan keluar dari perusahaan.

2.1.1.2 Jenis – jenis *Turnover Intention*

Jenis *turnover* menurut Mathis dan Jackson (2011, p.125) dalam jurnal F. Oktavia (2017) adalah:

1. *Turnover* secara tidak sukarela

Turnover secara tidak sukarela yaitu pemecatan karena kinerja yang buruk dan pelanggaran peraturan kerja. *Turnover* secara tidak sukarela dipicu oleh kebijakan organisasional, peraturan kerja dan standar kinerja yang tidak dipenuhi oleh karyawan.

2. *Turnover* secara sukarela

Turnover secara sukarela yaitu karyawan meninggalkan perusahaan karena keinginannya sendiri. *Turnover* secara sukarela dapat disebabkan oleh banyak faktor, termasuk peluang karier, gaji, pengawasan, geografi dan alasan pribadi/keluarga. Dalam penelitian ini *turnover* yang dimaksud adalah *turnover* sukarela karena yang diteliti adalah *turnover* yang berkaitan dengan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan bukan karena pemecatan dari pihak perusahaan.

2.1.1.3 Indikator *Turnover Intention*

Menurut (Chen dan Francesco (2013:4) dalam jurnal A. Febrian, 2021) indikator-indikator dari *turnover intention* adalah sebagai berikut:

- a. Pikiran Untuk Keluar
- b. Keinginan Untuk Mencari Lowongan
- c. Adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam beberapa bulan mendatang.

2.1.2 Kepuasan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan (Afandi, 2018 : 74).

Dari beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan kepuasan kerja adalah segala sesuatu yang diterima karyawan dalam bentuk uang ataupun barang secara

langsung maupun tidak langsung dari berbagai segi yang terkait seperti tunjangan maupun bonus.

2.1.2.2 Jenis-jenis Kepuasan Kerja

1. Kesesuaian Pekerjaan

Pekerjaan yang sesuai diharapkan merupakan pintu gerbang sebagai indikator kepuasan kerja karyawan. Dengan pekerjaan yang sesuai, membuat karyawan semakin semangat dalam bekerja sesuai dengan bidang yang memang sudah diinginkan. Tanpa perlu dipaksa, secara langsung kepuasan kerja karyawan akan meningkat.

2. Disiplin Kerja

Disiplin disini dapat dimaksudkan sebagai contoh dalam penerapan etos kerja yang baik. Dilihat dari bagaimana Anda bersikap menjadi karyawan, apakah karyawan yang bertanggung jawab atau karyawan yang tidak peduli. Karyawan yang memiliki sikap disiplin kerja juga dilihat dari bagaimana kinerja serta hasil dari pekerjaannya.

3. Gaji

Gaji menjadi indikator akan kepuasan karyawan. Banyak karyawan yang resign dengan alasan gaji yang tidak sesuai dengan *workload*. Terkadang banyak pimpinan yang asal menumpuk pekerjaan. Apalagi kalau karyawan mendapat tawaran di perusahaan lain dengan gaji yang kompetitif. Oleh karena itu, berikan gaji yang sesuai dengan jabatan dan *workload*.

4. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menjadi faktor penunjang betah tidaknya seorang karyawan. Seberat apapun tugas yang diberikan, jika lingkungan kerja nya baik maka karyawan akan betah dan puas dengan pekerjaannya

5. Pimpinan

Yang terakhir dan cukup sulit adalah pimpinan. Karakteristik pimpinan langsung dirangkul arogan dan *bossy*. Sifat ini yang sangat dijauhi dari karyawan dan membuat karyawan malas untuk mengerjakan pekerjaan. Namun banyak juga pimpinan yang baik dan perhatian pada tiap individu karyawannya. Pimpinan yang baik juga membentuk komunikasi yang lancar pada karyawannya. Karyawan senang merasa dihargai, dan nilai kepuasan karyawan juga akan baik.

2.1.2.3 Indikator-indikator Kepuasan Kerja

Afandi, (2018:82) indikator kepuasan kerja diantaranya pekerjaan, upah, promosi, pengawas dan rekan kerja. Indikator yang dapat digunakan sebagai tolak ukur kepuasan kerja. Indikator-indikator kepuasan kerja diantaranya:

1. Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apabila memiliki elemen yang memuaskan.

2. Upah

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

3. Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Ini berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

4. Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

5. Rekan Kerja

Seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

2.1.3 Lingkungan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melakukan proses produksi tersebut. Menurut Afandi (2018:66) Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas.

2.1.3.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sarwoto dalam (Sedarmayanti, 2017) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni :

1. Lingkungan tempat kerja/Lingkungan kerja fisik (*Physical Working Environment*) adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.
2. Suasana kerja/Lingkungan kerja non fisik (*Non - Physical Working Environment*) adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun dengan bawahan.

2.1.3.2 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011:27) Indikator lingkungan kerja fisik diantaranya adalah :

1. Kebersihan Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Oleh karena itu setiap organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Dengan adanya lingkungan yang bersih karyawan akan merasa senang sehingga kinerja karyawan akan meningkat.
2. Penerangan atau cahaya di tempat kerja, cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan atau cahaya yang terang tetapi tidak menyilaukan.
3. Sirkulasi udara di tempat kerja oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.
4. Tata warna di tempat kerja, menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi.
5. Dekorasi di tempat kerja, dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

Menurut Sedarmayanti (2011:26) Lingkungan kerja non fisik adalah “semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan”.

Berdasarkan pendapat dan uraian tersebut, maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indera manusia. Akan tetapi, lingkungan kerja non fisik ini dapat dirasakan oleh para pekerja melalui hubungan-hubungan sesama pekerja maupun dengan atasan.

2.1.4 Psikologis

2.1.4.1 Pengertian Psikologis

Menurut Wilhem Wundt (2020) psikologi adalah ilmu yang tidak hanya mempelajari tentang hakikat jiwa saja, tetapi juga mempelajari tentang pengalaman-pengalaman yang dirasakan dan yang timbul. Tingkah laku terbuka adalah tingkah laku yang bersifat psikomotor yang meliputi perbuatan berbicara,

duduk , berjalan dan lain sebagainya, sedangkan tingkah laku tertutup meliputi berfikir, berkeyakinan, berperasaan dan lain sebagainya. Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa psikologi adalah ilmu pengetahuan yang mempelajari tingkah laku manusia, baik sebagai individu maupun dalam hubungannya dengan lingkungannya. Tingkah laku tersebut berupa tingkah laku yang tampak maupun tidak tampak, tingkah laku yang disadari maupun yang tidak disadari.

2.1.4.2 Jenis-Jenis Psikologis

Setelah memahami apa itu psikologis, berikut adalah jenis-jenis psikologis:

1. Psikologis Perkembangan

Kajian psikologi ini disebut juga sebagai psikologi genetis yaitu ilmu psikologi yang membicarakan perkembangan psikis manusia mulai dari kecil hingga tua. Psikologi perkembangan mencakup bidang atau kajian psikologi anak, psikologi puber, psikologi pemuda, psikologi orang dewasa dan psikologi orang tua.

2. Psikologis Sosial

Bidang kajian psikologis sosial ini menguraikan aktivitas manusia yang berkaitan dengan kondisi dan situasi sosial. Bidang ini merupakan kajian ilmu pengetahuan yang mempelajari perilaku individu sebagai fungsi dari rangsang sosial. Ilmu ini hanya mempelajari gejala dalam kondisi yang terkontrol, perkiraan, spekulasi.

3. Psikologis Pendidikan

Bidang kajian psikologis ini berkaitan dengan bagaimana cara siswa mempelajari segala sesuatu dan sejauh mana perkembangan siswa tersebut. Termasuk di dalamnya adalah pendidikan yang diberikan oleh guru, masyarakat dan orang tua yang saling mempengaruhi.

4. Psikologis Lingkungan

Psikologis lingkungan merupakan ilmu psikologi yang mempelajari perilaku manusia berdasarkan dengan lingkungan tempat tinggalnya yang mempengaruhi dari segi sosial, lingkungan binaan maupun alam sekitar. Bidang ini juga mempelajari kebudayaan dan juga kearifan lokal dari suatu tempat yang dapat mempengaruhi sikap dan mental seseorang.

2.1.4.3 Indikator Psikologis

Gibson et al. (2012) dalam jurnal (Kadek Selvina Devi dan Kadek Rai Suwena, 2017) indikator-indikator dari psikologis adalah sebagai berikut:

- a. Persepsi dalam kamus besar psikologis diartikan sebagai suatu proses pengamatan seseorang terhadap lingkungan dengan menggunakan indra-indra yang dimiliki sehingga ia menjadi sadar akan segala sesuatu yang ada dilingkungannya.
- b. Sikap adalah pernyataan evaluatif terhadap objek, orang atau peristiwa. Hal ini mencerminkan perasaan seseorang terhadap sesuatu.
- c. Kepuasan adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Penelitian terdahulu merupakan dasar dalam penyusunan penelitian, yang berguna sebagai perbandingan dan rujukan bagi penelitian selanjutnya. Untuk melandasi penelitian ini, terdapat penelitian terdahulu sebagai penunjang yang dijelaskan dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 2.1
Tabel Penelitian Sebelumnya

No	Judul, Nama Peneliti, Tahun	Metode Penelitian	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1.	Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap <i>turnover intention</i> pegawai pada SMA Swasta Muhammadiyah 2 Medan. (Eka Sri Subekti, 2018)	Kuantitatif	Berdasarkan hasil penelitian dapat diperoleh bahwa variabel kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> . Dapat disimpulkan bahwa faktor (kompensasi dan kepuasan kerja) secara parsial berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> pada pegawai SMA Muhammadiyah 2 Medan, dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dan	Variabel Kepuasan kerja dan <i>turnover intention</i> .	• Lingkungan kerja • Psikologis • Lokasi penelitian • Waktu penelitian

			variabel kepuasan kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .		
2.	Pengaruh beban kerja, kepuasan kerja dan stres kerja terhadap <i>turnover intention</i> tenaga Kesehatan berstatus kontrak di RSUD Kota Mataram. (Rini Fitriantini, Agusdin dan Siti Nurmayanti, 2020)	Kuantitatif <i>Asosiatif Kausal</i>	Penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> , beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap stress kerja, sementara kepuasan kerja berpengaruh negative signifikan terhadap <i>turnover intention</i> dan stres kerja.	Variabel Kepuasan kerja dan <i>turnover intention</i> .	• Beban kerja • Psikologis • Stres kerja • Lokasi penelitian • Waktu penelitian
3.	Pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap <i>turnover intention</i> karyawan RSU “ABC” Jakarta Selatan. (Kherina Maulidah, Syarif Ali dan Dewi Cahyani Pangestuti, 2022).	Kuantitatif	Beban kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> karyawan RSU ABC Jakarta Selatan. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> karyawan RSU ABC Jakarta Selatan. Beban kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> karyawan RSU ABC Jakarta Selatan.	Variabel Kepuasan kerja dan <i>turnover intention</i> .	• Beban kerja • Lingkungan kerja • Psikologis • Lokasi penelitian • Waktu penelitian
4.	Pengaruh stres kerja, beban kerja dan lingkungan	Kuantitatif <i>Asosiatif Kausal</i>	Penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh hipotesis diterima. Stres kerja	Variabel lingkungan kerja dan	• Beban kerja • Stress kerja • Psikologis

	kerja non fisik terhadap <i>turnover intention</i> karyawan di Hotel Amanusa Bali. (Ni Luh Tesi Riani dan Made Surya Putra, 2017)		berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> . Beban kerja berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> . Lingkungan kerja non fisik berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> .	<i>turnover intention</i> .	• Lokasi penelitian • Waktu penelitian
5.	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> pada pegawai Bumdes di kecamatan sukasada. (Putri Metariani dan Komang Krisna Heryanda, 2022)	Kuantitatif <i>Asosiatif Kausal</i>	Uji hipotesis bahwa ditemukan kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> karyawan.	Variabel lingkungan kerja dan <i>turnover intention</i> .	• Kompensasi • Psikologis • Lokasi penelitian • Waktu penelitian
6.	Peran Modal Psikologis pada hubungan Stres Kerja terhadap Dorongan Berpindah di Kantor Akuntan Publik Jakarta dan Daerah Istimewa Yogyakarta. (Rasistia Wisandianing Primadineska, 2021)	Kuantitatif	Uji hipotesis bahwa ditemukan variabel modal psikologis (psycap) mampu dijadikan sebagai pemoderasi dalam hubungan stress kerja terhadap dorongan berpindah dan variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap dorongan berpindah.	Variabel dorongan berpindah (<i>turnover intention</i>), psikologis.	• Stres Kerja • Keterlibatan kerja • Lokasi penelitian • Waktu penelitian

Kelima penelitian diatas merupakan referensi atau rujukan bagi peneliti karena kelima penelitian diatas memiliki korelasi dengan penelitian ini, yakni

berhubungan dengan kepuasan kerja, lingkungan kerja, psikologis dan *turnover intention*.

2.3 Kerangka Pemikiran

2.3.1 Hubungan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Kepuasan dalam pekerjaan didefinisikan sebagai kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja. Sementara kepuasan kerja di luar pekerjaan adalah kepuasan yang dinikmati di luar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya agar dapat memenuhi kebutuhan. Sedangkan ketidakpuasan kerja sering diidentifikasi sebagai suatu alasan yang penting yang menyebabkan individu meninggalkan pekerjaannya. Ketidakpuasan kerja memiliki suatu pengaruh langsung pada pembentukan keinginan keluar. Karyawan yang puas akan pekerjaan mereka akan berdampak positif bagi perusahaan karena semangat dan komitmen kerja dapat tumbuh dari kepuasan karyawan tersebut. Kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka dapat dilihat dari beberapa indikator seperti kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap promosi, rekan kerja, dan atasan. Jika indikator tersebut terpenuhi karyawan akan mencintai pekerjaan mereka dan lebih setia kepada perusahaan. Sebaliknya jika indikator tersebut tidak terpenuhi karyawan akan cenderung tidak menyukai pekerjaan mereka sehingga tidak akan optimal saat bekerja dan memiliki kecenderungan lain untuk meninggalkan pekerjaan mereka suatu saat nanti.

2.3.2 Hubungan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Lingkungan kerja ini penting untuk diperhatikan dalam meningkatkan kenyamanan karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman

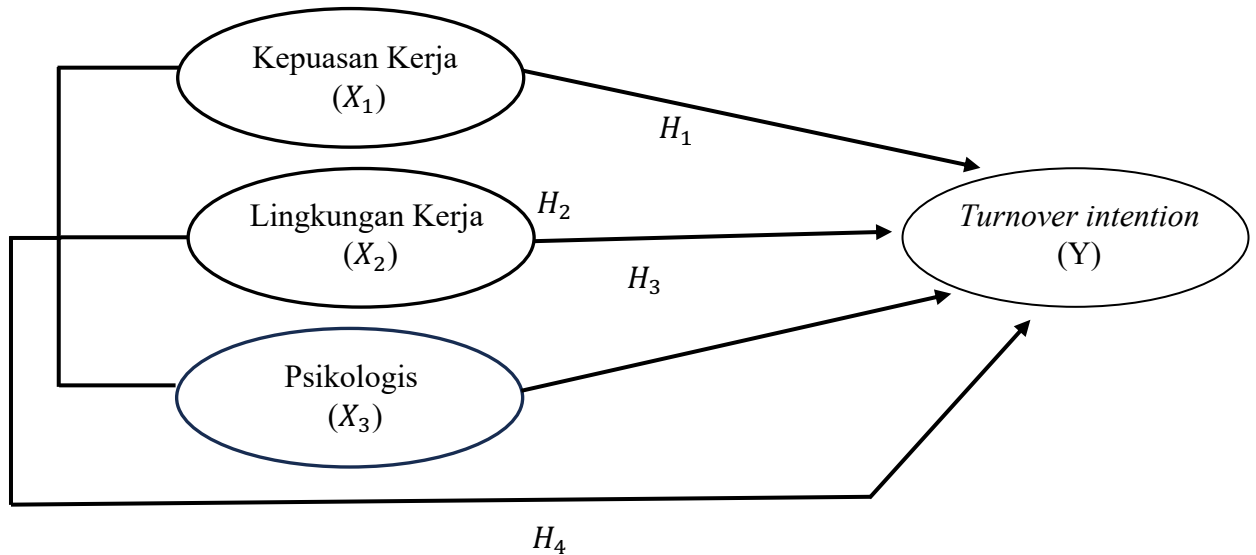
serta memiliki fasilitas pendukung yang memadai sangat dibutuhkan karyawan dalam bekerja. Hal tersebut akan meningkatkan produktivitas kerja sehingga karyawan mampu bekerja dengan optimal. Selain itu pemenuhan akan lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan senang dalam bekerja dan menikmati pekerjaannya. Lingkungan kerja yang tidak mendukung karyawan dalam bekerja akan berdampak buruk bagi kenyamanan karyawan tersebut. Rasa tidak nyaman dan tidak aman dapat menimbulkan kecemasan dalam bekerja dan fasilitas yang tidak memadai membuat karyawan tidak betah berada di tempat kerja. Akibatnya akan timbul *turnover intention* karyawan dikarenakan lingkungan kerja yang tidak nyaman dan mendukung. Lingkungan kerja yang kondusif akan membuat karyawan merasa nyaman dalam melaksanakan tugasnya.

2.3.2 Hubungan Psikologis terhadap *Turnover Intention*

Psikologis juga dapat berpengaruh terhadap *turnover intention* selain faktor kepuasan kerja dan lingkungan kerja. Gangguan psikologis merupakan salah satu faktor utama yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan salah satunya stres. Stres kerja adalah konseptualisasi seorang individu dalam reaksi kerja terhadap karakteristik lingkungan yang akan dihadapi oleh karyawan, termasuk di dalamnya adalah berupa ancaman yang kemungkinannya juga akan ditemui karyawan dalam bekerja pada suatu organisasi. Stres pada tahap yang parah dapat membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan mengundurkan diri. Karyawan sering kali dihadapkan dengan berbagai macam masalah di dalam maupun di luar perusahaan sehingga sangat mungkin bagi mereka untuk terkena stress, seperti kecemasan, panik dan kehilangan kemampuan untuk mengendalikan diri.

Berdasarkan landasan teoritis dan penelitian sebelumnya maka hubungan antara variabel penelitian dapat digambarkan pada gambar 2.1 berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



Sumber: Rini Fitriantini (2020), Mulyadi Ginting (2022), Putri Metariani (2022) dan dikembangkan oleh peneliti (2024).

2.4 Hipotesis

Berdasarkan tujuan penelitian dan kerangka pemikiran maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian adalah:

- H₁ : Diduga terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap *Turnover Intention* pada Keurukon Katibul Wali.
- H₂ : Diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap *Turnover Intention* pada Keurukon Katibul Wali.
- H₃ : Diduga terdapat pengaruh psikologis terhadap *Turnover Intention* pada Keurukon Katibul Wali.
- H₄ : Diduga terdapat pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja dan psikologis terhadap *Turnover Intention* pada Keurukon Katibul Wali.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

3.1.1 Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Keurukon Katibul Wali yang berlokasi di Jalan Soekarno-Hatta, Gp. Lam Blang Manyang, Lampeuneurut, Kec. Darul Imarah, Kab. Aceh Besar. Objek penelitian mengenai Kepuasan Kerja, Lingkungan kerja dan Psikologis Pada Keurukon Katibul Wali.

3.1.2 Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode studi empiris dengan pendekatan penelitian kausalitas. Di mana pengertian penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2018:14) adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini variabel yang diteliti yaitu kepuasan kerja, lingkungan kerja dan psikologis terhadap *turnover intention* tenaga kontrak pada Keurukon Katibul Wali (Sekretariat Lembaga Wali Nanggroe). Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif karena jenis data dalam penelitian ini merupakan informasi tentang sebab akibat yang ada, didefinisikan dengan jelas tujuan yang akan dicapai, merencanakan cara pendekatan, mengumpulkan sebagai bahan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan uji data statistik yang akurat.

3.1.3 Horizon Waktu

Data penelitian ini dilakukan berdasarkan rentang waktu (*time horizon*) yaitu *on shot studi*. *On shot studi* merupakan penelitian yang hanya dilakukan pada satu periode terhadap berbagai sampel dalam populasi. Waktu penelitian ini dilakukan mulai dari bulan Mei 2024 sampai dengan selesai penelitian.

Tabel 3.1
Horison Waktu Penelitian

No.	Kegiatan	Bulan-Tahun				
		Nov-2023	Des 23 s.d April 24	Mei - 2024	Juni s.d Juli 2024	Agustus 2024
1.	Survei awal					
2.	Penyusunan Proposal					
3.	Pemeriksaan dan revisi					
4.	Seminar Proposal					
5.	Pelaksanaan Penelitian					
6.	Pengelolaan Data					
7.	Sidang					

3.1.4 Unit Analisis

Unit analisis merupakan tingkat agregasi data yang dianalisis, antara lain meliputi: individual, kelompok, organisasional, perusahaan, industri atau negara. Data yang dikumpulkan secara individual digunakan untuk menghitung unit analisis pada tingkat agregasi yang lebih besar. Peneliti perlu memutuskan unit analisis bahkan saat kita merumuskan pertanyaan penelitian karena metode pengumpulan data, ukuran sample, dan bahkan variabel yang termaksud dalam kerangka kadang ditentukan oleh tingkat dimana data dijumlahkan untuk analisis. Adapun unit analisis dalam penelitian ini adalah unit individu tenaga kontrak Keurukon Katibul Wali.

Untuk mengubah data kuantitatif kategori pertanyaan yang dirancang dalam kuesioner diberi nilai skor 1-5 dengan kategori menurut Arikunto (2018: 66) adalah sebagai berikut :

Tabel 3.2
Skala Pengukuran

No	Pilihan Jawaban	Skor
1	Sangat Tidak Setuju	1
2	Tidak Setuju	2
3	Kurang Setuju	3
4	Setuju	4
5	Sangat Setuju	5

Sumber : Arikunto (2018)

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:61) yang dimaksud dengan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu (variabel) yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dari penelitian seluruh Tenaga Kontrak Keurukon Katibul Wali kecuali Pegawai Negeri Sipil yaitu sebanyak 34 tenaga kontrak seperti data yang di lampirkan pada bab 1 (tabel 1.1).

Penarikan sampel ini berpedoman pada pendapat Arikunto (2018:134) yang mengatakan jika populasi kurang dari 100 lebih baik semua diambil sebagai sampel sehingga penelitian ini merupakan penelitian polpulasi (sensus). Jadi jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 34 tenaga kontrak seperti yang di lampirkan pada bab 1 (tabel 1.1).

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber data dimaksudkan untuk memperoleh informasi yang relevan, akurat dan reliabel. Sumber data yang digunakan antara lain (Sugiyono, 2018:139):

- 1) Data primer diperoleh dari dokumentasi dan daftar pertanyaan (kuisisioner). Untuk memperoleh data mengenai variabel yang diteliti yaitu Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Psikologis dan *Turnover Intention* maka dilakukan pengumpulan data dengan menggunakan Kuesioner.

- 2) Data sekunder dalam penelitian ini bersumber dari studi pustaka melalui artikel majalah pemasaran maupun yang diambil dari internet untuk mendapatkan data-data dalam penelitian ini.

Untuk memperoleh data mengenai Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Psikologis dan *Turnover Intention* dilakukan pengumpulan data dengan cara sebagai berikut:

- a. Wawancara, merupakan teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka atau berhadapan langsung antara pewawancara dengan responden.
- b. Kuisioner, adalah teknik pengumpulan data dengan memberikan lembar pertanyaan dalam bentuk daftar tertulis yang telah dipersiapkan kepada responden.

3.4 Definisi dan Operasionalisasi Variabel

Berdasarkan Judul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Psikologis terhadap *Turnover Intention* Tenaga Kontrak pada Keurukon Katibul Wali”. Maka terdapat dua variabel, yaitu *variabel independent* (X) dan *variabel dependent* (Y). Penelitian ini menggunakan tiga *variabel independent* yaitu Kepuasan Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Psikologis (X3) dan satu *variabel dependent* yaitu *Turnover Intention* (Y) dengan kriteria adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item
Variabel Dependen						
1.	<i>Turnover Intention</i> (Y)	<i>Turnover intention</i> adalah suatu bentuk dari karyawan untuk menarik diri pada dunia kerja dan karyawan tersebut juga memiliki hak untuk menentukan keputusan untuk tetap bekerja atau mengundurkan diri dari perusahaan. Menurut Sidharta (jurnal Ni Luh dan Made Surya, 2017).	1. Pikiran untuk keluar 2. Keinginan untuk mencari lowongan 3. Adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam beberapa bulan mendatang. (Chen dan Francesco, 2013:4).	1-5	Likert	A1-A5

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item Pertanyaan
Variabel Independen						
2.	Kepuasan Kerja (X1)	Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan (Afandi, 2018 : 74).	1.Pekerjaan 2.Upah 3.Promosi 4.Pengawas 5.Rekan Kerja. (Afandi, 2012:82)	1-5	Likert	B1-B5
3.	Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat memperngaruhi dirinya dalam menjalankan tugas. Menurut Afandi (2018:66)	1.Kebersihan lingkungan kerja 2.Penerangan atau cahaya ditempat kerja 3.Sirkulasi udara 4.Tata warna 5.Dekorasi Menurut Sedarmayanti(2011 :27)	1-5	Likert	C1-C5

4.	Psikologis (X3)	Psikologi adalah ilmu yang tidak hanya mempelajari tentang hakikat jiwa saja, tetapi juga mempelajari tentang pengalaman-pengalaman yang dirasakan dan yang timbul. Menurut Wilhem Wundt (2020)	1.Persepsi 2.Sikap 3.Kepuasan Gibson et al.(2012)	1-5	Likert	D1-D3
----	-----------------	---	--	-----	--------	-------

3.5 Teknik Analisis Data

Pengujian dan analisis data primer dilakukan dengan menggunakan perangkat SPSS Versi dengan formulasi regresi linier berganda. Pengertian analisis regresi linier berganda menurut Sugiyono (2018:277), “Analisis yang digunakan peneliti, bila bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya)”. adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + e$$

$$Y = a + b_2 X_2 + e$$

$$Y = a + b_3 X_3 + e$$

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

$$Y = f(X_1, X_2, X_3)$$

Keterangan:

Y	=	<i>Turnover Intention</i>
a	=	Konstanta
b_1, b_2 dan b_3	=	Koefisien Variabel
X_1	=	Kepuasan Kerja
X_2	=	Lingkungan Kerja
X_3	=	Psikologis
e	=	Error Term

Untuk mengetahui hubungan antara variabel terikat dan variabel bebas digunakan analisis korelasi (R) dan koefisien determinasi (R^2) .

Korelasi (R) positif kuat apabila hasil korelasi sama dengan 1. Korelasi negatif kuat apabila hasil korelasi sama dengan -1. Tidak ada korelasi apabila hasil korelasi sama dengan 0. Analisis ini digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Koefisien determinasi R^2 (untuk regresi dua variabel) adalah suatu ukuran kesesuaian garis regresi sampel terhadap data. Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel *dependent*. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel *independent* dalam menjelaskan variasi variabel *dependent* amat terbatas. Ghazali, (2018:97) menyatakan bahwa nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel *independent* memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel *dependent*.

3.6 Pengujian Data

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner yang di isi langsung oleh responden, oleh karena itu untuk mengukur handal atau tidaknya kuisioner digunakan analisis validitas dan reliabilitas.

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur menurut situasi, keperluan dan tujuan tertentu. Dengan kata lain bahwa kuesioner dianggap valid jika kuesioner

tersebut benar-benar dapat menyajikan suatu set data mengenai perilaku dan aktivitas responden sebagaimana yang diharapkan. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *analysis corelation* yang menjelaskan korelasi (hubungan) di antara sejumlah variabel dengan menggunakan satu set dimensi yang disebut faktor. Ukuran data dianggap valid apabila korelasi hitung lebih besar dari angka kritis nilai $-r$ (*table product moment*). Menurut Sugiyono (2018:267) “Validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh penelitian. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian.”

3.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrument adalah tingkat konsistensi hasil yang dicapai oleh kuesioner, meskipun digunakan secara berulang-ulang. Pendekatan yang digunakan adalah dengan cara menghitung *Cronbach Alpha* masing-masing variabel yang terlibat. *Cronbach Alpha* menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala variabel yang ada. Menurut Sugiyono (2018:172) adalah Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data menunjukkan tingkat ketepatan, tingkat keakuratan, kestabilan atau konsistensi dalam mengungkapkan gejala tertentu).

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

3.6.3.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas data menurut Ghozali (2018:110) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis gambar berupa plot dan uji statistik dengan melihat nilai kurtosis dan *skewness*.

Menurut (Ghozali, 2018:110) kenormalan data-data dapat dilihat dari tampilan gambar normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

3.6.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menurut Ghozali (2018:91) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Bila ternyata dalam model regresi terdapat multikolinearitas, maka harus menghilangkan variabel *independent* yang mempunyai korelasi tinggi. Ghozali (2018:91) juga menambahkan jika korelasi antar variabel *independent* tinggi yaitu di atas 0,90 maka terdapat multikolinearitas. Jika nilai tolerance lebih kecil dari 10% dan nilai VIF lebih besar dari 10 berarti ada multikolinearitas.

3.6.3.3 Uji Heterokedastisitas

Menurut Wiyono (2017:160) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot* antara SRESID dan ZPRED dengan dasar analisis (1) jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas; (2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7 Rancangan Pengujian Hipotesis

3.7.1 Uji T

Digunakan untuk menguji tingkat signifikan Kepuasan, Lingkungan dan Psikologis secara individual terhadap *Turnover Intention* pada Keurukon Katibul Wali. Dengan kriteria pengujian :

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka menolak H_0 atau menerima H_a pada tingkat signifikan 5%.
- b. $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka menerima H_0 atau menolak H_a pada tingkat alpha 5% dengan ketentuan :

H_1 : $H_{01} = 0$, maka Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada Keurukon Katibul Wali

$H_{a1} \neq 0$, maka Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada Keurukon Katibul Wali

H_2 : $H_{02} = 0$, maka Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada Keurukon Katibul Wali

$H_{a2} \neq 0$, maka Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada Keurukon Katibul Wali

H_3 : $H_{03} = 0$, maka Psikologis tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada Keurukon Katibul Wali

$H_{a3} \neq 0$, maka Psikologis berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada Keurukon Katibul Wali

3.7.2 Uji F

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi seluruh variabel bebas (X_1 X_2 dan X_3) terhadap variabel terikat (Y) pada tingkat signifikansi 95% adalah :

Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka menolak H_0 atau menerima H_a

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka menerima H_0 atau menolak H_a

H₀₄ : $B_1X_1 \times B_2X_2 \times B_3X_3 = 0$, maka Kepuasan kerja, Lingkungan kerja dan Psikologis tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Pada Keurukon Katibul Wali.

H_{a4} : $B_1X_1 \times B_2X_2 \times B_3X_3 \neq 0$, maka Kepuasan, Lingkungan dan Psikologis berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Pada Keurukon Katibul Wali.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

1.1 Gambaran Umum Keurukon Katibul Wali (Sekretariat Lembaga Wali Nanggroe)

Keurukon Katibul Wali (Sekretariat Lembaga Wali Nanggroe) adalah sebuah lembaga yang mengatur kepemimpinan adat di Aceh. Lembaga ini bertindak sebagai pemersatu masyarakat Aceh dibawah prinsip-prinsip yang independen. Lembaga Wali Nanggroe juga memangku kewibawaan dan kewenangan dalam membina serta mengawasi penyelenggaraan kehidupan lembaga-lembaga adat, upacara-upacara adat, serta melaksanakan penganugerahan gelar/derajat kehormatan. Lembaga ini juga bertindak sebagai pembina kehormatan, adat, tradisi sejarah, dan tamadun Aceh.

Sejarah awal Lembaga Wali Nanggroe dari kehidupan sosiologis masyarakat Aceh, amat terkait dengan perkembangan politik, ekonomi, pendidikan dan sosial budaya, serta hubungan internal dan eksternal masyarakat pada lingkungannya. Masuknya agama Islam ke Aceh pada abad 13, di mana Sultan Aceh Ali Mughayat Syah, merupakan sultan pertama yang memberi contoh untuk memeluk agama Islam (1507-1522), kemudian digantikan oleh anaknya Sultan Salahuddin (1522-1530), telah membangun dan menanam aspek-aspek kepemimpinan dalam sistem pemerintahan yang bersifat monarkis sebagai simbol persatuan dan kesatuan monarkis kekhilafahan.

Sistem kepemimpinan monarkis ini yang berkelanjutan, dapat dimaknai sebagai kesinambungan perwalian sistem pemerintahan (turun temurun),

meskipun pada masa Sultan Iskandar Muda (1607-1636), ada perubahan dengan mengangkat Iskandar Tsani (bukan anaknya) untuk melanjutkan tugas-tugas kesultanan dan perkembangan selanjutnya pada era pemerintahan ke Sultan Aceh berakhir, perkembangan sosiologis dari akhir kepemimpinan masyarakat Aceh, beralih kedalam suasana Negara Kesatuan Republik Indonesia, di mana wilayah Aceh menjadi salah satu Provinsi di dalamnya.

Lembaga Wali Nanggroe dibentuk sebagai implementasi salah satu butir nota kesepahaman antara pemerintah Republik Indonesia dan GAM di Helsinki, 15 Agustus 2005 (MoU Helsinki). Dalam angka 1.1.7. MoU Helsinki disebutkan bahwa di Aceh akan dibentuk Lembaga Wali Nanggroe dengan segala perangkat upacara dan gelarnya. Menindak lanjuti butir kesepakatan tersebut maka melalui Undang-undang Nomor 11 tahun 2006 tentang Pemerintahan Aceh ketentuan tentang pembentukan Lembaga Wali Nanggroe kelak ditetapkan melalui sebuah Qanun.

Pengesahan Qanun Wali Nanggroe juga dikuatkan oleh asas-asas hukum yang diterima secara universal yaitu: (1) *asas lex specialis derogate legi generale* (ketentuan hukum yang khusus diutamakan daripada ketentuan hukum yang umum); (2) *asas pacta sunt servanda* (asas bahwa hakim atau pihak ketiga harus menghormati substansi kontrak/perjanjian yang dibuat oleh para pihak dengan itikad baik atau *good faith*).

Lembaga Wali Nanggroe dipimpin oleh seorang pemimpin yang bersifat personal dan independen sebagaimana disebutkan dalam Qanun tersebut. Pemimpin lembaga dikenal dengan nama Wali Nanggroe dengan laqab atau gelar Al Mukarram Maulana Al Mudabbir Al Malik. Laqab tersebut berdasarkan peralihan perangkat kerajaan Aceh. Pada 16 Desember 2013 Paduka Yang Mulia Teungku Malik Mahmud Al-Haytar dilantik sebagai Wali Nanggroe Aceh ke-9.

Tugas Pokok dan fungsi dari Keurukon Katibul Wali (Sekretariat Lembaga Wali Nanggroe) sebagai berikut:

1. Melaksanakan pelayanan administratif terhadap Lembaga Wali Nanggroe
2. Melaksanakan pengelolaan keuangan terhadap Lembaga Wali Nanggroe
3. Mempersiapkan tenaga ahli yang dibutuhkan oleh Majelis Fungsional
4. Melaksanakan tugas-tugas pelayanan persidangan dan risalah pada Lembaga Wali Nanggroe
1. Pelaksanaan tugas-tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh Wali Nanggroe dan/atau Waliyul'ahdi dan/atau Pimpinan Majelis Tinggi.

Keurukon Katibul Wali (Sekretariat Lembaga Wali Nanggroe) mempunyai visi dan misi sebagai berikut:

- Visi : Terwujudnya Daya Dukung Administrasi Dan Pelayanan Yang Optimal Kepada Lembaga Wali Nanggroe Guna Mendukung Terwujudnya Aceh Yang Bermartabat, Sejahtera, Berkeadilan Dan Mandiri.
- Misi :
 1. Memberikan daya dukung administrasi dan pelayanan yang optimal bagi pelaksanaan yang optimal bagi pelaksanaan tugas dan fungsi Lembaga Wali Nanggroe melalui peningkatan kinerja aparatur.
 2. Mewujudkan dukungan sumber daya aparatur yang profesional untuk memfasilitasi pelaksanaan tugas dan fungsi Lembaga Wali Nanggroe dalam rangka peningkatan kapasitas Lembaga Wali Nanggroe.
 3. Mewujudkan daya dukung administrasi, pelayanan dan fasilitasi pelaksanaan tugas dan fungsi Lembaga Wali Nanggroe dalam rangka meningkatkan pengelolaan dan pengembangan budaya serta pelestarian dan pembinaan adat istiadat untuk memperkuat jati diri dan berkarakter.

1.2 Karakteristik Responden

Karakteristik responden menggambarkan identitas responden yang dilihat dari segi jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir dan lama masa kerja, yang diperoleh dari hasil pengedaran kuesioner pada 34 orang responden. Untuk lebih jelasnya karakteristik responden tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

No.	Variabel	Frekuensi	Presentase
1	Jenis Kelamin :		
	- Perempuan	14	41%
	- Laki-laki	20	59%
	Jumlah	34	100%
2	Umur :		
	- ≤ 25 tahun	5	15%
	- 26-31 tahun	20	59%
	- 32-37 tahun	6	17%
	- ≥ 40 tahun	3	9%
	Jumlah	34	100%
3	Pendidikan Terakhir :		
	- SMA	7	21%
	- Diploma (D3)	9	26%
	- Sarjana (S1)	17	50%
	- Pascasarjana (S2)	1	3%
	Jumlah	34	100%
4	Lama Masa Kerja :		
	- ≤ 5 tahun	20	59%
	- ≥ 5 tahun	14	41%
	Jumlah	34	100%

Sumber: Data Primer (diolah) 2024

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas dapat dilihat karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, terdapat jumlah perempuan 14 orang (41%) dan laki-laki 20 orang (59%). Karakteristik responden berdasarkan umur dapat dilihat bahwa sebanyak 5 orang (15%) berumur kurang dari 25 tahun, 20 orang (59%) berumur di rentang 26-31 tahun, 11 orang (17%) berumur di rentang 32-37 tahun dan 3 orang (9%) berumur lebih dari 40 tahun. Kesimpulannya adalah responden laki-laki di Keurukon Katibul Wali lebih dominan dibandingkan dengan responden perempuan dan responden yang berumur 26-31 tahun lebih dominan dibandingkan dengan responden lain.

Kemudian, karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir dapat dilihat bahwa, sebanyak 7 orang (21%) berpendidikan terakhir SMA, Diploma (D3) sebanyak 9 orang (26%), Sarjana (S1) sebanyak 17 orang (50%) dan Pascasarjana (S2) 1 orang (3%). Kesimpulannya adalah responden di Keurukon Katibul Wali dengan pendidikan Sarjana (S1) lebih dominan dibandingkan dengan responden lain.

Sedangkan karakteristik responden berdasarkan lama masa kerja diketahui bahwa sebanyak 20 orang (59%) masa kerjanya kurang dari 5 tahun, Sedangkan sisanya sebanyak 14 orang (41%) telah bekerja lebih dari 5 tahun. Kesimpulannya adalah responden di Keurukon Katibul Wali dengan masa kerja ≤ 5 tahun lebih dominan dibandingkan dengan responden lain.

4.3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

4.3.1 Uji Validitas

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik yaitu dengan menggunakan uji *Pearson Product Moment Coefficient of Correlation* dengan bantuan program SPSS versi 22. Berdasarkan *out-put* komputer seluruh pernyataan dinyatakan valid karena memiliki tingkat signifikansi di bawah 5%. r hitung lebih besar dari r tabel. Sedangkan jika dilakukan secara manual maka nilai korelasi yang diperoleh masing-masing pernyataan harus dibandingkan dengan nilai kritis korelasi *product moment* di mana hasilnya menunjukkan bahwa semua pernyataan mempunyai nilai korelasi di atas nilai kritis 5% yaitu di atas 0,329 (lihat Tabel Nilai Kritis Korelasi r *Product-Moment* untuk $n - 34 = 0,329$ pada lampiran Titik Kritis).

Sehingga pernyataan-pernyataan tersebut adalah signifikan dan memiliki validitas konstruk, yang dalam bahasa statistik terdapat konsistensi internal yang berarti pernyataan-pernyataan tersebut bersifat sama. Ini berarti bahwa data yang diperoleh adalah valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2 Uji Validitas

Butir Pertanyaan	Variabel	R hitung	R tabel	Status
Item B1	X1	0,811	0,329	Valid
Item B2		0,788	0,329	Valid
Item B3		0,842	0,329	Valid
Item B4		0,843	0,329	Valid
Item B5		0,863	0,329	Valid
Item B6		0,414	0,329	Valid
Item C1	X2	0,763	0,329	Valid
Item C2		0,647	0,329	Valid
Item C3		0,768	0,329	Valid
Item C4		0,755	0,329	Valid
Item D1	X3	0,732	0,329	Valid
Item D2		0,606	0,329	Valid
Item D3		0,846	0,329	Valid
Item D4		0,562	0,329	Valid
Item A1	Y	0,789	0,329	Valid
Item A2		0,701	0,329	Valid
Item A3		0,693	0,329	Valid
Item A4		0,785	0,329	Valid
Item A5		0,800	0,329	Valid

Sumber: Data Primer (diolah) 2024

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid, sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan ke penelitian yang lebih mendalam, karena diperoleh nilai validitas lebih besar dari nilai kritis *product moment* sebesar 0,329 pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$, sehingga instrumen data tersebut layak untuk dilakukan pembahasan lebih lanjut.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Untuk menilai kehandalan kuesioner yang digunakan, maka dalam penelitian ini menggunakan uji reliabilitas berdasarkan *Cronbach Alpha* yang lazim digunakan untuk pengujian kuesioner dalam penelitian ilmu sosial. Analisis ini digunakan untuk menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan skala variabel yang ada. Sahir (2021:33) menyatakan “Reliabilitas adalah menguji kekonsistenan jawaban responden. Reliabilitas dinyatakan dalam bentuk angka, biasanya sebagai koefisien, semakin tinggi koefisien maka reliabilitas atau

konsistensi jawaban responden tinggi. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur keakurasian dan konsistensi instrumen. Variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.60”.

Untuk lebih jelas besarnya nilai alpha pada masing-masing variabel diperlihatkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3
Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha)

No.	Variabel	Nilai Alpha	Kriteria	Status
1.	Kepuasan Kerja (X1)	0,849	0,60	Reliable
2.	Lingkungan Kerja (X2)	0,712	0,60	Reliable
3.	Psikologis (X3)	0,618	0,60	Reliable
4.	<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,807	0,60	Reliable

Sumber: Data Primer (diolah)

Uji reliabilitas terhadap 4 (empat) atribut pertanyaan yang terlibat dalam masing-masing variabel Kepuasan Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Psikologis (X3) dan *Turnover Intention* (Y) Keurukon Katibul Wali (Sekretariat Lembaga Wali Nanggroe) sebagaimana yang diperlihatkan pada tabel 4.3 diperoleh nilai alpha masing-masing sebesar 0,849, 0,712, 0,618 dan 0,807, dengan demikian nilai-nilai dari atribut yang terlibat dalam pengukuran variabel tersebut memenuhi kredibilitas *Cronbach's Alpha* karena nilai alpha melebihi dari 0,60.

4.3.3 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

Distribusi frekuensi jawaban responden melalui kuesioner yang diajukan kepada responden yang merupakan penjelasan hasil penelitian terhadap item-item pertanyaan variabel Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Psikologis dan *Turnover Intention*.

4.3.3.1 Distribusi Frekuensi Variabel *Turnover Intention*

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel *Turnover Intention* adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4
Distribusi Frekuensi *Turnover Intention*

No	<i>Turnover Intention</i> (Y)	SS		S		KS		TS		STS		Me
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1.	Kondisi kenyamanan untuk bekerja di tempat saya bekerja sangat baik.	15	44,1	16	47,1	3	8,8	0	0	0	0	4,35
2.	Hubungan dengan rekan kerja ditempat saya bekerja sangat baik.	15	44,1	18	52,9	1	2,9	0	0	0	0	4,41
3.	Reward yang saya terima sesuai dengan kinerja saya.	13	38,2	18	52,9	3	8,8	0	0	0	0	4,29
4.	Peluang jenjang karir yang bagus jika kinerja saya meningkat	13	38,2	20	58,8	1	2,9	0	0	0	0	4,35
5.	Asuransi dari instansi untuk menjamin kesehatan saya.	15	44,1	18	52,9	1	2,9	0	0	0	0	4,41
Nilai Rerata												4,3

Sumber : Hasil Pengolahan Data primer (2024)

Berdasarkan tabel 4.4 diatas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel *turnover intention* pada indikator pertama dengan pertanyaan yaitu kenyamanan tempat kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan diperoleh jawaban rata-rata 4,35 yang berarti sangat baik, hubungan dengan rekan kerja ditempat saya bekerja sangat baik diperoleh jawaban rata-rata 4,41 yang berarti sangat baik, *reward* yang saya terima sesuai dengan kinerja saya diperoleh jawaban rata-rata 4,29 yang berarti sangat baik, peluang jenjang karir yang bagus jika kinerja saya meningkat diperoleh jawaban rata-rata 4,35 yang berarti sangat baik. Asuransi dari instansi untuk menjamin kesehatan saya diperoleh jawaban rata-rata 4,41 yang berarti sangat baik. Sehingga dapat disimpulkan hasil penelitian variabel *turnover intention* tenaga kontrak pada Keurukon Katibul Wali berdasarkan kenyamanan

tempat kerja, hubungan rekan kerja, *reward* dan asuransi kesehatan diperoleh nilai rerata sebesar 4,36 yang berarti sangat baik/sangat setuju.

4.3.3.2 Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel pelatihan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5
Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja

No	Kepuasan Kerja (X ₁)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		F	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Kenyamanan kondisi untuk bekerja di tempat saya bekerja memadai	14	41,8	5	14,7	2	5,9	0	0	0	0	4,35
2	Tupoksi kerja yang sesuai dengan keterampilan yang saya miliki.	12	35,3	22	64,7	0	0	0	0	0	0	4,35
3	Gaji yang saya terima seimbang dengan tugas yang saya kerjakan setiap bulan.	15	44,1	17	50,0	2	5,9	0	0	0	0	4,38
4	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.	8	23,5	19	55,9	7	20,6	0	0	0	0	4,03
5	Ungkapan rasa terima kasih /penghargaan yang saya terima dari atasan ketika saya bekerja dengan baik.	10	29,4	22	64,7	2	5,9	0	0	0	0	4,24
6	Kemampuan saya dalam menyelesaikan tugas semakin baik.	2	5,9	13	38,2	19	56,9	0	0	0	0	3,50
	Nilai Rerata											4,14

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2024)

Berdasarkan tabel 4.5 diatas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel kepuasan kerja pada indikator pertama dengan kenyamanan kondisi untuk bekerja di tempat saya bekerja memadai diperoleh jawaban rata-rata 4.35 yang berarti sangat baik, tupoksi kerja yang sesuai dengan keterampilan yang saya miliki.diperoleh jawaban rata-rata 4.35 yang berarti sangat baik, gaji yang saya terima seimbang dengan tugas yang saya kerjakan setiap bulan diperoleh jawaban rata-rata 4,38 yang berarti sangat baik. Saya dapat menyelesaikan

tugas dengan tepat waktu diperoleh jawaban rata-rata 4,03 yang berarti baik, ungkapan rasa terima kasih /penghargaan yang saya terima dari atasan ketika saya bekerja dengan baik diperoleh jawaban rata-rata 4,24 yang berarti sangat baik, kemampuan saya dalam menyelesaikan tugas semakin baik diperoleh jawaban rata-rata 3,50 yang berarti baik. Sehingga dapat disimpulkan hasil penelitian variabel kepuasan kerja tenaga kontrak pada Keurukon Katibul Wali berdasarkan kondisi kerja, tupoksi, gaji, ketepatan waktu, penghargaan dan kemampuan menyelesaikan tugas diperoleh nilai rerata sebesar 4,14 yang berarti baik/setuju.

4.3.3.3 Distribusi Frekuensi Varibel Lingkungan Kerja

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel pengembangan karir adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6
Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja

No	Lingkungan Kerja (X ₂)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Kebersihan ruangan saya menambah aura positif dalam bekerja	6	17,6	24	70,6	4	11,8	0	0	0	0	4,06
2	Penerangan serta cahaya yang cukup membantu memudahkan dalam bekerja	2	5,9	27	79,4	4	11,8	1	2,9	0	0	3,88
3	Sirkulasi udara yang baik dan sejuk membuat bekerja dalam kondisi nyaman	15	44,1	19	55,9	0	0	0	0	0	0	4,44
4	Dekorasi dan tata letak ruangan yang rapi dan enak di lihat	13	38,2	50	58,8	1	2,9	0	0	0	0	4,35
Nilai Rerata												4,18

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2024)

Berdasarkan tabel 4.6 di atas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel lingkungan kerja pada indikator pertama dengan pertanyaan yaitu kebersihan ruangan saya menambah aura positif dalam bekerja diperoleh jawaban rata-rata 4,06 yang berarti baik, penerangan serta cahaya yang cukup membantu memudahkan dalam bekerja diperoleh

jawaban rata-rata 3,88 yang berarti baik, sirkulasi udara yang baik dan sejuk membuat bekerja dalam kondisi nyaman diperoleh jawaban rata-rata 4,44 yang berarti sangat baik, dekorasi dan tata letak ruangan yang rapi dan enak di lihat diperoleh jawaban rata-rata 4,35 yang berarti sangat baik. Sehingga dapat disimpulkan hasil penelitian variabel lingkungan kerja tenaga kontrak pada Keurukon Katibul Wali berdasarkan kebersihan ruangan, penerangan cahaya, sirkulasi udara dan dekorasi ruangan diperoleh nilai rerata sebesar 4,18 yang berarti baik/setuju.

4.3.3.4 Distribusi Frekuensi Variabel Psikologis

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel pengembangan karir adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Psikologis

No	Psikologis (X ₃)	SS		S		KS		TS		ST S		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Konflik dengan rekan kerja dikarenakan tupoksi pekerjaan.	13	38,2	21	61,8	0	0	0	0	0	0	4,38
2	Ambisi menggunakan segala cara, supaya mendapatkan prestasi kerja yang tinggi.	7	20,6	25	73,5	2	5,9	0	0	0	0	4,15
3	Saya sering mengerjakan pekerjaan yang bukan menjadi tanggung jawab saya.	11	32,4	18	52,9	4	11,8	1		0	0	4,15
4	Sering disalahkan karena perbedaan pendapat dalam mencari jalan keluar suatu masalah.	11	32,4	18	52,9	5	14,7	0	0	0	0	4,18
	Nilai Rerata											4,20

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2024)

Berdasarkan tabel 4.7 diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel psikologis pada indikator pertama dengan pertanyaan yaitu konflik dengan rekan kerja dikarenakan tupoksi pekerjaan diperoleh jawaban rata-rata 4,38 yang berarti sangat baik, ambisi menggunakan segala cara, supaya mendapatkan prestasi kerja yang tinggi diperoleh jawaban rata-rata 4,15 yang berarti baik, saya sering mengerjakan pekerjaan yang bukan menjadi tanggung jawab saya diperoleh jawaban rata-rata 4,15 yang berarti baik, sering disalahkan karena perbedaan pendapat dalam mencari jalan keluar suatu masalah diperoleh

jawaban rata-rata 4,18. Sehingga dapat disimpulkan hasil penelitian variabel Psikologis tenaga kontrak pada Keurukon Katibul Wali berdasarkan konflik, ambisi, tupoksi rekan lain dan perbedaan pendapat diperoleh nilai rerata sebesar 4,20 yang berarti baik/setuju.

4.4 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.4.1 Uji Normalitas

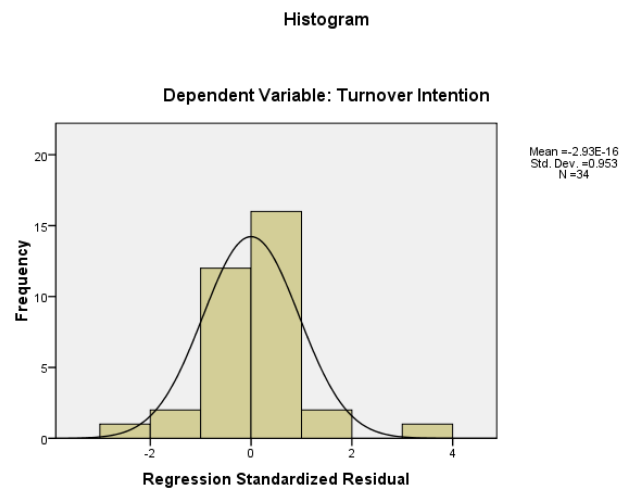
Pengujian asumsi normalitas untuk menguji data variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Jika distribusi data normal, maka analisis data dan pengujian hipotesis digunakan statistik parametrik. Pengujian normalitas data menggunakan uji kolmogorov-smirnov one sampel test dengan kriteria uji: jika probabilitas signifikan $> 0,05$ maka data berdistribusi normal. Pengolahan data dalam penelitian ini memperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.8
Uji Normalitas

Normalitas	Residual
Kolmogorov-Smirnov Z	0,911
Sig.	0.377

Sumber : Data Primer (diolah) 2024

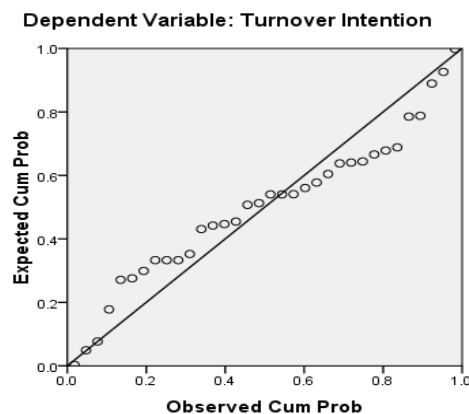
Berdasarkan tabel 4.8 dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari variabel penelitian adalah sebesar 0.377. Hal ini berarti nilai signifikansi tersebut lebih besar dari nilai α (0,05), ini berarti seluruh data berdistribusi normal.



Gambar 4.1 Grafik Histogram

Gambar 4.1 menunjukkan bahwa grafik histogram berada di tengah pada bagian dalam lengkungan distribusi data, grafik tidak melenceng ke kiri maupun ke kanan. Jika grafik tidak melenceng ke kiri dan ke kanan dari lengkungan distribusi data, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Sebaliknya, jika grafik melenceng ke kiri ataupun ke kanan atau menyebar diluar lengkungan distribusi data maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.2 P-Plot

Apabila hasil P-Plot menunjukkan titik-titik *plotting* berada sekitar atau mengikuti garis diagonal maka pengujian atau pengamatan tersebut dapat dikatakan terdistribusi dengan

normal. Sebaliknya, jika titik-titik *plotting* tidak mengikuti garis diagonal maka pengujian atau pengamatan tersebut dapat dikatakan terdistribusi tidak normal. Gambar 4.2 menunjukkan bahwa data terdistribusi normal karena sesuai dengan ketentuan hasil P-Plot.

4.4.2 Uji Multikolonieritas

Uji asumsi klasik ini digunakan untuk mengukur tingkat asosiasi (keeratan) hubungan/pengaruh antar variabel bebas tersebut melalui besaran koefisien korelasi (r). Pedomam pengambilan keputusan pada uji multikolonieritas dengan menggunakan SPSS adalah dengan melihat nilai tolerance dan nilai VIF, yaitu:

1. Berdasarkan nilai tolerance
 - Jika nilai tolerance lebih besar dari 0,10 maka artinya tidak terjadi multikolonieritas dalam model regresi
 - Jika nilai tolerance lebih kecil dari 0,10 maka artinya terjadi multikolonieritas dalam model regresi.
2. Berdasarkan nilai VIF
 - Jika nilai VIF lebih kecil dari 10 maka artinya tidak terjadi multikolonieritas dalam model regresi
 - Jika nilai VIF lebih besar dari 10 maka artinya terjadi multikolonieritas dalam model regresi.

Tabel 4.9
Uji Asumsi Klasik Multikolinieritas

Variabel	Kolonieritas	
	Tolerance	VIF
Kepuasan Kerja (X1)	0,879	1.138
Lingkungan Kerja (X2)	0,730	1.371
Psikologis (X3)	0,767	1.304

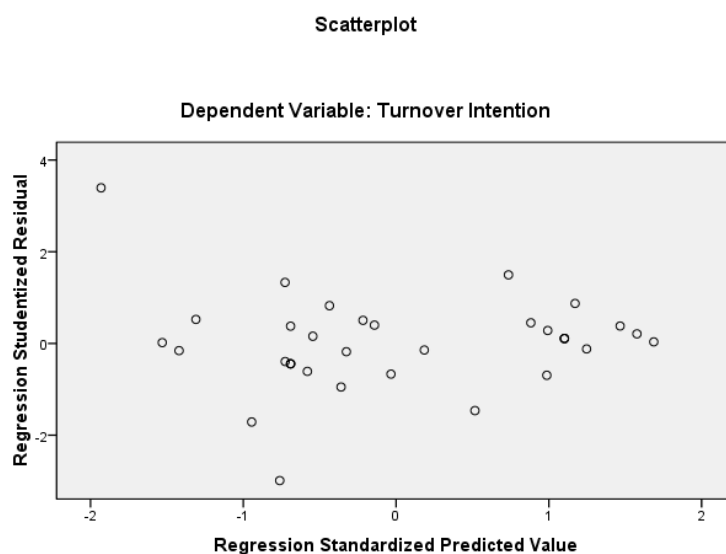
Sumber: Data Primer (diolah) 2024

Berdasarkan hasil output uji multikolonieritas di atas, dapat dilihat bahwa nilai toleransi keseluruhan variabel lebih besar dari 0.10, dan nilai VIF dari keseluruhan variabel lebih kecil dari 10. Dengan demikian, mengacu pada dasar pengambilan keputusan uji multikolonieritas

di atas, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas pada keseluruhan variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja dan psikologis pada Keurukon Katibul Wali.

4.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Sahir (2021:69) menyatakan “Uji Heterokedanstisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika residual mempunyai varian yang sama, disebut homoskedastisitas dan jika tidak disebut heteroskedastisitas. Persamaan regresi yang baik tidak terjadi heteroskedastisitas. Analisis uji ini menggunakan SPSS Versi 22 melalui grafik scatterplot antara z prediction (ZPRED) untuk variabel bebas (sumbu Y-Y prediksi-Y rill). Hasil olah data untuk uji homoskedastisitas tersebut dapat dilihat pada grafik berikut ini:



Gambar 4.3 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Dari hasil output gambar 4.3 scatterplot di atas, di dapat titik-titik menyebar di bawah serta di atas sumbu Y, dan tidak mempunyai pola yang teratur. Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variable bebas diatas tidak terjadi heterokedantisitas atau bersifat homoskedastisitas.

4.5 Uji Hipotesis

4.5.1 Pengaruh Variabel Independen Terhadap Variabel Dependen

Seperti dikemukakan pada rumusan masalah dan hipotesis penelitian yaitu menganalisis variabel Kepuasan Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Psikologis (X3) sebagai variabel bebas (*independen variable*) baik secara simultan maupun parsial, maka untuk menjelaskan didasarkan kepada analisis regresi linier berganda seperti yang terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.10
Pengaruh Masing-Masing Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2,640	2,901		-0,910	0,370
	Kepuasan Kerja (X1)	0,205	0,087	0,248	2,363	0,025
	Lingkungan Kerja (X2)	0,679	0,163	0,480	4,166	0,000
	Psikologis (X3)	0,476	0,148	0,360	3,203	0,003
a. Dependent Variable: Turnover Intention (Y)						

Sumber: Data Primer (diolah) 2024

Berdasarkan hasil *output* komputer melalui program SPSS versi 22, maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = -2,640 + 0,205X1 + 0,679X2 + 0,476X3$$

Berdasarkan hasil regresi linear berganda disebutkan dalam tabel 4.10 diatas tersebut di atas maka koefisien korelasi masing-masing variabel sebagai berikut:

1. Konstanta

Nilai konstanta negatif, jika nilai Kepuasan Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Psikologis (X3) tidak berubah atau sama dengan 0 (nol) maka rata-rata variabel *Turnover Intention* akan bernilai -2,640.

2. Koefisien Regresi

- Nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja (X_1) sebesar 0,205. Hasil tersebut dapat diartikan kenaikan 100% perubahan dalam variabel kepuasan kerja secara relatif maka *turnover intention* akan meningkatkan penurunan sebesar 20,5%.

- Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar 0, 679. Hasil tersebut dapat diartikan setiap kenaikan 100% perubahan dalam variabel lingkungan kerja secara relatif akan meningkatkan *turnover intention* sebesar 67,9% dengan asumsi variabel kepuasan kerja dan psikologis dianggap konstan.

- Nilai koefisien regresi variabel psikologis (X_3) 0,476. Hasil tersebut dapat diartikan kenaikan 100% perubahan dalam variabel psikologis secara relatif akan meningkatkan *turnover intention* (Y) sebesar 47,6% dengan asumsi variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerja dianggap konstan.

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat diketahui bahwa dari 3 (tiga) variabel (X_1, X_2 dan X_3) yang diteliti di Keurukon Katibul Wali, diketahui bahwa variabel lingkungan kerja lebih dominan dari pada variabel kepuasan kerja dan psikologis dalam mempengaruhi *turnover intention*.

4.5.2 Koefisien Korelasi Dan Determinasi

Koefisien determinasi dengan symbol (R^2) bertujuan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap naik turunnya variabel terikat dari persamaan regresi tersebut. Hasil uji koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 4.11
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					Keterangan
Model	R	R ²	Adjusted R ²	Std. Error of the Estimate	
1	0,842	0,709	0,680	1,249	Korelasi Sangat Kuat

Sumber: Data Primer (diolah) 2024

- Koefisien korelasi (R) = 0,842 yang menunjukkan bahwa derajat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 84,2%. Artinya *Turnover Intention* Keurukon Katibul Wali (Sekretariat Lembaga Wali Nanggroe) sangat kuat hubungannya dengan Kepuasan Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Psikologis (X3).
- Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,680. Artinya sebesar 68% perubahan-perubahan *Turnover Intention* Keurukon Katibul Wali (Sekretariat Lembaga Wali Nanggroe) dapat dijelaskan oleh perubahan dalam Kepuasan Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Psikologis (X3), sedangkan selebihnya yaitu sebesar 32%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar dari pada yang menjadi variabel penelitian ini. Faktor-faktor tersebut seperti faktor, pemberian insentif, faktor komitmen organisasi, faktor pendidikan dan pelatihan, serta faktor-faktor lain yang berhubungan dengan *Turnover Intention*.

4.5.3 Pengujian Secara Parsial (Uji T)

Uji parsial digunakan untuk menguji kemaknaan parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, pengambilan keputusan dilakukan dengan membandingkan nilai t-hitung dengan t-tabel, pada taraf signifikansi $\alpha = 5\%$. Hasil perhitungan yang diperlihatkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.12
Uji Parsial (t-test)

No.	Variabel Independen	t-hitung	t-tabel	Sig
1.	Kepuasan Kerja (X1)	2,363	2,042	0,025
2.	Lingkungan Kerja (X2)	4,166	2,042	0,000
3.	Psikologis (X3)	3,203	2,042	0,003

Sumber: Data Primer (diolah) 2024

Pada Tabel 4.12 menunjukkan faktor-faktor yang mempengaruhi *Turnover Intention* Keurukon Katibul Wali (Sekretariat Lembaga Wali Nanggroe) secara parsial, antara lain:

1. Variabel Kepuasan Kerja

Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, maka menerima H_{a1} dan Menolak H_{o1} . Hasil penelitian variabel Kepuasan Kerja (X1) diperoleh nilai $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ ($2,363 < 2,042$). Jika signifikan $< 0,05$ maka menerima H_{o1} dan menolak H_{a1} . Variabel Kepuasan Kerja memiliki signifikansi $0,025 > 0,05$ atau probabilitas di bawah $\alpha 0,05$. Kesimpulan bahwa menerima H_{o1} dan menolak H_{a1} , dengan demikian hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa secara parsial variabel Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Keurukon Katibul Wali (Sekretariat Lembaga Wali Nanggroe). Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Rini Fitriantini, Agusdin dan Siti Nurmayanti, 2020.

2. Variabel Lingkungan Kerja

Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, maka menerima H_{a2} dan Menolak H_{o2} . Hasil penelitian variabel Lingkungan Kerja (X2) diperoleh nilai $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($4,166 > 2,042$). Jika signifikan $< 0,05$ maka menerima H_{a2} dan Menolak H_{o2} . Variabel Lingkungan Kerja memiliki signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ atau probabilitas di bawah $\alpha 0,05$. Kesimpulan bahwa menerima H_{a2} dan menolak H_{o2} . Dengan demikian hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa secara parsial variabel Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* Keurukon Katibul Wali (Sekretariat Lembaga Wali Nanggroe). Sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Rini Fitriantini, Agusdin dan Siti Nurmayanti, 2020.

3. Variabel Psikologis

Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, maka menerima H_{a3} dan Menolak H_{o3} . Hasil penelitian variabel Psikologis (X3) diperoleh nilai $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($3,203 > 2,042$). Jika signifikan $< 0,05$ maka menerima H_{a3} dan Menolak H_{o3} . Variabel motivasi kerja memiliki signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$ atau probabilitas di bawah $\alpha 0,05$. Kesimpulan bahwa menerima H_{a3}

dan menolak H_{03} , dengan demikian hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa secara parsial variabel Psikologis berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* Keurukon Katibul Wali (Sekretariat Lembaga Wali Nanggroe). Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Mulyadi Ginting, 2022.

4.5.4 Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Uji simultan dilakukan untuk mengetahui apakah kedua variabel independen mempunyai pengaruh terhadap *Turnover Intention* pada Keurukon Katibul Wali (Sekretariat Lembaga Wali Nanggroe) seperti pada tabel berikut ini:

4.13
Analisis of Variance (Anova)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Squares	Fhitung	F Tabel	Sig.
1	Regression	114,127	3	38,042	24,379	2,920	0,000
	Residual	46,814	30	1,560			
	Total	160,941	33				

Sumber: Data Primer (diolah) 2024

Pengujian dilakukan dengan Anova yang membandingkan nilai Fhitung dengan Ftabel pada tabel di atas menunjukkan Fhitung sebesar 24,379, sedangkan Ftabel pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ adalah sebesar 2,920. Dari perhitungan tersebut memperlihatkan bahwa Fhitung ($24,379 > 2,920$), sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa menerima H_{a4} (Hipotesis *alternative*) dan menolak H_{04} (Hipotesis nol), artinya bahwa variabel Kepuasan Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Psikologis (X3) secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention* Keurukon Katibul Wali (Sekretariat Lembaga Wali Nanggroe).

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Psikologis Terhadap *Turnover Intention*

Analisis yang digunakan untuk pengujian hipotesis adalah dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Untuk menguji signifikansi dari persamaan regresi linier tersebut digunakan analisis varian untuk regresi. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $24,379 > 2,920$, maka dengan signifikansi sebesar $< 0,000$ sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi tersebut signifikan. Hubungan antara faktor-faktor *Turnover Intention* Keurukon Katibul Wali (Sekretariat Lembaga Wali Nanggroe) (X_1 - X_2 - X_3) dengan *Turnover Intention* (Y) dapat diketahui dari nilai koefisien korelasi. Berdasarkan hasil analisis dengan program komputasi SPSS versi 22 diperoleh koefisien korelasi atau R sebesar 0,842. Besarnya pengaruh atau kontribusi yang diberikan oleh pengaruh variabel Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Psikologis terhadap *Turnover Intention* Keurukon Katibul Wali (Sekretariat Lembaga Wali Nanggroe) dapat diketahui dari nilai koefisien determinasi atau R^2 .

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai R^2 sebesar 0,680 yang berarti besarnya pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Psikologis terhadap *Turnover Intention* Keurukon Katibul Wali (Sekretariat Lembaga Wali Nanggroe) adalah sebesar 68%. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa selain variabel Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Psikologis dan *Turnover Intention* Keurukon Katibul Wali (Sekretariat Lembaga Wali Nanggroe) juga dipengaruhi variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini sebesar 32%. Variabel-variabel tersebut seperti, variabel pemberian insentif, variabel komitmen organisasi, variabel pendidikan dan pelatihan, serta variabel-variabel lain yang berhubungan dengan *Turnover Intention*.

Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Psikologis memiliki keterkaitan antara satu dengan yang lain dalam meningkatkan *Turnover Intention*. Tentunya Keurukon Katibul Wali (Sekretariat Lembaga Wali Nanggroe) sangat membutuhkan pegawai yang giat dan bekerja untuk mencapai hasil yang maksimal, untuk mencapai hasil kerja yang maksimal maka perlu

adanya Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Psikologis agar tujuan yang diinginkan dapat dicapai.

4.6.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Kepuasan dalam pekerjaan didefinisikan sebagai kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja. Sementara kepuasan kerja di luar pekerjaan adalah kepuasan yang dinikmati di luar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya agar dapat memenuhi kebutuhan. Sedangkan ketidakpuasan kerja sering diidentifikasi sebagai suatu alasan yang penting yang menyebabkan individu meninggalkan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention*. Hasil uji signifikansi parameter individual (uji t) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa signifikansi Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* signifikansi sebesar $0,025 > 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa H1 yang menyatakan bahwa secara parsial Kepuasan Kerja tidak dapat meningkatkan *Turnover Intention* Keurukon Katibul Wali (Sekretariat Lembaga Wali Nanggroe) ditolak. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rini Fitriantini, Agusdin dan Siti Nurmayanti, 2020 yang menyatakan hal ini tidak berpengaruh pada *Turnover Intention*.

Meskipun penting, Kepuasan Kerja bukanlah faktor utama yang memengaruhi *Turnover Intention* dibandingkan dengan faktor-faktor *internal* lainnya seperti lingkungan kerja dan psikologis. Studi menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja yang baik belum tentu meningkatkan *Turnover Intention* pada tenaga kontrak di Keurukon Katibul Wali (Sekretariat Lembaga Wali Nanggroe), karena faktor psikologis dan lingkungan kerja yang memiliki peran lebih kuat dalam meningkatkan *Turnover Intention*.

4.6.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi memberikan pengaruh terhadap *Turnover Intention*. Dari hasil uji-t terlihat bahwa t-hitung lebih besar dari t-tabel yaitu $4,166 > 2,042$ dan dengan signifikansi sebesar 0,000. Hal ini dapat diartikan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* Keurukon Katibul Wali (Sekretariat Lembaga Wali Nanggroe). Lingkungan Kerja merupakan salah satu faktor yang paling penting untuk mempengaruhi *Turnover Intention*. Menurut Afandi (2018:66) Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas.

Lingkungan kerja ini penting untuk diperhatikan dalam meningkatkan kenyamanan karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman serta memiliki fasilitas pendukung yang memadai sangat dibutuhkan karyawan dalam bekerja. Hal tersebut akan meningkatkan produktivitas kerja sehingga karyawan mampu bekerja dengan optimal.

Selain itu pemenuhan akan lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan senang dalam bekerja dan menikmati pekerjaannya. Lingkungan kerja yang tidak mendukung karyawan dalam bekerja akan berdampak buruk bagi kenyamanan karyawan tersebut. Rasa tidak nyaman dan tidak aman dapat menimbulkan kecemasan dalam bekerja dan fasilitas yang tidak memadai membuat pegawai tidak betah berada di tempat kerja. Akibatnya akan timbul *Turnover Intention* karyawan dikarenakan lingkungan kerja yang tidak nyaman dan mendukung. Lingkungan kerja yang kondusif akan membuat pegawai merasa nyaman dalam melaksanakan tugasnya. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri Metariani dan Komang Krisna Heryanda, 2022 bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap *Turnover Intention*.

4.6.4 Pengaruh Psikologis terhadap *Turnover Intention*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi memberikan pengaruh terhadap *Turnover Intention*. Dari hasil uji-t terlihat bahwa t-hitung lebih besar dari t-tabel yaitu 3,203

> 2,042 dan dengan signifikansi sebesar 0,003. Hal ini dapat diartikan bahwa secara parsial Psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* Keurukon Katibul Wali (Sekretariat Lembaga Wali Nanggroe).

Psikologis juga dapat berpengaruh terhadap *turnover intention* selain faktor kepuasan kerja dan lingkungan kerja. Gangguan psikologis merupakan salah satu faktor utama yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan salah satunya stres. Stres kerja adalah konseptualisasi seorang individu dalam reaksi kerja terhadap karakteristik lingkungan yang akan dihadapi oleh pegawai, termasuk di dalamnya adalah berupa ancaman yang kemungkinannya juga akan ditemui karyawan dalam bekerja pada suatu organisasi. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mulyadi Ginting, 2022 bahwa Psikologis memiliki pengaruh terhadap *Turnover Intention*.

4.7 Implikasi Penelitian

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Keurukon Katibul Wali (Sekretariat Lembaga Wali Nanggroe). Meskipun Kepuasan Kerja bisa memberikan kenyamanan dan sedangkan ketidakpuasan kerja sering diidentifikasi sebagai suatu alasan yang penting yang menyebabkan individu meninggalkan pekerjaannya hal tersebut bukanlah satu-satunya faktor yang menentukan *Turnover Intention* pada tenaga kontrak di kantor pemerintahan seperti Keurukon Katibul Wali (Sekretariat Lembaga Wali Nanggroe) dikarenakan pegawai masih sangat membutuhkan pekerjaan tersebut. Dan dari hasil penelitian pada variabel Lingkungan Kerja dan Psikologis berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Keurukon Katibul Wali (Sekretariat Lembaga Wali Nanggroe).

Oleh karena itu, Lingkungan Kerja dan Psikologis sangat penting dalam meningkatkan *Turnover Intention* sehingga membuat pegawai melakukan pekerjaan untuk mendapatkan hasil yang terbaik untuk mencapai hasil kerja yang maksimal dan tujuan yang diinginkan dapat dicapai oleh Keurukon Katibul Wali (Sekretariat Lembaga Wali Nanggroe).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja dan psikologis terhadap *turnover intention* tenaga kontrak pada Keurukon Katibul Wali (Sekretariat Lembaga Wali Nanggroe), maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hasil uji signifikansi parameter individual (uji t) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa signifikansi kepuasan kerja terhadap *turnover intention* signifikansi sebesar $0,025 > 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa H1 yang menyatakan bahwa secara parsial kepuasan kerja tidak dapat meningkatkan *turnover intention* Keurukon Katibul Wali (Sekretariat Lembaga Wali Nanggroe) ditolak.
2. Dari hasil uji-t terlihat bahwa t-hitung lebih besar dari t-tabel yaitu $4,166 > 2,042$ dan dengan signifikansi sebesar 0,000. Hal ini dapat diartikan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* Keurukon Katibul Wali (Sekretariat Lembaga Wali Nanggroe).
3. Dari hasil uji-t terlihat bahwa t-hitung lebih besar dari t-tabel yaitu $3,203 > 2,042$ dan dengan signifikansi sebesar 0,003. Hal ini dapat diartikan bahwa secara parsial psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* Keurukon Katibul Wali (Sekretariat Lembaga Wali Nanggroe).
4. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai R² sebesar 0,680 yang berarti besarnya pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja dan psikologis terhadap *turnover intention* Keurukon Katibul Wali (Sekretariat Lembaga Wali Nanggroe) adalah sebesar 68%. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa selain variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja dan psikologis Keurukon Katibul Wali (Sekretariat Lembaga Wali Nanggroe) juga dipengaruhi

variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini sebesar 32%. Variabel-variabel tersebut seperti, variabel pemberian insentif, variabel komitmen organisasi, variabel pendidikan dan pelatihan, serta variabel-variabel lain yang berhubungan dengan *turnover intention*.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan, maka dapat diusulkan beberapa saran antara lain:

1. Kepada pimpinan Keurukon Katibul Wali (Sekretariat Lembaga Wali Nanggroe) agar mempertahankan gaji serta *reward* yang memuaskan, fasilitas kerja yang memadai serta tupoksi kerja yang sesuai bagi tenaga kontrak.
2. Kepada pimpinan Keurukon Katibul Wali (Sekretariat Lembaga Wali Nanggroe) agar lebih memperhatikan lingkungan kerja khususnya pada penerangan cahaya di bagian koridor setiap lantai serta *basement* dan juga kebersihan ruangan kerja setiap bidang karena lingkungan sangat penting dalam meningkatkan kenyamanan dalam bekerja serta menambah aura positif dalam bekerja. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman sangat dibutuhkan karyawan. Hal tersebut akan meningkatkan produktivitas kerja sehingga tenaga kontrak mampu bekerja dengan optimal.
3. Kepada pimpinan Keurukon Katibul Wali (Sekretariat Lembaga Wali Nanggroe) agar dapat lebih memperhatikan pemberian beban kerja yang sesuai dengan tupoksi, karena jika mengerjakan pekerjaan diluar tupoksi dan tanggung jawab akan memicu gangguan psikologis (stress) dalam bekerja yang bisa mengakibatkan penurunan produktivitas.
4. Kepada peneliti selanjutnya disarankan dapat melakukan penelitian lanjutan dengan mengkaji variabel lain yang sekiranya belum diteliti dan berpengaruh atau berhubungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Yogyakarta : Nusa Media.
- A.Febrian (2021). “Pengaruh Kepuasan Kerja, Konflik Peran Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap *Turnover Intention* Diperusahaan Kidung Kecamatan Sukorejo (Studi Kasus Pada Seluruh Karyawan Yang Bekerja Di Perusahaan Kidung Kecamatan Sukorejo”. *E-Jurnal Universitas Muhammadiyah Ponorogo*.
- Arikunto, Suharsimi (2018). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Audrey, Josephine dan Dhyah (2017). “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Melalui Psikologis Sebagai Variabel *Intervening* Pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla)”. *E-Jurnal Manajemen Bisnis Universitas Kristen Petra Surabaya, AGORA Vol. 5, No. 3*.
- CD, Surya. (2022). “Pengaruh *Job Satisfaction* Terhadap *Turnover Intention* Dengan *Affective Commitment* Sebagai Variabel Pemediasi Pada Karyawan (Studi Pada: Super Dazzle Gejayan)”. *E-Jurnal Universitas Atma Jaya Yogyakarta*.
- Eka Sri Subekti (2018). “Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pegawai Pada Sma Swasta Muhammdiyah 2 Medan. *Jurnal Universitas Medan Area*.
- F. Oktavia (2017). “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*. *E-Jurnal Kampus Kwiek Kian Gie*.
- Fricillia, C., Manday, S., & Tawas, H. (2016). “Stres kerja serta hubungannya dengan kinerja karyawan berdasarkan gender (studi pada karyawan PT. Bank Danamon, tbk Manado)”. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(4), 857-863.
- Ghibson, et al (2012) dalam Kadek Selvina Devi & Kadek Rai Suwena (2017). dengan judul Faktor Psikologis Dan Faktor Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR X. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Universitas Pendidikan Ganesha*, Vol. 5 No. 1, Hal 25-51.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro.

- Rasistia Wisandianing Primadineska (2021), dengan judul Peran Modal Psikologis pada hubungan Stres Kerja terhadap Dorongan Berpindah di Kantor Akuntan Publik Jakarta dan Daerah Istimewa Yogyakarta.
- Kadek Selvina Devi & Kadek Rai Suwena (2017). dengan judul Faktor Psikologis Dan Faktor Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR X. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Universitas Pendidikan Ganesha*, Vol. 5 No. 1, Hal 25-51.
- Laksmi, Fuad Gani, dan Budiantoro (2016), *Manajemen Perkantoran Modern*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Ni Luh Tesi Riani & Made Surya Putra. (2017). *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention Karyawan*. E-Jurnal Manajemen UNUD, Vol. 6, No. 11, 5970-5998.
- P. Metariani (2022). "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Pegawai Bumdes Di Kecamatan Sukasada". *Jurnal Manajemen*, Vol. 8 No. 1, Edisi April 2022.
- Pusparani, Mellysa (2021). "Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia)". *Universitas Terbuka UPBJJ*, Vol. 2, Issue 4, Edisi Maret 2021
- Pranowo (2016). "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Pegawai Bumdes Di Kecamatan Sukasada". *Jurnal Manajemen*, Vol. 8 No. 1, Edisi April 2022.
- Prawinegara, RS. (2019). "Pengaruh Kinerja, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*". *Jurnal UM Surabaya Repository*.
- Rini Fitrianti, Agusdin & Siti Nurmayanti (2020). "Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak Di RSUD Kota Mataram". *Jurnal Ekonomi Bisnis Universitas Mataram*, Vol. 8, No. 1.
- Robbin dan Judge. (2018). "Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terdapat *turnover intention* pada karyawan CV. Timor Makmur Pangan". *Jurnal Ekonomi&ilmu sosial*. Fakultas Ekonomi & Bisnis Nusa Gendana Kupang.
- Sedarmayanti (2017). dalam Pusparani, Mellysa (2021). "Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia)". *Universitas Terbuka UPBJJ*, Vol. 2, Issue 4, Edisi Maret 2021
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.

Wiyono, Gendro. (2017). *Merancang Penelitian Bisnis dengan Alat Analisis SPSS 17.0 dan SmartPLS 2.0*. Yogyakarta: STIM YKPN

Wundt, Wilhem. (2020). “*pengertian psikologis menurut para ahli*”.
<https://deepublishstore.com/blog/pengertian-psikologi-menurut-para-ahli/>.
Diakses 18 November 2023.

```
CORRELATIONS
/VARIABLES=A1 A2 A3 A4 A5 TotalY
/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

Notes		
Output Created	21-Jul-2024 14:13:05	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	34
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax	CORRELATIONS /VARIABLES=A1 A2 A3 A4 A5 TotalY /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.	
Resources	Processor Time	00:00:00.000
	Elapsed Time	00:00:00.000

[DataSet0]

Correlations							
		A1	A2	A3	A4	A5	Turnover
A1	Pearson Correlation	1	.595**	.333	.497**	.510**	
	Sig. (2-tailed)		.000	.054	.003	.002	
	N	34	34	34	34	34	
A2	Pearson Correlation	.595**	1	.422*	.306	.316	
	Sig. (2-tailed)	.000		.013	.078	.069	
	N	34	34	34	34	34	
A3	Pearson Correlation	.333	.422*	1	.396*	.422*	

	Sig. (2-tailed)	.054	.013		.020	.013
	N	34	34	34	34	34
A4	Pearson Correlation	.497**	.306	.396*	1	.806**
	Sig. (2-tailed)	.003	.078	.020		.000
	N	34	34	34	34	34
A5	Pearson Correlation	.510**	.316	.422*	.806**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.069	.013	.000	
	N	34	34	34	34	34
Turnover Intention	Pearson Correlation	.789**	.701**	.693**	.785**	.800**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	34	34	34	34	34

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

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

CORRELATIONS

/VARIABLES=B1 B2 B3 B4 B5 B6 TotalX1

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

Notes

Output Created	21-Jul-2024 14:13:25	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	34
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax	CORRELATIONS /VARIABLES=B1 B2 B3 B4 B5 B6 TotalX1 /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.	

Resources	Processor Time	00:00:00.047
	Elapsed Time	00:00:00.013

[DataSet0]

		Correlations					
		B1	B2	B3	B4	B5	B6
B1	Pearson Correlation	1	.603**	.707**	.652**	.658**	
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	
	N	34	34	34	34	34	
B2	Pearson Correlation	.603**	1	.663**	.617**	.697**	
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	
	N	34	34	34	34	34	
B3	Pearson Correlation	.707**	.663**	1	.642**	.629**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	
	N	34	34	34	34	34	
B4	Pearson Correlation	.652**	.617**	.642**	1	.712**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	
	N	34	34	34	34	34	
B5	Pearson Correlation	.658**	.697**	.629**	.712**	1	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		
	N	34	34	34	34	34	
B6	Pearson Correlation	.082	.102	.204	.183	.267	
	Sig. (2-tailed)	.643	.568	.247	.301	.127	
	N	34	34	34	34	34	
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.811**	.788**	.842**	.843**	.863**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	34	34	34	34	34	

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

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

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=C1 C2 C3 C4 TotalX2
/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

Notes

Output Created	21-Jul-2024 14:13:42	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	34
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax	CORRELATIONS /VARIABLES=C1 C2 C3 C4 TotalIX2 /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.	
Resources	Processor Time	00:00:00.000
	Elapsed Time	00:00:00.008

[DataSet0]

Correlations

		C1	C2	C3	C4	Lingkuangan Kerja
C1	Pearson Correlation	1	.333	.452**	.437**	.763**
	Sig. (2-tailed)		.054	.007	.010	.000
	N	34	34	34	34	34
C2	Pearson Correlation	.333	1	.309	.250	.647**
	Sig. (2-tailed)	.054		.075	.154	.000
	N	34	34	34	34	34
C3	Pearson Correlation	.452**	.309	1	.520**	.768**
	Sig. (2-tailed)	.007	.075		.002	.000
	N	34	34	34	34	34
C4	Pearson Correlation	.437**	.250	.520**	1	.755**
	Sig. (2-tailed)	.010	.154	.002		.000
	N	34	34	34	34	34
Lingkuangan Kerja	Pearson Correlation	.763**	.647**	.768**	.755**	1

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	34	34	34	34	34

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

```
CORRELATIONS
/VARIABLES=D1 D2 D3 D4 TotalX3
/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

Notes		
Output Created		21-Jul-2024 14:13:56
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	34
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=D1 D2 D3 D4 TotalX3 /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00.016
	Elapsed Time	00:00:00.008

[DataSet0]

Correlations						
		D1	D2	D3	D4	Psikologis
D1	Pearson Correlation	1	.379*	.585**	.156	.732**
	Sig. (2-tailed)		.027	.000	.379	.000
	N	34	34	34	34	34

D2	Pearson Correlation	.379*	1	.429*	.011	.606**
	Sig. (2-tailed)	.027		.011	.953	.000
	N	34	34	34	34	34
D3	Pearson Correlation	.585**	.429*	1	.249	.846**
	Sig. (2-tailed)	.000	.011		.155	.000
	N	34	34	34	34	34
D4	Pearson Correlation	.156	.011	.249	1	.562**
	Sig. (2-tailed)	.379	.953	.155		.001
	N	34	34	34	34	34
Psikologis	Pearson Correlation	.732**	.606**	.846**	.562**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	
	N	34	34	34	34	34

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

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

RELIABILITY

```

/VARIABLES=A1 A2 A3 A4 A5
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

```

Reliability

Notes

Output Created		21-Jul-2024 14:14:12
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	34
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=A1 A2 A3 A4 A5 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.

Resources	Processor Time	00:00:00.000
	Elapsed Time	00:00:00.000

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	34	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	34	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.807	5

```
RELIABILITY
/VARIABLES=B1 B2 B3 B4 B5 B6
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.
```

Reliability

Notes

Output Created		21-Jul-2024 14:14:30
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	34
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.

Cases Used		Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=B1 B2 B3 B4 B5 B6 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
Resources	Processor Time	00:00:00.000
	Elapsed Time	00:00:00.004

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	34	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	34	100.0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.849	6

RELIABILITY
/VARIABLES=C1 C2 C3 C4
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

Reliability

Notes		
Output Created		21-Jul-2024 14:14:41
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>

	Weight	<none>	
	Split File	<none>	
	N of Rows in Working Data File		34
	Matrix Input		
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.	
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.	
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=C1 C2 C3 C4 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.	
Resources	Processor Time		00:00:00.000
	Elapsed Time		00:00:00.001

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	34	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	34	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.712	4

```
RELIABILITY
/VARIABLES=D1 D2 D3 D4
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.
```

Reliability

Notes		
Output Created		21-Jul-2024 14:14:54
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	34
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=D1 D2 D3 D4 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
Resources	Processor Time	00:00:00.000
	Elapsed Time	00:00:00.001

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	34	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	34	100.0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.618	4

```
REGRESSION
/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL CHANGE ZPP
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) CIN(95)
/NOORIGIN
/DEPENDENT TotalY
/METHOD=ENTER TotalX1 TotalX2 TotalX3
/SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED)
/RESIDUALS DURBIN HIST(ZRESID) NORM(ZRESID)
/CASEWISE PLOT(ZRESID) OUTLIERS(3)

/SAVE MCIN RESID.

REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) CIN(95)
/NOORIGIN
/DEPENDENT TotalY
/METHOD=ENTER TotalX1 TotalX2 TotalX3
/SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED)
/RESIDUALS HIST(ZRESID) NORM(ZRESID)

/SAVE MCIN RESID.
```

Regression

Notes		
Output Created		21-Jul-2024 14:17:02
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	34
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.

Syntax	REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) CIN(95) /NOORIGIN /DEPENDENT TotalY /METHOD=ENTER TotalX1 TotalX2 TotalX3 /SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED) /RESIDUALS HIST(ZRESID) NORM(ZRESID) /SAVE MCIN RESID.		
Resources	Processor Time		00:00:00.235
	Elapsed Time		00:00:00.266
	Memory Required		2388 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots		896 bytes
Variables Created or Modified	RES_2	Unstandardized Residual	
	LMCI_2	95% Mean Confidence Interval Lower Bound for TotalY	
	UMCI_2	95% Mean Confidence Interval Upper Bound for TotalY	

[DataSet0]

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Psikologis, Kepuasan Kerja, Lingkuangan Kerja ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Turnover Intention

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
-------	---	----------	-------------------	-------------------------------

1	.842 ^a	.709	.680	1.249
---	-------------------	------	------	-------

a. Predictors: (Constant), Psikologis, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Turnover Intention

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	114.127	3	38.042	24.379	.000 ^a
	Residual	46.814	30	1.560		
	Total	160.941	33			

a. Predictors: (Constant), Psikologis, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Turnover Intention

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-2.640	2.901		-.910	.370	
	Kepuasan Kerja	.205	.087	.248	2.363	.025	
	Lingkungan Kerja	.679	.163	.480	4.166	.000	
	Psikologis	.476	.148	.360	3.203	.003	

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimensi on	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Kepuasan Kerja	Lingkungan Kerja	Psikologis
1	1	3.983	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.008	22.209	.00	.80	.05	.24
	3	.005	29.335	.05	.10	.61	.77
	4	.004	31.340	.95	.10	.35	.04

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Residuals Statistics^a

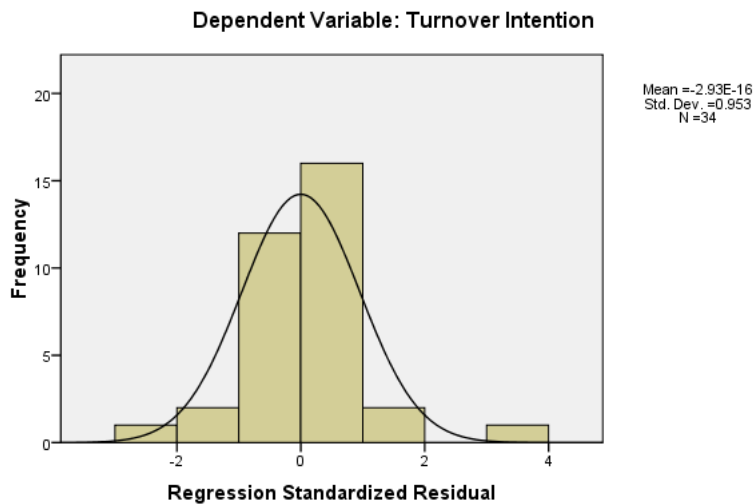
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
--	---------	---------	------	----------------	---

Predicted Value	18.23	24.96	21.82	1.860	34
Std. Predicted Value	-1.931	1.687	.000	1.000	34
Standard Error of Predicted Value	.250	.812	.412	.120	34
Adjusted Predicted Value	17.23	24.95	21.81	1.919	34
Residual	-3.408	3.767	.000	1.191	34
Std. Residual	-2.728	3.016	.000	.953	34
Stud. Residual	-2.989	3.393	.006	1.035	34
Deleted Residual	-4.090	4.769	.014	1.409	34
Stud. Deleted Residual	-3.506	4.250	.014	1.176	34
Mahal. Distance	.347	12.970	2.912	2.434	34
Cook's Distance	.000	.766	.049	.149	34
Centered Leverage Value	.011	.393	.088	.074	34

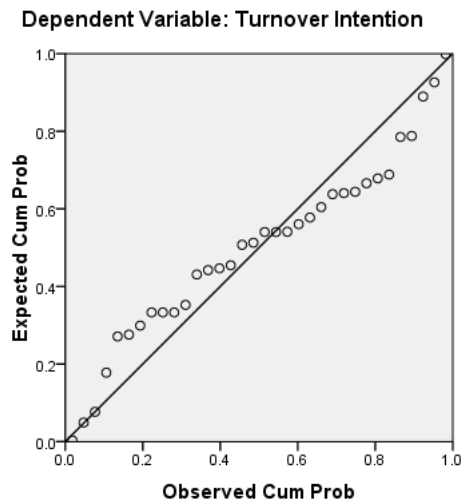
a. Dependent Variable: Turnover Intention

Charts

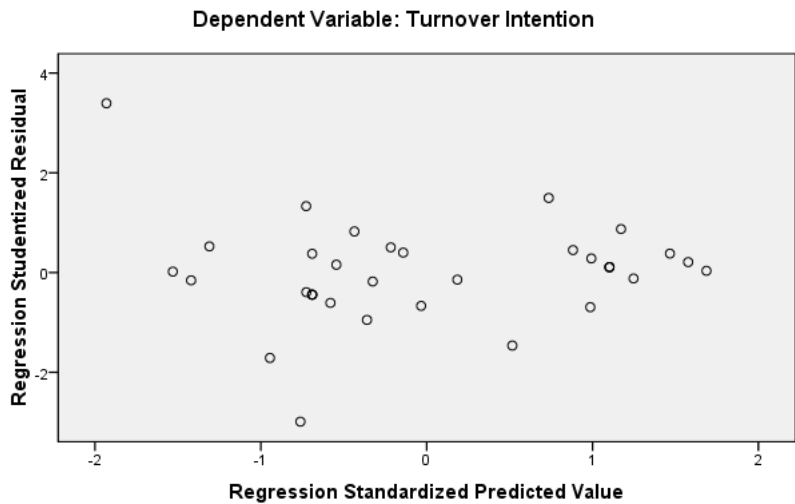
Histogram



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



```
NPART TESTS
/K-S (NORMAL) =RES_1

/MISSING ANALYSIS.
```

NPar Tests

Notes	
Output Created	21-Jul-2024 14:17:47
Comments	

Input	Active Dataset	DataSet0	
	Filter	<none>	
	Weight	<none>	
	Split File	<none>	
	N of Rows in Working Data File		34
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.	
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.	
Syntax		NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=RES_1 /MISSING ANALYSIS.	
Resources	Processor Time		00:00:00.000
	Elapsed Time		00:00:00.000
	Number of Cases Allowed ^a		196608

a. Based on availability of workspace memory.

[DataSet0]

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.19104985
Most Extreme Differences	Absolute	.156
	Positive	.156
	Negative	-.144
Kolmogorov-Smirnov Z		.911
Asymp. Sig. (2-tailed)		.377
a. Test distribution is Normal.		

FREQUENCIES VARIABLES=A1 A2 A3 A4 A5 TotalY

/ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

Notes		
Output Created		21-Jul-2024 14:19:10
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	34
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=A1 A2 A3 A4 A5 TotalY /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.000
	Elapsed Time	00:00:00.000

[DataSet0]

Statistics							
		A1	A2	A3	A4	A5	Turnover Intention
N	Valid	34	34	34	34	34	34
	Missing	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

A1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	8.8	8.8	8.8
	4	16	47.1	47.1	55.9
	5	15	44.1	44.1	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

A2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.9	2.9	2.9
	4	18	52.9	52.9	55.9
	5	15	44.1	44.1	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

A3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	8.8	8.8	8.8
	4	18	52.9	52.9	61.8
	5	13	38.2	38.2	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

A4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.9	2.9	2.9
	4	20	58.8	58.8	61.8
	5	13	38.2	38.2	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

A5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.9	2.9	2.9
	4	18	52.9	52.9	55.9
	5	15	44.1	44.1	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Turnover Intention					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	17	1	2.9	2.9	2.9
	18	1	2.9	2.9	5.9
	19	2	5.9	5.9	11.8
	20	7	20.6	20.6	32.4
	21	5	14.7	14.7	47.1
	22	6	17.6	17.6	64.7
	23	1	2.9	2.9	67.6
	24	6	17.6	17.6	85.3
	25	5	14.7	14.7	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

FREQUENCIES VARIABLES=B1 B2 B3 B4 B5 B6 TotalX1
/ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

Notes		
Output Created	21-Jul-2024 14:19:27	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	34
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax	FREQUENCIES VARIABLES=B1 B2 B3 B4 B5 B6 TotalX1 /ORDER=ANALYSIS.	
Resources	Processor Time	00:00:00.000
	Elapsed Time	00:00:00.001

[DataSet0]

Statistics								
		B1	B2	B3	B4	B5	B6	Kepuasan Kerja
N	Valid	34	34	34	34	34	34	34
	Missing	0	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

B1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	5.9	5.9	5.9
	4	18	52.9	52.9	58.8
	5	14	41.2	41.2	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

B2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	22	64.7	64.7	64.7
	5	12	35.3	35.3	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

B3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	5.9	5.9	5.9
	4	17	50.0	50.0	55.9
	5	15	44.1	44.1	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	20.6	20.6	20.6
	4	19	55.9	55.9	76.5
	5	8	23.5	23.5	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

B5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	5.9	5.9	5.9
	4	22	64.7	64.7	70.6
	5	10	29.4	29.4	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

B6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	19	55.9	55.9	55.9
	4	13	38.2	38.2	94.1
	5	2	5.9	5.9	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Kepuasan Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	19	1	2.9	2.9	2.9
	22	5	14.7	14.7	17.6
	23	8	23.5	23.5	41.2
	24	5	14.7	14.7	55.9
	25	1	2.9	2.9	58.8
	26	3	8.8	8.8	67.6
	27	4	11.8	11.8	79.4

28	3	8.8	8.8	88.2
29	3	8.8	8.8	97.1
30	1	2.9	2.9	100.0
Total	34	100.0	100.0	

FREQUENCIES VARIABLES=C1 C2 C3 C4 TotalX2
/ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

Notes		
Output Created		21-Jul-2024 14:19:44
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	34
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=C1 C2 C3 C4 TotalX2 /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.000
	Elapsed Time	00:00:00.001

[DataSet0]

Statistics					
	C1	C2	C3	C4	Lingkungan Kerja
N Valid	34	34	34	34	34
Missing	0	0	0	0	0

Frequency Table

C1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	11.8	11.8	11.8
	4	24	70.6	70.6	82.4
	5	6	17.6	17.6	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

C2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.9	2.9	2.9
	3	4	11.8	11.8	14.7
	4	27	79.4	79.4	94.1
	5	2	5.9	5.9	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

C3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	19	55.9	55.9	55.9
	5	15	44.1	44.1	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

C4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.9	2.9	2.9
	4	20	58.8	58.8	61.8
	5	13	38.2	38.2	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Lingkungan Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	13	1	2.9	2.9	2.9
	14	3	8.8	8.8	11.8
	15	1	2.9	2.9	14.7
	16	10	29.4	29.4	44.1
	17	8	23.5	23.5	67.6
	18	6	17.6	17.6	85.3
	19	5	14.7	14.7	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

```
FREQUENCIES VARIABLES=D1 D2 D3 D4 TotalX3
/ORDER=ANALYSIS.
```

Frequencies

Notes		
Output Created	21-Jul-2024 14:20:36	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	34
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax	FREQUENCIES VARIABLES=D1 D2 D3 D4 TotalX3 /ORDER=ANALYSIS.	
Resources	Processor Time	00:00:00.000
	Elapsed Time	00:00:00.000

Statistics

		D1	D2	D3	D4	Psikologis
N	Valid	34	34	34	34	34
	Missing	0	0	0	0	0

Frequency Table

D1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	21	61.8	61.8	61.8
	5	13	38.2	38.2	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

D2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	5.9	5.9	5.9
	4	25	73.5	73.5	79.4
	5	7	20.6	20.6	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

D3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.9	2.9	2.9
	3	4	11.8	11.8	14.7
	4	18	52.9	52.9	67.6
	5	11	32.4	32.4	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

D4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	14.7	14.7	14.7
	4	18	52.9	52.9	67.6
	5	11	32.4	32.4	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Psikologis

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	14	3	8.8	8.8	8.8
	15	3	8.8	8.8	17.6
	16	12	35.3	35.3	52.9
	17	3	8.8	8.8	61.8
	18	5	14.7	14.7	76.5
	19	7	20.6	20.6	97.1
	20	1	2.9	2.9	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

DESCRIPTIVES VARIABLES=A1 A2 A3 A4 A5 TotalY

/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

Descriptives

Notes

Output Created		21-Jul-2024 15:22:53
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	34
Missing Value Handling	Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	All non-missing data are used.

Syntax	DESCRIPTIVES VARIABLES=A1 A2 A3 A4 A5 TotalY /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.	
Resources	Processor Time	00:00:00.000
	Elapsed Time	00:00:00.000

[DataSet0]

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
A1	34	3	5	4.35	.646
A2	34	3	5	4.41	.557
A3	34	3	5	4.29	.629
A4	34	3	5	4.35	.544
A5	34	3	5	4.41	.557
Turnover Intention	34	17	25	21.82	2.208
Valid N (listwise)	34				

DESCRIPTIVES VARIABLES=B1 B2 B3 B4 B5 B6 TotalX1
/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

Descriptives

Notes		
Output Created	21-Jul-2024 15:23:16	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	34
Missing Value Handling	Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	All non-missing data are used.
Syntax	DESCRIPTIVES VARIABLES=B1 B2 B3 B4 B5 B6 TotalX1 /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.	

Resources	Processor Time	00:00:00.000
	Elapsed Time	00:00:00.000

[DataSet0]

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
B1	34	3	5	4.35	.597
B2	34	4	5	4.35	.485
B3	34	3	5	4.38	.604
B4	34	3	5	4.03	.674
B5	34	3	5	4.24	.554
B6	34	3	5	3.50	.615
Kepuasan Kerja	34	19	30	24.85	2.676
Valid N (listwise)	34				

DESCRIPTIVES VARIABLES=C1 C2 C3 C4 TotalX2

/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

Descriptives

Notes		
Output Created	21-Jul-2024 15:23:37	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	34
Missing Value Handling	Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	All non-missing data are used.
Syntax	DESCRIPTIVES VARIABLES=C1 C2 C3 C4 TotalX2 /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.	
Resources	Processor Time	00:00:00.000
	Elapsed Time	00:00:00.001

[DataSet0]

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
C1	34	3	5	4.06	.547
C2	34	2	5	3.88	.537
C3	34	4	5	4.44	.504
C4	34	3	5	4.35	.544
Lingkungan Kerja	34	13	19	16.74	1.563
Valid N (listwise)	34				

```
DESCRIPTIVES VARIABLES=D1 D2 D3 D4 TotalX3
  /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.
```

Descriptives

Notes		
Output Created	21-Jul-2024 15:23:58	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	34
Missing Value Handling	Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	All non-missing data are used.
Syntax	DESCRIPTIVES VARIABLES=D1 D2 D3 D4 TotalX3 /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.	
Resources	Processor Time	00:00:00.000
	Elapsed Time	00:00:00.000

[DataSet0]

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
D1	34	4	5	4.38	.493
D2	34	3	5	4.15	.500
D3	34	2	5	4.15	.744
D4	34	3	5	4.18	.673
Psikologis	34	14	20	16.85	1.672
Valid N (listwise)	34				

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

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

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

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

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

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

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

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

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 - 40)

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

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

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 - 40)

Pr df	0.2 5	0.1 0	0.0 5	0.02 5	0.0 1	0.00 5	0.00 1
	0.5 0	0.2 0	0.1 0	0.05 0	0.0 2	0.01 0	0.00 2

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 - 40)

1	1.00000	3.07768	6.3137	12.7062	31.8205	63.6567	318.30884
2	0.81650	1.88562	5	0	2	4	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.9199	4.3026	6.9645	9.9248	10.21453
4	0.74070	1.53321	9	5	6	4	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.3533	3.1824	4.5407	5.8409	5.89343
6	0.71756	1.43976	6	5	0	1	5.20763
7	0.71114	1.41492	2.1318	2.7764	3.7469	4.6040	4.78529
8	0.70639	1.39682	5	5	5	9	4.50079
9	0.70272	1.38303	2.0150	2.5705	3.3649	4.0321	4.29681
10	0.69981	1.37218	5	8	3	4	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.9431	2.4469	3.1426	3.7074	4.02470
12	0.69548	1.35622	8	1	7	3	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.8945	2.3646	2.9979	3.4994	3.85198
14	0.69242	1.34503	8	2	5	8	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.8595	2.3060	2.8964	3.3553	3.73283
16	0.69013	1.33676	5	0	6	9	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.8331	2.2621	2.8214	3.2498	3.64577
18	0.68836	1.33039	1	6	4	4	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.8124	2.2281	2.7637	3.1692	3.57940
20	0.68695	1.32534	6	4	7	7	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.7958	2.2009	2.7180	3.1058	3.52715
22	0.68581	1.32124	8	9	8	1	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.7822	2.1788	2.6810	3.0545	3.48496
24	0.68485	1.31784	9	1	0	4	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.7709	2.1603	2.6503	3.0122	3.45019
26	0.68404	1.31497	3	7	1	8	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.7613	2.1447	2.6244	2.9768	3.42103
28	0.68335	1.31253	1	9	9	4	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.7530	2.1314	2.6024	2.9467	3.39624
30	0.68276	1.31042	5	5	8	1	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.7458	2.1199	2.5834	2.9207	3.37490
32	0.68223	1.30857	8	1	9	8	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.7396	2.1098	2.5669	2.8982	3.35634
34	0.68177	1.30695	1	2	3	3	3.34793
35	0.68156	1.30621	6	2	8	4	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.7247	2.1009	2.5523	2.8784	3.33262
37	0.68118	1.30485	2	6	8	4	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.7207	2.0930	2.5394	2.8609	3.31903
39	0.68083	1.30364	4	2	8	3	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.7247	2.0859	2.5279	2.8453	3.30688
			2	6	8	4	
			7	6	7	4	
			1.7108	2.0639	2.4921	2.7969	
			8	0	6	4	
			1.7081	2.0595	2.4851	2.7874	
			4	4	1	4	
			1.7056	2.0555	2.4786	2.7787	
			2	3	3	1	
			1.7032	2.0518	2.4726	2.7706	
			9	3	6	8	
			1.7011	2.0484	2.4671	2.7632	
			3	1	4	6	
			1.6991	2.0452	2.4620	2.7563	
			3	3	2	9	
			1.6972	2.0422	2.4572	2.7500	
			6	7	6	0	
			1.6955	2.0395	2.4528	2.7440	
			2	1	2	4	
			1.6938	2.0369	2.4486	2.7384	

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 - 40)

			9	3	8	8	
			1.6923 6	2.0345 2	2.4447 9	2.7332 8	
			1.6909 2	2.0322 4	2.4411 5	2.7283 9	
			1.6895 7	2.0301 1	2.4377 2	2.7238 1	
			1.6883 0	2.0280 9	2.4344 9	2.7194 8	
			1.6870 9	2.0261 9	2.4314 5	2.7154 1	
			1.6859 5	2.0243 9	2.4285 7	2.7115 6	
			1.6848 8	2.0226 9	2.4258 4	2.7079 1	
			1.6838 5	2.0210 8	2.4232 6	2.7044 6	

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 - 80)

Pr df	0.2 5 0.5 0	0.1 0 0.2 0	0.0 5 0.1 0	0.02 5 0.05 0	0.0 1 0.0 2	0.00 5 0.01 0	0.00 1 0.00 2
41	0.68052	1.3025	1.68288	2.0195	2.4208	2.7011	3.3012
42	0.68038	4	1.68195	4	0	8	7
43	0.68024	1.3020	1.68107	8	2.4184	2.6980	3.2959
44	0.68011	4	1.68023	2.0166	7	7	5
45	0.67998	1.3015	1.67943	9	2.4162	2.6951	3.2908
46	0.67986	5	1.67866	2.0153	5	0	9
47	0.67975	1.3010	1.67866	7	2.4141	2.6922	3.2860
48	0.67964	9	1.67793	0	3	8	7
49	0.67953	1.3006	1.67722	2.0141	2.4121	2.6895	3.2814
50	0.67943	5	1.67655	0	2	9	8
51	0.67933	1.3002	1.67591	2.0129	2.4101	2.6870	3.2771
52	0.67924	3	1.67528	0	9	1	0
53	0.67915	1.2998	1.67469	2.0117	2.4083	2.6845	3.2729
54	0.67906	2	1.67412	4	5	6	1
55	0.67898	1.2994	1.67356	2.0106	2.4065	2.6822	3.2689
56	0.67890	4	1.67303	3	8	0	1
57	0.67882	1.2990	1.67252	2.0095	2.4048	2.6799	3.2650
58	0.67874	7	1.67203	8	9	5	8
59	0.67867	1.2987	1.67155	2.0085	2.4032	2.6777	3.2614
60	0.67860	1	1.67109	6	7	9	1
61	0.67853	1.2983	1.67065	2.0075	2.4017	2.6757	3.2578
62	0.67847	7	1.67022	8	2	2	9
63	0.67840	1.2980	1.67005	2.0066	2.4002	2.6737	3.2545
64	0.67834	5	1.66980	2.0057	2	3	1
65	0.67828	1.2977	1.66940	2.0048	2.3987	2.6718	3.2512
66	0.67823	3	1.66901	5	9	2	7
67	0.67817	1.2974	1.66864	8	2.3974	2.6699	3.2481
68	0.67811	3	1.66827	1	1	8	5
69	0.67806	1.2971	1.66792	2.0040	2.3960	2.6682	3.2451
70	0.67801	3	1.66757	4	8	2	5
71	0.67796	1.2968	1.66724	2.0032	2.3948	2.6665	3.2422
72	0.67791	5	1.66691	4	0	1	6
73	0.67787	1.2965	1.66660	2.0024	2.3935	2.6648	3.2394
74	0.67782	8	1.66629	7	7	7	8
75	0.67778	1.2963	1.66600	2.0017	2.3923	2.6632	3.2368
76	0.67773	2	1.66571	2	8	9	0
77	0.67769	1.2960	1.66543	2.0010	2.3912	2.6617	3.2342
78	0.67765	7	1.66515	0	3	6	1
79	0.67761	1.2958	1.66488	2.0003	2.3901	2.6602	3.2317
80	0.67757	2	1.66462	0	2	8	1
		1.2955	1.66437	1.9996	2.3890	2.6588	3.2293
		8	1.66412	2	5	6	0
		1.2953		1.9989	2.3880	2.6574	3.2269
		6		7	1	8	6
		1.2951		1.9983	2.3870	2.6561	3.2247
		3		4	1	5	1
		1.2949		1.9977	2.3860	2.6548	3.2225
		2		3	4	5	3
		1.2947		1.9971	2.3851	2.6536	3.2204
		1		4	0	0	1
		1.2945		1.9965	2.3841	2.6523	3.2183
		1		6	9	9	7
		1.2943		1.9960	2.3833	2.6512	3.2163
		2		1	0	2	9
		1.2941		1.9954	2.3824	2.6500	3.2144
		3		7	5	8	6
		1.2939		1.9949	2.3816	2.6489	3.2126
		4		5	1	8	0
		1.2937		1.9944	2.3808	2.6479	3.2107

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 - 80)

		6		4	1	0	9
		1.2935		1.9939	2.3800	2.6468	3.2090
		9		4	2	6	3
		1.2934		1.9934	2.3792	2.6458	3.2073
		2		6	6	5	3
		1.2932		1.9930	2.3785	2.6448	3.2056
		6		0	2	7	7
		1.2931		1.9925	2.3778	2.6439	3.2040
		0		4	0	1	6
		1.2929		1.9921	2.3771	2.6429	3.2024
		4		0	0	8	9
		1.2927		1.9916	2.3764	2.6420	3.2009
		9		7	2	8	6
		1.2926		1.9912	2.3757	2.6412	3.1994
		4		5	6	0	8
		1.2925		1.9908	2.3751	2.6403	3.1980
		0		5	1	4	4
		1.2923		1.9904	2.3744	2.6395	3.1966
		6		5	8	0	3
		1.2922		1.9900	2.3738	2.6386	3.1952
		2		6	7	9	6

Titik Persentase Distribusi t (df = 81 -120)

Pr df	0.2 5 0.5 0	0.1 0 0.2 0	0.0 5 0.1 0	0.02 5 0.05 0	0.0 1 0.0 2	0.00 5 0.01 0	0.00 1 0.00 2
81	0.67753	1.2920	1.66388	1.9896	2.3732	2.6379	3.1939
82	0.67749	9	1.66365	9	7	0	2
83	0.67746	1.2919	1.66342	1.9893	2.3726	2.6371	3.1926
84	0.67742	6	1.66320	2	9	2	2
85	0.67739	1.2918	1.66298	1.9889	2.3721	2.6363	3.1913
86	0.67735	3	1.66277	6	2	7	5
87	0.67732	1.2917	1.66256	1.9886	2.3715	2.6356	3.1901
88	0.67729	1	1.66235	1	6	3	1
89	0.67726	1.2915	1.66216	1.9882	2.3710	2.6349	3.1889
90	0.67723	9	1.66196	7	2	1	0
91	0.67720	1.2914	1.66177	1.9879	2.3704	2.6342	3.1877
92	0.67717	7	1.66159	3	9	1	2
93	0.67714	1.2913	1.66140	1.9876	2.3699	2.6335	3.1865
94	0.67711	6	1.66123	1	8	3	7
95	0.67708	1.2912	1.66105	1.9872	2.3694	2.6328	3.1854
96	0.67705	5	1.66088	9	7	6	4
97	0.67703	1.2911	1.66071	1.9869	2.3689	2.6322	3.1843
98	0.67700	4	1.66055	8	8	0	4
99	0.67698	1.2910	1.66039	1.9866	2.3685	2.6315	3.1832
100	0.67695	3	1.66023	7	0	7	7
101	0.67693	1.2909	1.66008	1.9863	2.3680	2.6309	3.1822
102	0.67690	2	1.66000	8	3	4	2
103	0.67688	1.2908	1.65993	1.9860	2.3675	2.6303	3.1811
104	0.67686	2	1.65978	9	7	3	9
105	0.67683	1.2907	1.65964	1.9858	2.3671	2.6297	3.1801
106	0.67681	2	1.65950	0	2	3	9
107	0.67679	1.2906	1.65936	1.9855	2.3666	2.6291	3.1792
108	0.67677	2	1.65922	2	7	5	1
109	0.67675	1.2905	1.65909	1.9852	2.3662	2.6285	3.1782
110	0.67673	3	1.65895	5	4	8	5
111	0.67671	1.2904	1.65882	1.9849	2.3658	2.6280	3.1773
112	0.67669	3	1.65870	8	2	2	1
113	0.67667	1.2903	1.65857	1.9847	2.3654	2.6274	3.1763
114	0.67665	4	1.65845	2	1	7	9
115	0.67663	1.2902	1.65833	1.9844	2.3650	2.6269	3.1754
116	0.67661	5	1.65821	7	0	3	9
117	0.67659	1.2901	1.65810	1.9842	2.3646	2.6264	3.1746
118	0.67657	6	1.65798	2	1	1	0
119	0.67656	1.2900	1.65787	1.9839	2.3642	2.6258	3.1737
120	0.67654	7	1.65776	7	2	9	4
		1.2899	1.65765	1.9837	2.3638	2.6253	3.1728
		9		3	4	9	9
		1.2899		1.9835	2.3634	2.6248	3.1720
		1		0	6	9	6
		1.2898		1.9832	2.3631	2.6244	3.1712
		2		6	0	1	5
		1.2897		1.9830	2.3627	2.6239	3.1704
		4		4	4	3	5
		1.2896		1.9828	2.3623	2.6234	3.1696
		7		2	9	7	7
		1.2895		1.9826	2.3620	2.6230	3.1689
		9		0	4	1	0
		1.2895		1.9823	2.3617	2.6225	3.1681
		1		8	0	6	5
		1.2894		1.9821	2.3613	2.6221	3.1674
		4		7	7	2	1
		1.2893		1.9819	2.3610	2.6216	3.1666
		7		7	5	9	9
		1.2893		1.9817	2.3607	2.6212	3.1659

Titik Persentase Distribusi t (df = 81 -120)

		0		7	3	6	8
		1.2892		1.9815	2.3604	2.6208	3.1652
		2		7	1	5	8
		1.2891		1.9813	2.3601	2.6204	3.1646
		6		7	0	4	0
		1.2890		1.9811	2.3598	2.6200	3.1639
		9		8	0	4	2
		1.2890		1.9809	2.3595	2.6196	3.1632
		2		9	0	4	6
		1.2889		1.9808	2.3592	2.6192	3.1626
		6		1	1	6	2
		1.2888		1.9806	2.3589	2.6188	3.1619
		9		3	2	8	8
		1.2888		1.9804	2.3586	2.6185	3.1613
		3		5	4	0	5
		1.2887		1.9802	2.3583	2.6181	3.1607
		7		7	7	4	4
		1.2887		1.9801	2.3580	2.6177	3.1601
		1		0	9	8	3
		1.2886		1.9799	2.3578	2.6174	3.1595
		5		3	2	2	4

Titik Persentase Distribusi t (df = 121 -160)

Pr df	0.2 5 0.5 0	0.1 0 0.2 0	0.0 5 0.1 0	0.02 5 0.05 0	0.0 1 0.0 2	0.00 5 0.01 0	0.00 1 0.00 2
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	1.28846	1.65704	1.97912	2.35665	2.61573	3.15671
126	0.67644	1.28836	1.65685	1.97897	2.35650	2.61540	3.15616
127	0.67643	1.28831	1.65675	1.97881	2.35635	2.61514	3.15561
128	0.67641	1.28821	1.65666	1.97866	2.35609	2.61478	3.15506
129	0.67640	1.28825	1.65657	1.97850	2.35584	2.61442	3.15451
130	0.67638	1.28820	1.65648	1.97835	2.35558	2.61406	3.15396
131	0.67637	1.28824	1.65639	1.97819	2.35533	2.61370	3.15341
132	0.67635	1.28814	1.65630	1.97804	2.35507	2.61334	3.15286
133	0.67634	1.28818	1.65622	1.97788	2.35482	2.61298	3.15231
134	0.67633	1.28813	1.65613	1.97773	2.35456	2.61262	3.15176
135	0.67631	1.28803	1.65605	1.97757	2.35431	2.61226	3.15121
136	0.67630	1.28807	1.65597	1.97742	2.35405	2.61190	3.15066
137	0.67628	1.28802	1.65589	1.97726	2.35380	2.61154	3.15011
138	0.67627	1.28806	1.65581	1.97711	2.35354	2.61118	3.14956
139	0.67626	1.28801	1.65573	1.97695	2.35329	2.61082	3.14901
140	0.67625	1.28795	1.65566	1.97680	2.35303	2.61046	3.14846
141	0.67623	1.28790	1.65558	1.97664	2.35278	2.61010	3.14791
142	0.67622	1.28794	1.65550	1.97649	2.35252	2.60974	3.14736
143	0.67621	1.28789	1.65543	1.97633	2.35227	2.60938	3.14681
144	0.67620	1.28783	1.65536	1.97618	2.35201	2.60902	3.14626
145	0.67619	1.28788	1.65529	1.97602	2.35176	2.60866	3.14571
146	0.67617	1.28782	1.65521	1.97587	2.35150	2.60830	3.14516
147	0.67616	1.28787	1.65514	1.97571	2.35125	2.60794	3.14461
148	0.67615	1.28781	1.65508	1.97556	2.35099	2.60758	3.14406
149	0.67614	1.28776	1.65501	1.97540	2.35074	2.60722	3.14351
150	0.67613	1.28770	1.65494	1.97525	2.35048	2.60686	3.14296
151	0.67612	1.28765	1.65487	1.97509	2.35023	2.60650	3.14241
152	0.67611	1.28759	1.65481	1.97494	2.35007	2.60614	3.14186
153	0.67610	1.28754	1.65474	1.97478	2.34982	2.60578	3.14131
154	0.67609	1.28748	1.65468	1.97463	2.34956	2.60542	3.14076
155	0.67608	1.28743	1.65462	1.97447	2.34931	2.60506	3.14021
156	0.67607	1.28737	1.65455	1.97432	2.34905	2.60470	3.13966
157	0.67606	1.28732	1.65449	1.97416	2.34880	2.60434	3.13911
158	0.67605	1.28726	1.65443	1.97401	2.34854	2.60398	3.13856
159	0.67604	1.28721					
160	0.67603	1.28715					

Titik Persentase Distribusi t (df = 121 -160)

15	2	1	6	0	5
1	1.2871	1.9758	2.3513	2.6087	3.1450
15	8	0	0	8	8
2	1.2871	1.9756	2.3511	2.6085	3.1447
15	5	9	3	6	1
3	1.2871	1.9755	2.3509	2.6083	3.1443
15	1	9	7	4	5
4	1.2870	1.9754	2.3508	2.6081	3.1440
15	7	9	1	3	0
5	1.2870	1.9753	2.3506	2.6079	3.1436
15	4	9	5	2	4
6	1.2870	1.9752	2.3504	2.6077	3.1433
15	0	9	9	1	0
7	1.2869	1.9751	2.3503	2.6075	3.1429
15	7	9	3	1	5
8	1.2869	1.9750	2.3501	2.6073	3.1426
15	3	9	8	0	1
9	1.2869	1.9750	2.3500	2.6071	3.1422
16	0	0	3	0	8
0	1.2868	1.9749	2.3498	2.6069	3.1419
	7	0	8	1	5

	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025
	df	0.50	0.20	0.10	0.050

Titik Persentase Distribusi t (df = 121 -160)

Titik Persentase Distribusi t (df = 121 -160)

161	0.67602	1.28683	1.65437	1.97481
162	0.67601	1.28680	1.65431	1.97472
163	0.67600	1.28677	1.65426	1.97462
164	0.67599	1.28673	1.65420	1.97453
165	0.67598	1.28670	1.65414	1.97445
166	0.67597	1.28667	1.65408	1.97436
167	0.67596	1.28664	1.65403	1.97427
168	0.67595	1.28661	1.65397	1.97419
169	0.67594	1.28658	1.65392	1.97410
170	0.67594	1.28655	1.65387	1.97402
171	0.67593	1.28652	1.65381	1.97393
172	0.67592	1.28649	1.65376	1.97385
173	0.67591	1.28646	1.65371	1.97377
174	0.67590	1.28644	1.65366	1.97369
175	0.67589	1.28641	1.65361	1.97361
176	0.67589	1.28638	1.65356	1.97353
177	0.67588	1.28635	1.65351	1.97346
178	0.67587	1.28633	1.65346	1.97338
179	0.67586	1.28630	1.65341	1.97331
180	0.67586	1.28627	1.65336	1.97323
181	0.67585	1.28625	1.65332	1.97316
182	0.67584	1.28622	1.65327	1.97308
183	0.67583	1.28619	1.65322	1.97301
184	0.67583	1.28617	1.65318	1.97294
185	0.67582	1.28614	1.65313	1.97287
186	0.67581	1.28612	1.65309	1.97280
187	0.67580	1.28610	1.65304	1.97273
188	0.67580	1.28607	1.65300	1.97266
189	0.67579	1.28605	1.65296	1.97260
190	0.67578	1.28602	1.65291	1.97253
191	0.67578	1.28600	1.65287	1.97246
192	0.67577	1.28598	1.65283	1.97240
193	0.67576	1.28595	1.65279	1.97233
194	0.67576	1.28593	1.65275	1.97227
195	0.67575	1.28591	1.65271	1.97220
196	0.67574	1.28589	1.65267	1.97214
197	0.67574	1.28586	1.65263	1.97208
198	0.67573	1.28584	1.65259	1.97202
199	0.67572	1.28582	1.65255	1.97196
200	0.67572	1.28580	1.65251	1.97190

Responden	Turnover Intention (Y)						Kepuasan Kerja (X1)								Lingkungan Kerja			
	A1	A2	A3	A4	A5	Σ	B1	B2	B3	B4	B5	B6	Σ	C1	C2	C3	C4	
1	5	5	5	4	4	23	3	4	3	3	3	3	19	5	4	5	5	
2	5	5	3	4	4	21	5	4	3	3	4	3	22	4	3	4	5	
3	4 Titik Persentase Distribusi (df = 12) 1160						4	4	4	4	4	3	23	5	4	4	4	
4	4	5	5	4	4	22	4	4	5	3	3	3	22	4	4	5	5	
5	5	4	5	4	4	22	4	4	4	3	4	3	22	4	5	4	4	
6	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	5	3	28	4	4	5	5	
7	4	5	4	4	4	21	3	4	4	3	4	4	22	4	4	4	4	
8	4	4	4	4	4	20	5	4	5	5	4	3	26	4	4	4	4	
9	3	4	5	4	4	20	4	4	4	4	4	3	23	4	4	4	4	
10	4	3	3	4	4	18	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	4	
11	4	5	5	4	4	22	4	4	4	4	4	4	24	3	3	4	3	
12	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	5	25	4	4	4	4	
13	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	
14	3	4	4	4	4	19	4	4	4	3	4	3	22	3	3	4	4	
15	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	4	2	4	4	
16	3	4	4	4	4	19	4	4	4	3	4	4	23	3	3	4	4	
17	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	3	23	4	4	4	4	
18	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	4	3	23	4	4	4	4	
19	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	5	4	29	4	4	5	4	
20	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	5	3	28	4	4	5	4	
21	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	5	3	27	4	4	5	5	
22	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	5	4	29	4	4	5	4	
23	5	5	4	4	4	22	5	5	5	4	4	3	26	4	4	5	5	
24	4	4	4	5	5	22	4	5	4	4	4	3	24	4	4	5	4	
25	4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	4	3	23	4	4	5	5	
26	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	4	29	5	4	5	5	
27	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	3	28	5	4	5	5	
28	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	5	
29	5	5	5	4	5	24	5	4	5	4	5	4	27	4	4	4	5	
30	4	4	4	4	5	21	5	4	5	4	4	4	26	4	4	4	5	
31	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	3	23	4	5	5	5	
32	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	3	23	4	4	4	4	
33	4	4	3	3	3	17	5	5	5	4	4	4	27	4	4	4	4	
34	5	4	5	5	5	24	4	5	5	4	5	4	27	5	4	5	4	

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

Titik Persentase Distribusi t (df = 121 -160)



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH

FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

RIWAYAT HIDUP

1. N A M A : Muhammad Nazarul Ikhsan
2. Tempat/Tgl. Lahir : Banda Aceh/18 Desember 1995
3. Asal/Tahun Lulus, Nyatakan :
 - a. TK : TK Solok Sumatera Barat
 - b. SD : SD Muhammadiyah Banda Aceh
 - c. SLTP : SMP Negeri 5 Banda Aceh
 - d. SLTA : SMA Negeri 7 Banda Aceh
4. Tahun Masuk Universitas : 2018
5. NPM : 1802120148
6. Jurusan : S-1 / Manajemen
7. Tanggal Lulus **) : -
8. Nomor Ijazah **) : -
9. Judul Skripsi : **Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Psikologis terhadap *Turnover Intention* Tenaga Kontrak Pada Keurukon Katibul Wali (Sekretariat Lembaga Wali Nanggroe)**
10. Dosen Pembimbing :
 1. Dr. Nuzulman, S.E., M.Si.
 2. Dr. Husnaina Mailisa Safitri, B.M (Hons), MM.
11. Pengalaman : -
12. Pekerjaan Sekarang : Operator (Tenaga Kontrak)
13. Alamat Sekarang : Gp. Payatieng No.91 Dusun Beuringin, Peukan Bada
14. Status Pernikahan : Menikah
Nama Istri : Dwi Retno Saputri, S.Pd
Jumlah Anak : -
15. Nama Orang Tua :
Ayah : Hasrizal, S.Pd
Ibu : Supriani
Pekerjaan Orang Tua : Pensiunan
Alamat Orang Tua Yg Lengkap : Jalan Kenanga II No. 20, Gp. Lampulo, Kuta Alam

Banda Aceh, 27 Juli 2024
Mahasiswa Ybs,

Muhammad Nazarul Ikhsan
NPM. 1802120148