

**HUBUNGAN ANTARA KETERLIBATAN KERJA DENGAN
KEINGINAN BERPINDAH (*TURNOVER INTENTION*)
KARYAWAN PADA TOKO BUKU GRAMEDIA MATRAMAN
JAKARTAPUSAT**

**WIDYA INDAHSARI
8105102881**



**Skripsi ini Disusun Sebagai
Satu Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan pada Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Jakarta**

Salah

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI
KONSENTRASI PENDIDIKAN ADMINISTRASI PERKANTORAN
JURUSAN EKONOMI DAN ADMINISTRASI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2014**

**CORRELATION BETWEEN JOB INVOLVEMENT WITH
TURNOVER INTENTION OF EMPLOYEES AT GRAMEDIA
MATRAMAN BOOKSTORE IN CENTRAL JAKARTA**

**WIDYA INDAHSARI
8105102881**



***Skripsi Is Written As Part Of Bachelor Degree In Education Economics
Accomplishment***

**STUDY PROGRAM OF ECONOMIC EDUCATION
CONCENTRATION IN OFFICE ADMINISTRATION EDUCATION
DEPARTMENT ECONOMIC AND ADMINISTRATION
FACULTY OF ECONOMICS
STATE UNIVERSITY OF JAKARTA
2014**

ABSTRAK

WIDYA INDAHSARI. *Hubungan Antara Keterlibatan Kerja dengan Keinginan Berpindah (Turnover Intention) Karyawan pada Toko Buku Gramedia Matraman Jakarta Pusat. Skripsi, Jakarta: Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta, 2014.*

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara keterlibatan kerja dengan keinginan berpindah (*turnover intention*) karyawan pada Toko Buku Gramedia Matraman.

Penelitian ini dilakukan selama dua bulan terhitung bulan Mei 2014 sampai dengan bulan Juni 2014. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey dengan pendekatan korelasional. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Toko Buku Gramedia Matraman Jakarta Pusat sebanyak 76 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik acak sederhana (*simple random sampling*). Untuk menjaring data kedua variabel penelitian, instrument yang digunakan untuk Variabel X (Keterlibatan Kerja) dan Variabel Y (Keinginan Berpindah) dengan menggunakan instrument kuisioner. Sebelum digunakan, dilakukan uji validitas konstruk (*Construct Validity*) melalui proses validasi yaitu perhitungan koefisien korelasi skor butir dengan skor total dan uji reliabilitas dengan rumus *Alpha Cronbach*. Hasil reliabilitas instrument Variabel X (Keterlibatan Kerja) sebesar 0,912, dan instrumen variabel Y (Keinginan Berpindah) adalah sebesar 0,958.

Uji persyaratan analisis yang dilakukan adalah dengan mencari persamaan regresi yang didapat adalah $\hat{Y} = 93,83 - 0,264X$. Hasil uji normalitas *Lilliefors* menghasilkan $L_{hitung} = 0,0519$ sedangkan L_{tabel} untuk $n = 62$ adalah 0,112 pada taraf signifikansi 0,05. Karena $L_{hitung} < L_{tabel}$ maka variable X dan Y berdistibusi normal. Pengujian hipotesis dengan uji keberartian regresi menghasilkan $F_{hitung} (15,74) > F_{tabel} (4,00)$ yang berarti persamaan regresi tersebut signifikan. Uji kelinearan regresi menghasilkan $F_{hitung} (1,30) < F_{tabel} (2,42)$ sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi tersebut linear. Uji koefisien korelasi Product Moment menghasilkan $r_{hitung} = -0,456$. Selanjutnya dilakukan uji keberartian koefisien korelasi dengan menggunakan uji-t, menghasilkan $-t_{hitung} (-3,97) < t_{tabel} (-1,68)$. Hasil peneltian tersebut menyimpulkan bahwa terdapat hubungan negative antara keterlibatan kerja dengan keinginan berpindah (*turnover intention*). Dengan uji koefisien determinasi atau penentu diperoleh hasil 20,78 variabel keinginan berpindah (Y) karyawan ditentukan oleh keterlibatan kerja karyawan (X) pada Toko Buku Gramedia Matraman.

ABSTRACT

WIDYA INDAHSARI. *Correlation Between Job Involvement And Turnover Intention at Gramedia Matraman Bookstore , Central Jakarta. Script, Jakarta : Study Program of Economic, Concentration of Office Administration, Economics and Administration Department, Faculty of Economics, State University of Jakarta, 2014.*

The purpose of this research is to get a valid and reliable data or fact, to know the correlations between Job Involvement and Turnover Intention at Gramedia Matraman Bookstore, Central Jakarta.

This research have been done for 2 months since May 2014 until June 2014. The method of this research is survey method with correlation approach, while the data is got from instrument to employees with total 76 employees, while the sampling were using simple random sampling. Correlating X variable data (Job Involvement) and Y variable (Turnover Intention), using likert scale, before that it has construct validity test by validation process, that is correlation coefficient valuing score with the total score and reliability test by using Alpha Cronbach formula. Reliability X variable (Job Involvement) is 0,912 and Y variable (Turnover Intention) is 0,958. The analysis test by finding regression equation, that is $\hat{Y} = 93,83 - 0,264X$. after that, data normality test by using lilliefors formula and the result is $L_{count} = 0,0519$ in significant level 0,05 and $L_{table} = 0,112$, $L_{count} < L_{table}$ means that the mistake of prediction regression Y to X has normal distribution. For regression significancy test and the result is, $F_{count}(15,74) > F_{table}(4,00)$. Showing that, it has significant regression. While regression linearity test, $F_{count} (1,30) < F_{table} (2,42)$, showing that regression is linear. The result of product moment of correlation coefficient test, is $r_{xy} = -0,456$ continued by using correlations coefficient significance test with t test. Counting result is, $-t_{count} = (-3,97) < -t_{table} (-1,68)$. And so, $t_{count} > t_{table}$. It means that there are significant and negative correlations between Job Involvement and Turnover Intention. Beside that, the result of determination coefficient test is 20,78. It means that Turnover Intention variable determined by 20,78% Job Involvement variable. The conclusion of the research have shown that there is a negative correlation between ob Involvement and Turnover Intention at Gramedia Matraman Bookstore.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Penanggung Jawab

Dekan Fakultas Ekonomi

Drs. Dedi Purwana ES, M.Bus

NIP. 19671207 199203 1 001

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1. <u>Dr. Siti Nurjanah, SE, M.Si</u>	Ketua NIP. 19720114 199802 2 001		2/2/14
2. <u>Dewi NurmalaSari, S.Pd, MM</u>	Sekretaris NIP. 19810114 200812 2 002		2/2/14
3. <u>Osly Usman, M.Bus, M.gt</u>	Penguji Ahli NIP. 19740115 200801 1 008		2/2/14
4. <u>Dra. RR. Ponco Dewi K, MM</u>	Pembimbing I NIP. 19590403 198403 2 001		9/2/14
5. <u>Umi Widayastuti, SE, ME</u>	Pembimbing II NIP. 19761211 200012 2 001		2/2/14

Tanggal Lulus :
..... 2/2/14

PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di Perguruan Tinggi Lain.
2. Skripsi ini belum dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, 25 Juni 2014

Yang membuat pernyataan

Materai 6000



Widya Indahsari

8105102881

LEMBAR MOTTO DAN PERSEMPAHAN

“Fa-biayyi alaa’i Rabbi kuma tukadzdzi ban”

(Maka nikmat Tuhanmu yang manakah yang kamu dustakan?)

(QS : Ar-Rahmaan : 13)

*Keluarga merupakan lentera kehidupan yang tak pernah padamkan
semangatku untuk terus berjuang.*

*Kupersembahkan skripsi iniuntuk Almarhum Ayah, Ibuku, adik dan kakakku
sebagai penyemangat, motivator, dan inspiratorku.*

KATA PENGANTAR

Puji Syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT atas berkah rahmat dan ridho-Nya, maka skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik dan tepat pada waktunya.

Skripsi ini disusun sebagai bagian persyaratan untuk mendapatkan gelar sarjana pendidikan, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta. Dalam menyelesaikan skripsi ini peneliti mendapatkan bimbingan, bantuan dan saran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini peneliti ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Dra. Ponco Dewi K, MM selaku dosen pembimbing I yang banyak berperan memberikan bimbingan dan masukan yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini
2. Umi Widayastuti, ME, selaku dosen pembimbing II yang dengan sabar memberikan bimbingan dan dukungan dalam penyusunan dan penulisan skripsi ini
3. Drs. Dedi Purwana, SE, M.Bus selaku Dekan Fakultas Ekonomi UNJ
4. Drs. Nurdin Hidayat, MM, M.Si selaku Ketua Jurusan Ekonomi dan Administrasi FE UNJ
5. Dr. Siti Nurjanah, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi UNJ

6. Darma Rika Swaramarinda, S.Pd, M.Si selaku Ketua Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran FE UNJ
7. Bapak Bambang Supriyanto selaku Recruitment and Selection Manager yang telah memberikan kemudahan kepada peneliti untuk dapat meneliti di Toko Buku Gramedia Matraman
8. Ibu Ratih dan Ibu Nindi selaku bagian dari Recruitmen and Selection Officer yang telah membantu peneliti dalam hal perizinan
9. Bapak Darmawan Budhiman selaku Assisten Manager Toko Buku Gramedia Matraman yang telah membantu peneliti di lapangan
10. Seluruh keluarga yang telah memberikan dukungan dan doa
11. Seluruh teman-teman Pendidikan Administrasi Perkantoran Reguler 2010 yang telah menemani selama 4 tahun perkuliahan, terima kasih atas semuanya
12. Seluruh responden yang telah membantu dalam memperoleh data penelitian.

Akhirnya peneliti berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan semua pihak yang memerlukannya. Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, Sehubungan dengan itu, peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari para pembaca.

Jakarta, Juni 2014

Peneliti

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	iv
LEMBAR PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	8
C. Pembatasan Masalah.....	8
D. Perumusan Masalah	9
E. Kegunaan Penelitian	9
 BAB II KAJIAN TEORETIK	
A. Deskripsi Konseptual	
1. Keinginan Berpindah (Y).....	10
2. Keterlibatan Kerja (X)	26
B. Hasil Penelitian Yang Relevan	23
C. Kerangka Teoretik	27
D. Perumusan Hipotesis Penelitian.....	30
 BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Tujuan Penelitian	31
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	31
C. Metode Penelitian	32
D. Populasi dan Sampling.....	33
E. Teknik Pengumpulan Data	
1. Keinginan Berpindah	

a.	Definisi Konseptual.....	34
b.	Definisi Operasional	34
c.	Kisi-kisi Instrumen.....	34
d.	Validasi Instrumen	36
2.	Keterlibatan Kerja	
a.	Definisi Konseptual.....	39
b.	Definisi Operasional	39
c.	Kisi-kisi Instrumen.....	39
d.	Validasi Instrumen	41
F.	Teknik Analisis Data	
1.	Uji Persamaan Regresi	44
2.	Uji Persyaratan Analisis	
a.	Uji Normalitas Data	45
3.	Uji Hipotesis Penelitian	
a.	Uji Keberartian Regresi.....	46
b.	Uji Linearitas Regresi	46
c.	Uji Koefisien Korelasi	48
d.	Uji Keberartian Koefisien Korelasi.....	48
e.	Uji Koefisien Determinasi.....	49

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A.	Deskripsi Data	
1.	Keinginan Berpindah (Y).....	50
2.	Keterlibatan Kerja (X).....	53
B.	Pengujian Hipotesis	
1.	Uji Persamaan Regresi	56
2.	Uji Persyaratan Analisis	
a.	Uji Normalitas.....	58
3.	Uji Hipotesis Penelitian	
a.	Uji Keberartian Regresi.....	58
b.	Uji Linearitas Regresi	59
c.	Uji Koefisien Korelasi	60
d.	Uji Keberartian Koefisien Korelasi (Uji-t)	61
e.	Uji Koefisien Determinasi.....	61
C.	Pembahasan	62

BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A.	Kesimpulan	65
B.	Implikasi	66
C.	Saran	67

DAFTAR PUSTAKA	69
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	72
RIWAYAT HIDUP	144

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
III. 1 Kisi-Kisi Instrumen Keinginan Berpindah (<i>Turnover Intention</i>)	35
III.2 Skala Penilaian Variabel Keinginan Berpindah	36
III.3 Kisi-Kisi Instrumen Kterlibatan Kerja	40
III.4 Skala Penilaian Variabel Keterlibatan Kerja	41
III.5 Tabel Anava.....	47
IV.1 Distribusi Frekuensi Keinginan Berpindah (<i>Turnover Intention</i>)	51
IV.2 Rata-rata Hitung Skor Indikator Keinginan Berpindah.....	52
IV.3 Rata-rata Hitung Skor Subindikator Keinginan Berpindah.....	52
IV.4 Distribusi Frekuensi Keterlibatan Kerja	54
IV.5 Rata-rata Hitung Skor Indikator Keterlibatan Kerja.....	55
IV.6 Rata-rata Hitung Skor Subindikator Keterlibatan Kerja.....	55
IV.7 Tabel Anava Untuk Uji Keberartian dan Uji Kelinieran Regresi.....	60
IV.8 Pengujian Signifikansi Koefisien Korelasi Sederhana	61
IV.9 Interval Koefisien Determinasi.....	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
IV.1 Grafik Histogram Keinginan Berpindah	51
IV.2 Grafik Histogram Keterlibatan Kerja.....	54
IV.3 Persamaan Regresi $\hat{Y} = 93,83 - 0,264X$	57

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Surat Permohonan Penelitian	72
2. Surat Penerimaan Izin Penelitian	73
3. Instrumen Uji Coba Keinginan Berpindah (Y)	74
4. Instrumen Uji Coba Keterlibatan Kerja (X).....	76
5. Instrumen Final Keinginan Berpindah (Y)	78
6. Instrumen Final Keterlibatan Kerja (X)	80
7. Nama Karyawan Toko Buku Gramedia Matraman	82
8. Profil Organisasi	84
9. Surat Keterangan Penelitian.....	86
10. Uji Coba Instrumen Variabel X	87
11. Langkah Perhitungan Uji Validitas Variabel X	88
12. Data Hasil Perhitungan Uji Validitas Variabel X	89
13. Perhitungan Kembali Hasil Uji Coba Variabel X.....	90
14. Data Hasil Perhitungan Kembali Variabel X	91
15. Reliabilitas Variabel X.....	92
16. Uji Coba Instrumen Variabel Y	93
17. Langkah Perhitungan Uji Validitas Variabel Y	94
18. Data Hasil Perhitungan Uji Validitas Variabel Y	95
19. Perhitungan Kembali Hasil Uji Coba Variabel Y	96
20. Data Hasil Perhitungan Kembali Variabel Y	97

21. Reliabilitas Variabel Y	98
22. Data Penelitian Variabel X.....	99
23. Data Penelitian Variabel Y.....	101
24. Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel X.....	103
25. Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel Y.....	104
26. Grafik Histogram Variabel X.....	105
27. Grafik Histogram Variabel Y.....	106
28. Data Mentah Variabel X dan Y.....	107
29. Tabel Perhitungan Rata-rata, Varians, dan Simpangan Baku.....	109
30. Perhitungan Rata-rata, Varians, dan Simpangan Baku	110
31. Data Berpasangan Variabel X dan Y	111
32. Perhitungan Persamaan Regresi.....	113
33. Tabel Untuk Menghitung Persamaan Regresi $\hat{Y} = 93,83 - 0,264X$	114
34. Grafik Persamaan Regresi.....	116
35. Tabel Perhitungan Rata-rata, Varians, dan Simpangan Baku $\hat{Y} = 93,83 - 0,264X$	117
36. Langkah Perhitungan Rata-rata- Varians, dan Simpangan Baku $\hat{Y} = 93,83 - 0,264X$	118
37. Tabel Perhitungan Normalitas Galat Taksiran.....	119
38. Langkah Perhitungan Uji Normalitas.....	121
39. Perhitungan Uji Keberartian Regresi	122
40. Perhitungan Uji Kelinearan Regresi.....	124
41. Perhitungan JK (G)	125

42. Tabel Anava Uji Keberartian dan Kelinearan Regresi.....	126
43. Perhitungan Koefisien Korelasi Product Moment	127
44. Perhitungan Uji Signifikansi Koefisien Korelasi.....	129
45. Perhitungan Uji Koefisien Determinasi	130
46. Tabel Kurva Nornal Presentase Daerah Kurva Normal 0 sampai z.....	131
47. Nilai Persentil Distribusi F	132
48. Nilai Kritis L untuk Uji Lilliefors	136
49. Nilai Persentil Distribusi t.....	137
50. Tabel Nilai r Product Moment dari Pearson	138
51. Tabel Penentuan Jumlah Sampel	139
52. Data Indikator Variabel Keterlibatan Kerja	140
53. Data Sub Indikator Variabel Keterlibatan Kerja.....	141
54. Data Indikator Variabel Keinginan Berpindah	142
55. Data Sub Indikator Keinginan Berpindah	143

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Terciptanya manusia adalah awal dari segala aktivitas yang ada di bumi ini. Sebagai makhluk yang memiliki banyak kebutuhan, manusia tidak mungkin membiarkan dirinya bergantung pada keadaan dan berdiam diri sehari-hari. Untuk memenuhi kebutuhannya, manusia harus bekerja dan melaksanakan kewajibannya dalam untuk mendapatkan haknya dalam bentuk kompensasi. Aktivitas pemenuhan kebutuhan itulah yang mendorong manusia untuk bekerja dengan giat dan bersaing dengan kompetensi yang dimiliki.

Perkembangan zaman saat ini telah memasuki ranah yang disebut era globalisasi. Era globalisasi adalah era penduniaan, di mana antar individu, antar kelompok, dan antar negara saling berinteraksi, bergantung, terkait, dan mempengaruhi satu sama lain., Perusahaan di seluruh dunia dihadapkan pada persaingan yang semakin ketat. Persaingan ini akan dapat diatasi dengan adanya kinerja yang baik yang diciptakan dari semua lini perusahaan. Untuk dapat bertahan dalam persaingan global, perusahaan harus mampu merancang strategi yang tepat dalam pengelolaan manajemen. Perusahaan harus mampu menciptakan keseimbangan pada semua lini yang berkontribusi untuk perusahaan, baik itu sarana dan prasarana, maupun karyawan.

Sarana dan prasarana yang cukup baik menjadikan sebuah perusahaan terlihat baik secara fisik. Sementara karyawan yang baik diibaratkan sebagai jiwa dan motor penggerak sebuah perusahaan.. Karyawan sejatinya adalah sumber daya manusia yang sangat memberikan keuntungan bagi perusahaan. Seorang karyawan akan menjadi cerminan bagi perusahaannya. Oleh sebab itu, perusahaan harus memberikan timbal balik yang adil bagi karyawan dan menjaga mereka sebagai asset perusahaan untuk masa sekarang maupun masa depan, bukan menganggap mereka hanya sebagai mesin pencetak barang dan jasa.

Apapun yang menjadi program yang digalakkan oleh perusahaan, itu semua akan berhubungan dengan karyawan. Dengan kata lain, segala bentuk urusan dan kepentingan perusahaan dikelola oleh manusia, yang merupakan faktor strategis dalam seluruh kegiatan suatu organisasi maupun perusahaan. kenyataan seperti ini mengukuhkan manusia sebagai elemen penting yang tidak dapat dipisahkan dari perputaran roda kehidupan suatu perusahaan.

Meningat kedudukan karyawan yang sangat penting, oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan kebutuhan rohani maupun jasmani para karyawannya agar mereka dapat terus menyumbangkan tenaga dan pikiran bagi kelanjutan visi dan misi perusahaan. Karyawan yang baik akan terbentuk dari bagaimana cara perusahaan memperlakukan mereka. Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang memperhatikan apa yang dibutuhkan oleh karyawan sebagaimana karyawan telah memberikan kontribusi mereka terhadap perusahaan.

Dengan demikian, saat ini sudah menjadi tuntutan bagi perusahaan untuk lebih memperhatikan kebijaksanaan perusahaan yang diterapkan untuk karyawan. Kebijakan dan peraturan yang tidak sesuai dengan kebutuhan dan harapan karyawan akan berdampak buruk terhadap sikap karyawan terhadap perusahaan. Namun sebaliknya, apabila kebijakan dan peraturan yang diterapkan untuk karyawan memenuhi kebutuhan dan harapan karyawan, maka akan terjadi timbal balik yang positif dari karyawan berupa sikap loyal dan komitmen yang kuat terhadap perusahaannya.

Dampak buruk yang dihasilkan dari kebijakan perusahaan yang tidak memihak terhadap karyawan adalah sebuah ketidakloyalan dan rendahnya komitmen karyawan terhadap organisasi. Hal ini dapat menimbulkan suatu fenomena yang disebut dengan *turnover* atau perpindahan. Perpindahan karyawan disebabkan berbagai faktor, salah satunya adalah ketidaksamaan persepsi antara yang harapan dengan kenyataan dalam perusahaan tempatnya bekerja. Perpindahan ini diawali dengan adanya suatu niat berpindah atau yang biasa disebut *turnover intention*. Keinginan berpindah muncul dari diri karyawan apabila karyawan merasa perusahaan sudah tidak dapat lagi memenuhi apa yang menjadi kebutuhan dan harapannya, sementara di luar perusahaan terdapat alternative pekerjaan yang lebih menarik. Kemungkinan terburuk adalah keinginan berpindah ini diwujudkan dalam sebuah keputusan nyata yaitu meninggalkan organisasinya secara permanen.

Fenomena *turnover intention* sejatinya akan meningkatkan perputaran karyawan dan memberikan dampak yang buruk bagi perusahaan, baik dari segi

materil maupun non materil seperti biaya rekrutmen dan waktu pelaksanaan rekrutmen karyawan baru. Perusahaan dituntut untuk memiliki kemampuan mempertahankan karyawan dengan cara yang tidak memiliki unsur interventif. Manajemen perusahaan harus mampu mengidentifikasi faktor-faktor yang menjadi penyebab karyawan memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi.

Adapun faktor-faktor yang menjadi penyebab karyawan ingin berpindah antara lain kepuasan terhadap gaji, program pengembangan karir yang kurang, usia karyawan, sistem pengawasan yang ketat, dan keterlibatan kerja karyawan yang rendah. Seluruh faktor ini dapat menjadi tolak ukur perusahaan dalam memprediksi sejauh mana tingkat minat perpindahan karyawan dalam organisasinya.

Adapun faktor pertama yang menyebabkan karyawan berkeinginan untuk meninggalkan pekerjaannya adalah ketidakpuasan terhadap gaji. Gaji merupakan imbalan pokok yang diterima karyawan selama satu bulan. Gaji menjadi suatu hal yang vital dan sensitive apabila diperbincangkan. Oleh karena itu, tidak sedikit karyawan yang dapat mengutarakan ketidakpuasannya terhadap gaji yang mereka terima. Hal ini dikhawatirkan akan berimbang pada ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya. Ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaan akan menimbulkan sikap negatif yang diperlihatkan oleh karyawan. Salah satu contoh sikap ketidakpuasan adalah menyangkut ketidakhadiran dan ketidakdisiplinan karyawan yang akan meningkat dari waktu ke waktu.

Faktor lain yang menjadi penyebab karyawan ingin berpindah adalah kurangnya program pengembangan karir yang diberikan oleh perusahaan. Program pengembangan karir yang tersedia untuk setiap karyawan sejatinya akan meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja sepenuhnya. Motivasi kerja karyawan bangkit dan akan lebih besar ketika karyawan merasa ter dorong untuk mendapatkan suatu kedudukan yang lebih tinggi di tempat kerjanya. Namun sayangnya, kesempatan mengembangkan karir tidak dimiliki setiap karyawan dalam pekerjaannya.

Ada sedikit faktor subjektif yang dirasakan oleh karyawan dalam hal pengembangan karir. Hal ini membuat karyawan yang tidak diperhatikan merasakan sedikit kekecewaan dan beranggapan bahwa hanya segelintir karyawan saja yang mendapatkan kesempatan untuk menduduki posisi yang lebih tinggi. Ini dapat mengakibatkan motivasi karyawan menurun dan akan timbul rasa ketidakpuasan terhadap perusahaannya. Dampak terburuk dari hal ini adalah karyawan akan mencari pekerjaan di tempat lain yang dapat memberikannya kesempatan untuk berkembang dan mengoptimalkan kemampuannya dalam bekerja.

Keinginan karyawan untuk berpindah juga dapat disebabkan karena komitmen organisasi yang dimiliki karyawan rendah. Komitmen merupakan suatu sikap dimana karyawan memiliki keteguhan keputusan untuk tetap loyal terhadap perusahaannya dalam kondisi apapun. Karyawan dengan komitmen yang tinggi akan menunjukkan loyalitasnya terhadap perusahaan. Loyalitas dapat mempengaruhi segala tindakan dan perilaku karyawan. Dalam hal turnover,

karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaannya sehingga menjadikan karyawan akan berpikir ulang untuk meninggalkan perusahaan.

Usia karyawan juga menjadi pertimbangan apakah seseorang berniat meninggalkan pekerjaannya. Karyawan dengan usia yang relatif masih muda akan lebih sering melakukan *turnover* karena rasa ingin tahu yang ada pada diri seseorang yang masih muda cenderung lebih besar. Contoh karyawan seperti ini akan lebih mementingkan pengalaman kerja yang akan didapatkan apabila karyawan tersebut mencoba berbagai macam pekerjaan. Hal ini diperkuat dengan banyaknya perusahaan yang mencantumkan pengalaman kerja sebagai persyaratan untuk dapat diterima di perusahaan untuk menempati posisi yang terbilang prestise. Karyawan dengan pengalaman kerja yang cukup lama akan lebih mudah mendapatkan pekerjaan yang diinginkannya.

Namun seiring dengan bertambahnya usia, karyawan yang sudah memiliki usia matang cenderung akan memilih untuk bertahan di perusahaan dan enggan untuk berpindah-pindah tempat kerja. Hal ini disebabkan karena beberapa faktor diantaranya mobilitas karyawan yang sudah menurun, tanggung jawab keluarga, bahkan tingkat senioritas karyawan tersebut yang harus dikorbankan apabila berpindah ke tempat kerja baru. Rasa ingin tahu terhadap pekerjaan baru juga akan berkurang karena karyawan dengan usia matang cenderung merasa cukup berpengalaman dalam berbagai macam jenis pekerjaan sehingga keinginannya untuk mencoba pekerjaan baru akan dirasa membuang-buang waktunya.

Keterlibatan kerja juga mempengaruhi keinginan karyawan untuk berpindah. Karyawan dengan penerimaan yang baik terhadap pekerjaannya akan senang meluangkan waktu, tenaga, pikiran, bahkan emosi untuk pekerjaannya. Kecintaan pada pekerjaan akan timbul seiring dengan keikhlasan dalam menjalankan pekerjaannya. Keterlibatan kerja tidak dapat dipisahkan dari kinerja seorang karyawan. karyawan yang menganggap kinerja nya penting akan cenderung melibatkan dirinya dalam setiap pekerjaan, bahkan tugas yang diluar tanggungjawabnya.

Toko Buku Gramedia Matraman berada di bawah naungan PT. Gramedia Asri Media yang menyediakan barang berupa buku, dan perlengkapan kantor, alat tulis, alat olahraga, dan lain-lain. Masalah tingkat keterlibatan kerja yang rendah juga terjadi pada karyawan Toko Buku Gramedia Matraman. Keterlibatan kerja yang rendah disinyalir menjadi penyumbang presentase tingkat *turnover* karyawan Toko Buku Gramedia Matraman.

Keterlibatan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keinginan berpindah karyawan, yang akan diimplementasikan ke dalam tindakan pengunduran diri seorang karyawan. Berdasarkan berbagai permasalahan diatas, dapat disimpulkan bahwa permasalahan keinginan berpindah (*turnover intention*) pada karyawan Toko Buku Gramedia dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah keterlibatan kerja karyawan yang rendah yang berdampak pada munculnya keinginan berpindah pada karyawan Toko Buku Gramedia.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat diidentifikasi beberapa hal yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan yaitu:

1. Ketidakpuasan terhadap gaji yang diterima
2. Kurangnya program pengembangan karir
3. Komitmen organisasi yang rendah
4. Usia kerja karyawan yang relatif muda
5. Rendahnya keterlibatan kerja karyawan

C. Pembatasan Masalah

Dari identifikasi masalah di atas, ternyata masalah keinginan berpindah (*turnover intention*) memiliki penyebab yang sangat luas. Karena keterbatasan dana dan waktu, maka peneliti hanya membatasi masalah pada “Hubungan keterlibatan kerja dengan keinginan berpindah (*turnover intention*)”.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan yang ada yaitu: “Apakah terdapat hubungan antara keterlibatan kerja dengan keinginan berpindah (*turnover intention*)?”

E. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka diharapkan memiliki kegunaan sebagai beikut:

1. Kegunaan Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan berpikir dan pemahaman peneliti mengenai keinginan berpindah (*turnover intention*), serta menambah ilmu pengetahuan baru bagi pembaca sebagai bahan referensi untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang keinginan berpindah (*turnover intention*).

2. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi berbagai pihak untuk dapat memecahkan masalah yang berkaitan dengan keinginan berpindah karyawan (*turnover intention*).

BAB II

KAJIAN TEORETIK

A. Deskripsi Konseptual

1. Keinginan Berpindah (*Turnover Intention*)

Niat merupakan suatu representasi perasaan yang dimiliki seseorang sebelum diwujudkan dalam sikap dan perilaku. Niat atau yang disebut juga dengan intensi sangat menentukan bagaimana seseorang akan bersikap dan berperilaku positif atau negative bagi lingkungannya. Keinginan berpindah (*turnover intention*) dapat menjadi titik awal seorang karyawan dalam menentukan pilihannya untuk tinggal atau keluar dari perusahaan.

Menurut Horn, “intensi merupakan sebuah istilah yang terkait dengan tindakan dan merupakan unsur penting dalam sejumlah tindakan, yang menunjuk pada keadaan pikiran seseorang yang diarahkan untuk melakukan suatu tindakan yang senyatanya dapat atau tidak dapat dilakukan dan diarahkan entah pada tindakan sekarang atau pada tindakan yang akan datang.”¹

Sedangkan menurut Fishbein & Ajzen, “intensi merupakan komponen dalam diri individu yang mengacu pada keinginan untuk melakukan tingkah laku tertentu. Intensi merupakan prediktor sukses dari perilaku karena ia menjembatani sikap dan perilaku.”²

¹ Caecilia Vemmy. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Intensi Berwirausaha Siswa SMK*. Universitas Negeri Yogyakarta. Jurnal Pendidikan Vokasi. Vol.2. No.1. Februari 2012. h.119

² *Ibid.*

Pendapat mengenai intensi juga dikemukakan oleh Bandura, yaitu “intensi merupakan suatu kebulatan tekad untuk melakukan aktifitas tertentu atau menghasilkan suatu keadaan tertentu di masa depan.”³

Dari definisi diatas maka disimpulkan bahwa intensi adalah keinginan seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tingkah laku tertentu yang bergantung pada keadaan pikiran. Intensi juga dapat diartikan sebagai hal-hal yang menjadi faktor motivasi seseorang untuk bersikap dan berperilaku pada masa sekarang atau di masa depan.

Mathis mengemukakan pendapatnya mengenai turnover, yaitu “tingkat keluar masuk karyawan terjadi kerika karyawan meninggalkan organisasi dan harus digantikan.”⁴

Sedangkan menurut Mobley, “turnover sebagai penghentian keanggotaan dalam organisasi oleh seorang individu yang menerima kompensasi berupa uang dari organisasi.”⁵

Pendapat lain dikemukakan oleh Koslowsky et.al,yaitu “turnover dilukiskan sebagai penghilangan permanenet, sukarela maupun tidak, pada seorang karyawan dari organisasi.”⁶

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa turnover adalah keluarnya karyawan dari organisasi secara tetap yang disebabkan karena kesukarelaan

³ Tony Wijaya. *Hubungan Adversity Intelligence dengan Intensi Berwirausaha*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Universitas Kristen Petra. Vol.9. No.2. September 2007. h.119

⁴ Robert L. Mathis. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat. 2006. h.125

⁵ Dyah Ayu Puri P. *Memprediksi Turnover Pada Karyawan Perusahaan Garmen*. Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan. Vol.2. No.2. November 2011. h.2

⁶ Agus Triyanto. *Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Pengaruhnya Terhadap Keinginan Keluar dan Kepuasan Kerja Karyawan*. Jurnal Manajemen. Vol.7.No.4.Mei 2009. h.6

maupun tidak. Turnover merupakan tindakan aktual yang disebabkan karena adanya intensi untuk berpindah dari organisasi.

Turnover menjadi dampak terburuk yang harus ditanggung perusahaan karena motivasi yang kuat dalam diri seseorang untuk meninggalkan organisasi. Keinginan yang kuat untuk meninggalkan organisasi adalah suatu keputusan karyawan yang tidak mungkin dapat lagi dihalangi oleh perusahaan.

Menurut Cotton dan Tuttle menyatakan “*intention to turnover refers to an individual's perceived probability of staying or leaving an employing organization*”.⁷ Apabila diartikan secara bebas berarti keinginan berpindah mengacu pada kemungkinan yang dirasakan individu untuk tinggal atau meninggalkan organisasi yang mempekerjakannya.

Hal senada juga dikemukakan oleh Tett dan Mayer bahwa “*turnover intention refers to a conscious and deliberate willingness to leave the organization*”⁸, apabila diartikan secara bebas berarti “turnover intention mengacu pada kemauan sadar dan disengaja untuk meninggalkan organisasi”.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa turnover intention merupakan keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi yang mempekerjakannya dengan didasarkan perasaan individual dan kemauan secara sadar serta terencana. Hal ini berarti keinginan tersebut timbul dari dalam diri karyawan tanpa adanya unsur paksaan dari pihak manapun.

Pendapat lain mengenai turnover intention juga dipaparkan oleh Umi N, “*turnover intentions refers to the intention of an employee looking for alternative*

⁷ Ahmad Faisal Mahdi, dkk. *The Relationship Between Job Satisfaction and Turnover Intention*. American journal of Applied Sciences Vol.9, No.9, 2012. h.1519

⁸ Barling, Julian. *The Sage Handbook of Organizational Behavior*. Sage Publications. 2008. Vol.1. h.199

work in other places and has not implemented in a actual behavior (keinginan berpindah mengacu pada maksud seorang karyawan mencari tempat pekerjaan alternative lainnya dan belum diimplementasikan dalam perilaku aktual)”⁹.

Pendapat yang hampir sama juga dikemukakan oleh Wayne et.al yang dikutip oleh Roni Faslah, bahwa “intensi turnover merupakan keinginan untuk keluar dari tempat kerja sekarang dan mencari alternative pekerjaan yang lebih baik di tempat lain.”¹⁰

Hal senada juga diungkapkan oleh Pasewark dan Strawser yang dikutip oleh Sijabat yaitu “keinginan untuk pindah menjelaskan adanya keinginan karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan lain.”¹¹

Dapat diartikan bahwa turnover intention merupakan keinginan berpindah karyawan dengan maksud dan tujuan mencari alternatif pekerjaan yang lebih baik di tempat lain. Pekerjaan alternative yang lebih baik di tempat lain akan membuat karyawan lebih tertarik untuk mendekatinya dan meninggalkan perusahaannya.

Rivai mengungkapkan pendapatnya yaitu ”turnover intention merupakan keinginan pekerja untuk berhenti dari perusahaan karena pindah ke lain perusahaan.”¹²

Pendapat lain dikemukakan oleh Zeffane “intensi turnover adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri.”¹³

⁹ Roni Faslah. *Hubungan Antara Keterlibatan Kerja dengan Turnover Intention Pada Karyawan PT. Garda Trimitra Utama Jakarta*. Jurnal Econosains, Vol.8, No.2, Agustus 2010. h. 147

¹⁰ Ibid.

¹¹ Dr. Jadogan Sijabat. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan Keinginan Untuk Pindah*. Visi, Vol.19, No.3, Oktober 2011. H. 597

¹² Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT. RajaGradindo Persada. 2009. h.238

Menurut Lum et.al “intensi turnover adalah keinginan seseorang untuk keluar organisasi, yaitu evaluasi mengenai posisi seseorang saat ini berkenaan dengan ketidakpuasan dapat memicu keinginan seseorang untuk keluar dan mencari pekerjaan lain.”¹⁴

Pendapat yang hampir sama juga ditegaskan oleh Harninda, yaitu “intensi turnover pada dasarnya sama dengan keinginan berpindahnya karyawan dari suatu tempat kerja ke tempat kerja lainnya.”¹⁵

Dengan demikian, dari berbagai pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa turnover intention mengacu pada keinginan karyawan meninggalkan organisasinya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. Hal ini berarti keinginan berpindah dirasakan dengan senang hati oleh karyawan dan berharap segera mewujudkannya ke dalam perilaku yang sebenarnya.

Menurut Poza & Hennerberger yang dikutip oleh Agus, “keinginan keluar adalah refleksi secara subyektif pada seorang karyawan akan merubah pekerjaannya dalam periode waktu tertentu.”¹⁶

Sedangkan menurut Booth & Hamer, “turnover intention merupakan dampak terburuk dari ketidakmampuan suatu organisasi dalam mengelola perilaku individu sehingga individu merasa memiliki intensi pindah kerja yang tinggi.”¹⁷

¹³ Mohammad Hanafiah. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Ketidakamanan Kerja (Job Insecurity) dengan Intensi Pindah Kerja Pada Karyawan PT. Buma Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau*. eJournal Psikologi, Vol.1, No.3, 2014. H. 306

¹⁴ Agung Wahyu Handaru. *Pengaruh Kepuasan Gaji dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Turnover Pada Divisi PT Jamsostek*. Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia, Vo. 3. No. 1, 2012. H. 4.

¹⁵ Wendi Amsuri. Nasution. *Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Intensi Turnover Pada Call Center Telkomsel di Medan*. Jurnal Mandiri. Vol.4. No.1. Februari 2009. H.8

¹⁶ Agus Triyanto. *Loc.cit.*

¹⁷ Mohammad Hanafiah. *Loc.cit.*

Menurut Agus Triyanto, “keinginan keluar timbul secara sukarela maupun secara paksa; hal ini didorong oleh banyak faktor, seperti faktor eksternal dan faktor internal.”¹⁸

Dari definisi-definisi yang telah disebutkan dapat diketahui bahwa keinginan berpindah merupakan cerminan dari dalam diri seorang karyawan untuk meninggalkan organisasinya yang disebabkan oleh banyak faktor. Faktor penyebab keinginan berpindah karyawan tidak selalu datang dari dalam diri karyawan yang menginginkan pekerjaan baru yang lebih baik, tetapi juga dapat disebabkan oleh perusahaan yang tidak berhasil mengelola perilaku karyawannya melalui kebijakan-kebijakan yang diterapkan sehingga karyawan terdorong untuk melakukan perpindahan kerja.

Menurut Mayer, “*turnover intentions defined as conscious willfulness to seek other alternative job opportunities in other organizations.*”¹⁹ Dapat diartikan secara bebas bahwa turnover intention merupakan kemauan secara sadar untuk mencari alternatif pekerjaan di tempat lain.

Pendapat lain juga dikemukakan oleh Rahim, “*turnover intention is the intent to voluntary leave the organization, which that can affect the organization status and that thoughfull of feeling will definitely affect the employee productivity.*”²⁰ Apabila diterjemahkan, turnover intention adalah niat untuk meninggalkan organisasi secara sukarela, yang dapat mempengaruhi status organisasi dan perasaan bijaksana itu pasti akan mempengaruhi produktivitas karyawan.

¹⁸ Agus Triyanto. *Loc.Cit.*

¹⁹ Aondoaver Ucho, dkk. *Job Satisfaction, Gender, Tenure, and Turnover Intention among Civil Servants in Benue State.* Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business. Vol.3. No.11. Maret 2012. h.378

²⁰ Dua'a Abdul Rahim, dkk. *Job Satisfaction and Turnover Intention Based on Sales Person Standpoint.* Middle-East Journal of Scientific Research. Vol.14. No.4. 2013. h.526

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa turnover intention merupakan kemauan dari dalam diri karyawan untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan di tempat lain. Niat karyawan untuk meninggalkan organisasi dapat berpengaruh kepada status organisasi dan produktivitas karyawan yang terganggu.

Produktivitas karyawan menjadi terganggu dengan adanya pikiran karyawan yang lebih terfokus untuk mencari pekerjaan lain di luar perusahaan, daripada menyelesaikan pekerjaannya di perusahaan. Kewajibannya di perusahaan akan menjadi prioritas kedua setelah karyawan terfokus pada hal lain yang lebih menarik.

Dari teori-teori di atas yang telah dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa keinginan berpindah (*turnover intention*) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sadar dan disengaja, serta sukarela dengan maksud untuk mencari alternatif pekerjaan yang lebih baik di tempat lain.

2. Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja merupakan persamaan dari job involvement. Job involvement banyak ditafsirkan sebagai keterlibatan seseorang karyawan dalam pekerjaannya yang dipandang sebagai bagian yang memiliki esensi bagi kehidupan psikologis karyawan tersebut. Keterlibatan kerja mengindikasikan bahwa seorang karyawan akan menyumbangkan tenaga, pikiran, dan waktu untuk

pekerjaannya secara sukarela. Pada akhirnya, karyawan dengan keterlibatan kerja yang tinggi akan memiliki *sense of belonging* terhadap pekerjaannya karena seluruh psikologisnya tercurah untuk pekerjaannya.

Keterlibatan kerja merupakan sikap positif yang harus dimiliki karyawan dalam perannya di perusahaan. Keterlibatan kerja dapat mengukur sejauh mana komitmen karyawan terhadap pekerjaan dan perusahaannya. Dengan komitmen yang tinggi, kemungkinan karyawan menginterpretasikan keterlibatannya dalam pekerjaan akan lebih tinggi pula.

Stephen P. Robbins menyatakan bahwa “keterlibatan kerja mengukur derajat sejauh mana seseorang memihak secara psikologis pada pekerjaannya dan menganggap tingkat kinerjanya yang dipersepsikan sebagai penting untuk harga diri.”²¹

Rivai dan Mulyadi juga mengungkapkan bahwa, “keterlibatan kerja adalah derajat sejauh mana seseorang memihak secara psikologis terhadap pekerjaannya dan menganggap tingkat kinerjanya penting untuk harga diri.”²²

Pendapat yang hampir sama juga ditegaskan oleh Robbins & Judge bahwa “keterlibatan kerja dikatakan sebagai suatu ukuran sampai dimana individu secara

²¹ Stephen P. Robbins. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia. 2003. h.91

²² Gladys Meigy Sanger. *Penilaian Prestasi Kerja, Keterlibatan kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kejaksaan Tinggi Sulawesi Utara*. Jurnal EMBA, Vol.1, No.4, 2013. Universitas Sam Ratulangi Manado. H. 1295

psikologis memihak pekerjaan mereka dan menganggap penting tingkat kinerja yang dicapai sebagai penghargaan diri.”²³

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja dikatakan sebagai ukuran suatu individu sampai dimana memihak secara psikologis terhadap pekerjaannya dan menganggap tingkat kinerjanya adalah penting sebagai standar keberhasilan yang dapat meningkatkan harga diri.

Menurut Saidi dan Halim, keterlibatan kerja mengukur sejauhmana seseorang mengidentifikasi dirinya (secara psikologik) dengan pekerjaannya, dan bagaimana orang itu mengukur keberhasilan pekerjaannya sebagai peningkatan harga dirinya.²⁴

Sedangkan menurut Lodahl & Kejner, “keterlibatan kerja didefinisikan sebagai sejauh mana seseorang mengidentifikasi secara psikologis dengan pekerjaannya atau pentingnya pekerjaan dalam citra diri individu.”²⁵

Pendapat mengenai keterlibatan kerja juga dikemukakan oleh Noe, yaitu “keterlibatan kerja (job involvement) adalah tingkat sampai dimana seseorang mengidentifikasikan dirinya sendiri dengan pekerjaan.”²⁶

Pendapat lain juga dikemukakan Dewi bahwa, “keterlibatan kerja (job involvement) yang merupakan ukuran sejauh mana seseorang secara psikologis

²³ Op.Cit.

²⁴ Wahyu Saidi & Supandi Halim. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Unit Layanan Psikologi PKMT Press. 2007. h. 83

²⁵ Aurilia Triani Aryaningsyas. *Keterlibatan Kerja Sebagai Pemediasi Pengaruh Kepribadian Proaktif dan Persepsi Dukungan Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol.15, No.1, Maret 2013. H. 23

²⁶ Raymond A. Noe. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat. 2011. h.20

memihak pekerjaannya dan menggunakan pekerjaannya sebagai ukuran harga diri.”²⁷

Robbins & Judge menyatakan bahwa “*job involvement measures the degree to which people identify psychologically with their job and consider their perceived performance level important to self-worth.*”²⁸ Dapat diartikan secara bebas bahwa keterlibatan kerja mengukur derajat seseorang mengidentifikasi secara psikologis terhadap pekerjaannya dan memperhatikan tingkat kinerjanya penting untuk harga dirinya.

Dari beberapa pendapat diatas mengenai keterlibatan kerja (*job involvement*), maka dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja merupakan tingkatan seseorang mengidentifikasi secara psikologis dengan pekerjaannya, dengan pandangan bahwa pekerjaan penting sebagai citra diri. Citra diri juga diidentikkan dengan harga diri. Karyawan akan bangga apabila tingkat kinerjanya meningkat dan itu dapat membawa dirinya menuju tingkatan yang lebih tinggi dalam sebuah kompetensi. Ini merujuk pada pendapat-pendapat sebelumnya mengenai keterlibatan kerja dari beberapa ahli.

Kreitner & Kinicki menyatakan bahwa “*job involvement represent the extent to which an individual is personally involved with his or her work role.*”²⁹ Apabila

²⁷ Dewi Hanggraeni. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. 2011. h.14

²⁸ Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge. *Essentials of Organizational Behavior*, Ninth Edition. Pearson International Edition. 2008. h.20

²⁹ Kreitner & Kinicki. *Organizational Behavior*, Eight Edition. McGraw-Hill International Edition. 2008. h.173

diterjemahkan, keterlibatan kerja menyatakan sejauh mana seseorang terlibat dengan pekerjaannya.

Menurut Newstrom & Davis, “*job involvement is the degree to which employees immerse themselves in their jobs, invest time and energy in them, and view work as a central part of their overall lives*”³⁰ Dapat diterjemahkan, keterlibatan kerja adalah sejauh mana karyawan membenamkan diri dalam pekerjaan mereka, menginvestasikan waktu dan energy di dalamnya, dan melihat pekerjaan sebagai bagian sentral dari keseluruhan hidup mereka.

Lebih lanjut lagi, Saidi dan Halim mengungkapkan bahwa “karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan kerja yang tinggi pasti mengidentifikasi diri dengan pekerjaannya, bangga akan pekerjaannya, berusaha untuk berhasil dalam pekerjaannya, karena menganggap berhasil dalam pekerjaan adalah ukuran keberhasilan meningkatnya harga diri.”³¹

Berdasarkan pendapat diatas maka dapat disimpulkan keterlibatan kerja menyatakan ukuran seseorang terlibat dengan pekerjaannya yang dapat memberikan rasa bangga akan pekerjaannya serta meraih keberhasilan sebagai pencapaian harga diri yang lebih tinggi. Pekerja yang peduli dengan keterlibatan kerja akan dengan mudah memberikan waktu dan energinya untuk pekerjaan.

³⁰ John W. Newstrom & Keith Davis. *Organizational Behavior: Human Behavior at Work*. 2007. h. 206

³¹ Wahyu Saidi & Supandi Halim. *Loc.cit.*

Menurut Komang, “keterlibatan kerja merupakan sampai sejauh mana seseorang memihak pada pekerjaannya, berpartisipasi aktif di dalamnya serta menganggap kinerjanya sangat penting bagi organisasi.”³²

Sedangkan menurut Robbins yang dikutip oleh Mira, “keterlibatan kerja sebagai proses partisipatif yang menggunakan seluruh kapasitas karyawan dan dirancang untuk mendorong peningkatan komitmen bagi suksesnya suatu organisasi.”³³

Menurut Wibowo, “job involvement pada dasarnya mengandung makna yang sama dengan partisipasi. Pekerja dengan tingkat keterlibatan kerja sangat mengenal dengan dan benar-benar perhatian terhadap macam pekerjaan yang mereka lakukan.”³⁴

Menurut Alport, “*job involvement is the degree to which an employee is participating in his/her job and meeting such needs as prestige an autonomy.*”³⁵ Jika diartikan, keterlibatan kerja adalah derajat sampai dimana karyawan berpartisipasi dalam pekerjaannya dan memenuhi seperti kebutuhan-kebutuhan gengsi dan otonomi.

³² Komang Ardana, dkk. *Perilaku Keorganisasian*. Edisi kedua. Yogyakarta: Graha Ilmu. 2009. h.22

³³ Mira Pramudianti. *Faktor Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja Berpengaruh Terhadap Hubungan Antara Etika Kerja Dengan Sikap Perubahan Organisasi*. Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi. Vol.5, No.11, 2006. H. 112

³⁴ Wibowo. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada. 2014. h.56

³⁵ Roni Faslah. *Op.cit.* h.149

Sedangkan menurut Nurkolis, keterlibatan kerja adalah suatu partisipasi aktif para karyawan pada semua tingkatan organisasi dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah.³⁶

Dari beberapa pendapat diatas dapat dikemukakan bahwa keterlibatan kerja merupakan keberpihakan seorang karyawan terhadap pekerjaannya, berpartisipasi aktif dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah, memahami apa yang menjadi pekerjaannya, karena kinerjanya penting sebagai harga diri untuk perusahaannya.

Sandler dan Ruth menyatakan “*job involvement is a construct that arises out of interactions between individual disparity of sensitivity about the work settings and personality traits.*”³⁷ Keterlibatan kerja merupakan sebuah pilar yang muncul dari interaksi antara perbedaan sensitifitas individu mengenai pengaturan kerja dan ciri-ciri kepribadian.

Dengan demikian, dari seluruh pendapat yang ada dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja adalah sejauh mana seseorang mengidentifikasi dan memihak pekerjaannya secara psikologis, berpartisipasi aktif dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah, serta menilai tingkat kinerja sebagai pencapaian keberhasilan yang penting untuk harga diri.

³⁶ Nurkolis, *Manajemen Berbasis Sekolah*. Jakarta: Grasindo, 2003. H. 80

³⁷ Soumendu Biswas. *Job Satisfaction and Job Involvement as Mediators of The Relationship Between Psychological Climate and Turnover Intention*. South Asian Journal of Management, Jan-Maret 2009, Vol.16, No.1, hal. 30

B. Hasil Penelitian yang Relevan

Adapun beberapa hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan *turnover intention* dapat dijadikan referensi sumber penelitian kali ini yaitu :

1. Naomei Simanjuntak, Edy Rahardja, tahun 2013. **“Analisis Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Pada PT. Njonja Meneer Semarang)”**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keterlibatan kerja dan kepuasan kerja pada *turnover intention* karyawan. Penelitian ini juga banyak mengacu dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Roni Faslah dengan judul “Hubungan Antara Keterlibatan Kerja dengan *Turnover Intention* pada Karyawan PT. Garda Trimitra Utama”. Penelitian ini menetapkan hipotesis awal yaitu (1) Keterlibatan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan, dan (2) Kepuasan kerja berpengaruh negated dan signifikan terhadap *Turnover Intention* Karyawan. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT. Njonja Meneer Semarang yang berjumlah 799 karyawan, tetapi populasi potensial yang berdasarkan staff karyawan tidak berada pada level manajerial dan buruh sebanyak 320 karyawan. Ketentuan tambahan pengambilan sampel penelitian ini adalah karyawan dengan masa kerja minimal 1 tahun. Data penelitian ini didapatkan dari hasil penyebaran kuisioner sebanyak 120 berdasarkan jumlah karyawan yang ada pada divisi pemasaran, produksi, keuangan, administrasi dan umum, serta personalia di PT. Njonja Meneer Semarang dan 101 kuisioner yang dapat dijadikan responden. Jumlah sampel ditentukan berdasarkan perhitungan dari

rumus Slovin dengan tingkat kesalahan sebesar 10%. Perhitungan uji hipotesis H1 (keterlibatan kerja terhadap *turnover intention* karyawan) menggunakan Uji t diperoleh thitung untuk X1 sebesar -4,482 dengan probabilitas lebih kecil dari 0,05 menggunakan taraf signifikansi 5%, sedangkan uji hipotesis H2 (kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan) menggunakan Uji t didapatkan hasil -2,366 dengan nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05. Hasil Uji t tersebut menyimpulkan bahwa Hipotesis 1 (H1) dan Hipotesis 2 (H2) diterima. Dari hasil perhitungan dengan program SPSS dalam penelitian ini diketahui bahwa koefisien determinasi yang dapat dilihat dari Adjust R Square, diperoleh sebesar 0,482. Hal ini berarti 48,2% turnover intention karyawan dapat dijelaskan oleh variable keterlibatan kerja dan kepuasan kerja, sementara sisanya 52,8% variable turnover intention karyawan dapat dijelaskan oleh variable-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dari hasil penelitian ini, Naomei Simanjuntak dan Edy Rahardja menyimpulkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap turnover intention dan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention.³⁸

2. Soumendu Biswas, tahun 2009. “**Job Satisfaction and Job Involvement as Mediators of the Relationship Between Psychological Climate and Turnover Intention”**

³⁸ Naomei Simanjuntak & Edy Rahardja. *Analisis Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Studi Pada PT. Njonja Meneer Semarang*. Diponegoro Journal Of Management . Vol. 2 No. 3 Tahun 2013. H. 7.

The studies pertaining to Human Resource (HR) management in India have revealed variety that significantly affect employee's attitude towards their job not the least of which is their perception about their immediate job environment or in other words, the psychological climate. This study posits two attitudinal variables of job satisfaction and job involvement as mediators between psychological climate and individual employee's turnover intention. For the purpose of study, data are collected from 357 managers/executives and subject to multivariate data analysys procedures,through a survey questionnaire. 180 belonged to manufacturing, while 177 belonged to service sector organization. in order to examine the casual linkages, multiple regression were conducted on the variables included in this study. The results are job satisfaction was significantly influenced by psychological climate (standardized $\beta = 0.76$, $p \leq 0.01$) and job involvement was significantly and posited by psychological climate (standardized $\beta = 0.53$, $p \leq 0.01$). On the other hand, job satisfaction negatively and significantly affected turnover intentions (standardized $\beta = -0.22$, $p \leq 0.01$) and job involvement also negatively and significantly effected turnover intention (standardized $\beta = -0.16$, $p \leq 0.05$). Finally, the main hypothesis of the study that is, job involvement shall be a significantly negative predictor of turnover intention also stands approved.³⁹

³⁹ Soumendu Biswas. Loc.Cit.

Penelitian yang berkaitan dengan Sumber Daya Manusia (SDM) manajemen di India telah mengungkapkan berbagai variabel yang secara signifikan mempengaruhi sikap karyawan terhadap pekerjaan mereka tidak sekedar persepsi mereka tentang lingkungan kerja mereka langsung atau dengan kata lain, iklim psikologis. Penelitian ini berpendapat dua variabel sikap kepuasan kerja dan keterlibatan kerja sebagai mediator antara iklim psikologis dan niat berpindah karyawan secara individu. Untuk tujuan penelitian, data yang dikumpulkan dari 357 manajer / eksekutif dan tunduk pada prosedur data yang menganalisis multivariabel, melalui kuesioner survei. Sebanyak 180 milik perusahaan manufaktur, sedangkan 177 milik perusahaan jasa. Dalam rangka untuk menguji hubungan kasual, regresi berganda dilakukan pada variabel yang termasuk dalam penelitian ini. Hasilnya kepuasan kerja secara signifikan dipengaruhi oleh iklim psikologis (standar $\beta = 0,76$, $p \leq 0,01$) dan keterlibatan kerja secara signifikan dipengaruhi oleh iklim psikologis (β standar = 0,53 , $p \leq 0,01$). Di sisi lain, kepuasan kerja negatif dan signifikan mempengaruhi keinginan berpindah (standar $\beta = -0,22$, $p \leq 0,01$) dan keterlibatan kerja juga negatif dan secara signifikan mempengaruhi keinginan berpindah (standar $\beta = -0,16$, $p \leq 0,05$) . Akhirnya , hipotesis utama dari studi yaitu, keterlibatan kerja akan menjadi prediktor signifikan negatif turnover intention juga masih disetujui.

C. Kerangka Teoretik

Karyawan merupakan sumber daya manusia penggerak segala aktivitas operasional perusahaan. Karyawan yang baik akan terbentuk dari strategi manajemen yang berasaskan pada kepentingan dan kebutuhan karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan perusahaan akan lebih mudah menunjukkan loyalitas dan kontribusinya. Hal itu semata-mata dilakukan dengan senang hati dan sukarela untuk membalaas apa yang telah perusahaan berikan kepada karyawan.

Karyawan akan merasa terdorong untuk lebih berkinerja baik dalam perusahaannya berkaitan dengan pekerjaan dimana ia terlibat di dalamnya. Partisipasi aktif karyawan menjadi bukti fisik yang dapat dilihat oleh perusahaan. Namun lebih dari itu, kehadiran jiwa dan pikiran karyawan menjadi penentu apakah seorang karyawan memiliki keterlibatan kerja yang tinggi,

Karyawan dengan keterlibatan kerja yang tinggi akan merasa puas dengan pekerjaannya. Pikiran, waktu dan tenaga yang tercurah untuk pekerjaan akan membuat karyawan konsisten dalam menekuni pekerjaannya. Hal ini tentu akan menguntungkan bagi karyawan dan juga perusahaan karena kedua aspek tersebut telah memiliki *sense of belonging*.

Dengan demikian, keterlibatan kerja akan mempengaruhi pola pikir seseorang dalam hal meninggalkan perusahaan. Semakin terlibat seseorang dalam pekerjaannya, maka keinginan karyawan untuk berpindah akan semakin rendah.

Hal ini akan berimbas pada tingkat *turnover* karyawan di perusahaan yang akan menurun.

Hal ini diungkapkan oleh Stephen P. Robbins, bahwa “tingkat keterlibatan kerja yang tinggi telah ditemukan berkaitan dengan kemangkiran yang lebih rendah dan tingkat permohonan berhenti yang lebih rendah”⁴⁰

Pendapat yang hampir sama juga diungkapkan oleh Wibowo, yaitu “job involvement tinggi berhubungan dengan turunnya kemangkiran dan rendahnya tingkat pengunduran diri.”⁴¹

Lebih lajut lagi, Saidi dan Halim dalam bukunya menyatakan bahwa “keterlibatan kerja sangat berkaitan dengan tingginya kehadiran dan tingkat turnover yang rendah.”⁴²

Sedangkan menurut Kreitner & Kinicki, keterlibatan kerja memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan motivasi intrinsik, serta memiliki hubungan yang negatif dengan keinginan untuk berhenti bekerja.⁴³

Dari beberapa pernyataan diatas mengenai hubungan keterlibatan kerja dengan turnover, dapat diartikan bahwa tingkat permohonan berhenti yang lebih rendah berkaitan dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi. Karyawan dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi akan lebih terkonsentrasi dengan pekerjaannya daripada faktor lain seperti adanya kesempatan pekerjaan di tempat lain.

⁴⁰ Stephen P. Robbins. *Loc.cit*, h.92

⁴¹ Wibowo. *Loc.cit*.

⁴² Wahyu Saidi & Supandi Halim. *Loc.cit*.

⁴³ Robert Kreitner, Angelo Kinicki. *Perilaku Organisasi*, Edisi 9. Jakarta: Salemba Empat. 2014. h.168

Keterlibatan kerja akan membuat karyawan lebih merasakan pekerjaan sebagai suatu rutinitas yang menyenangkan dan berhubungan dengan kebutuhan psikologisnya. Beberapa penelitian terdahulu juga menyimpulkan adanya hubungan yang negatif antara keterlibatan kerja dengan *turnover intention* karyawan.

Soumendu Biswas menyimpulkan “*job involvement shall be significantly negative predictor of turnover intention also stands approved.*”⁴⁴ Keterlibatan kerja akan menjadi sebuah prediktor negative yang signifikan juga masih disetujui.

Hasil penelitian lain juga diungkapkan oleh Naomei & Edy:

“Pekerjaan bagi karyawan di PT. Njonja Meneer sangat berarti bagi mereka sehingga keterlibatan kerja karyawan tinggi dan pada akhirnya meminimalisasi pikiran karyawan untuk mencari pekerjaan lain. Artinya, semakin tinggi keterlibatan kerja karyawan PT. Njonja Meneer Semarang maka tingkat turnover intention karyawan semakin rendah.”⁴⁵

Dari pendapat-pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan menganggap pekerjaan mereka sangat berarti untuk kelangsungan hidup serta operasional perusahaan. Keterlibatan kerja yang tinggi akan mengalihkan pikiran karyawan sehingga tidak berniat untuk meninggalkan pekerjaannya. Terlibat dalam pekerjaan juga membuat karyawan merasa dihargai karena karyawan dapat menunjukkan kinerja mereka dalam pekerjaan.

D. Perumusan Hipotesis Penelitian

⁴⁴ Soumendu Biswas. *Loc.cit*, 37

⁴⁵ Naomei Simanjuntak & Edy Rahardja. *Loc.cit*.

Berdasarkan deskripsi konseptual dan kerangka teoretik yang telah dikemukakan diatas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut: “Terdapat hubungan yang negatif antara keterlibatan kerja dengan keinginan berpindah (*turnover intention*) karyawan”. Semakin tinggi keterlibatan kerja karyawan maka semakin rendah keinginan berpindah (*turnover intention*) karyawan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh data atau fakta yang tepat (sahih, benar, valid) serta *reliable* (dapat dipercaya dan dapat diandalkan) dengan bukti yang diperoleh secara empiris mengenai apakah terdapat hubungan antara keterlibatan kerja dengan keinginan berpindah (*turnover intention*) karyawan pada Toko Buku Gramedia Matraman di Jakarta Pusat.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Toko Buku Gramedia Matraman yang berlokasi di Jl. Matraman Raya No.46-48 Jakarta Pusat. Alasan peneliti memilih Toko Buku Gramedia Matraman karena lokasi perusahaan terjangkau oleh peneliti dan melalui data sementara yang peneliti dapatkan peneliti menyimpulkan bahwa keterlibatan kerja karyawan pada Toko Buku Gramedia Matraman berkaitan dengan keinginan berpindah (*turnover intention*) karyawan.

Penelitian ini dilaksanakan selama dua bulan, terhitung dari bulan Mei 2014 sampai dengan Juni 2014. Waktu tersebut dirasakan sebagai waktu yang efektif bagi peneliti karena peneliti sudah tidak disibukkan dengan kegiatan perkuliahan dan peneliti memiliki waktu luang dalam kurun waktu tersebut. Peneliti dapat lebih memfokuskan diri dalam penelitian ini.

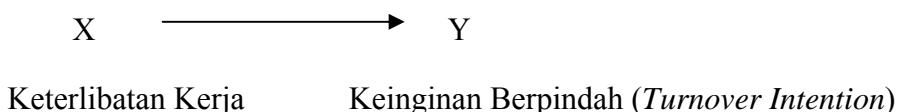
C. Metode Penelitian

1. Metode

Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey dengan pendekatan korelasional dengan menggunakan data primer untuk variabel bebas keterlibatan kerja (X) dan variabel terikat keinginan berpindah (*Turnover Intention*) (Y). Metode survei digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan pengumpulan data.⁴⁴ Data primer didapatkan langsung dari karyawan melalui kuesioner, test, wawancara terstruktur, dan sebagainya. Metode ini dipilih karena peneliti ingin mendapatkan data yang valid yang bersumber langsung dari objek yang akan diteliti.

2. Konstelasi hubungan antar variabel

Konstelasi hubungan antar variabel dalam penelitian ini digunakan sebagai media dalam memberikan arah dan gambaran dari penelitian. Konstelasi hubungan antar variabel digambarkan sebagai berikut:



Keterangan:

X : Variabel Bebas (Keterlibatan Kerja)

Y : Variabel Terikat (*Turnover Intention*)

⁴⁴ Sugiyono, Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kunatitatif, Kualitatif dan R & D (Bandung: Alfabeta, 2008), p.12

————→ : Arah Hubungan

D. Populasi dan Sampling

“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”⁴⁵. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Toko Buku Gramedia Matraman yang berjumlah 76 orang. Karyawan Toko Buku Gramedia menjadi populasi dalam penelitian ini karena karakteristik pekerjaannya berhubungan langsung dengan konsumen dan menurut data sementara yang peneliti dapatkan, presentase turnover pada Toko Buku Gramedia Matraman cukup tinggi. Jumlah sampel diambil berdasarkan tabel Isaac dan Michael dengan taraf kesalahan 5% maka jumlah sampel penelitian ini sebanyak 62 orang.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik acak sederhana (*simple random sampling*). Teknik acak sederhana (*simple random sampling*) yaitu pengambilan sampel secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada pada populasi itu.⁴⁶ Cara pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan cara undian. Cara undian dilakukan dengan terlebih dahulu memberi nomor pada seluruh anggota populasi, lalu secara acak dipilih nomor-nomor sesuai banyaknya sampel yang di butuhkan.

⁴⁵ *Ibid*, p.128

⁴⁶ Sugiyono, Statistika Untuk Penelitian, (Bandung: Alfabeta, 2009), h. 62

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Keinginan Berpindah (*Turnover Intention*)

a. Definisi Konseptual

Keinginan berpindah (*turnover intention*) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sadar dan disengaja, serta sukarela dengan maksud untuk mencari alternatif pekerjaan yang lebih baik di tempat lain.

b. Definisi Operasional

Turnover Intention merupakan keinginan berpindah dari sebuah perusahaan yang dapat diukur dengan menggunakan skala likert yaitu sejumlah pernyataan positif maupun negative dengan pilihan jawaban yang merefleksikan aspek dari *turnover intention*, antara lain keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan sub indicator secara sadar, disengaja, sukarela, dan mencari alternatif pekerjaan lain dengan sub indikator yang lebih baik.

c. Kisi-kisi Instrumen Keinginan Berpindah (*Turnover Intention*)

Kisi-kisi instrumen untuk mengukur keinginan berpindah (*turnover intention*) dalam bagian ini disajikan untuk memberikan informasi mengenai butir-butir pertanyaan yang diberikan setelah dilakukan uji validitas dan uji reabilitas serta analisis butir soal untuk memberikan gambaran sejauh mana instrumen penelitian masih mencerminkan

indikator dari variabel keinginan berpindah (*turnover intention*). Kisi-kisi instrument keinginan berpindah (*turnover intention*) dapat dilihat dibawah ini:

**Tabel III.1
Kisi-Kisi Instrumen Keinginan Berpindah (*Turnover Intention*)**

Indikator	Sub Indikator	Butir Uji Coba		Butir Final	
		(+)	(-)	(+)	(-)
a. Keinginan Meninggalkan Organisasi	- Secara sadar	1, 4*	2, 3	1	2, 3
	- Disengaja	5, 7, 9, 10	6, 8	4, 6, 8, 9	5, 7
	- Sukarela	11, 12, 15	13*, 14	10, 11, 13	12
b. Mencari alternative pekerjaan lain	- Yang lebih baik	16, 17, 19, 20, 21	18*, 22	14, 15, 16, 17, 18	19
Jumlah		14	8	13	6
		22		19	

***) Butir penyataan yang drop**

Untuk mengisi setiap butir petanyaan variable Y yang dalam instrument penelitian, responden dapat memilih salah satu alternatif jawaban dari lima jawaban yang disediakan. Alternatif jawaban disesuaikan dengan skala Likert, yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-ragu (RR), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS), yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel III.2
Skala Penilaian untuk Variabel Keinginan Berpindah (*Turnover Intention*)

No.	Alternatif Jawaban	Item Positif	Item Negatif
1	Sangat Setuju	5	1
2	Setuju	4	2
3	Ragu-ragu	3	3
4	Tidak Setuju	2	4
5	Sangat Tidak Setuju	1	5

d. Validasi Instrumen Keinginan Berpindah (*Turnover Intention*)

Proses pengembangan instrumen keinginan berpindah (*turnover intention*) dimulai dengan penyusunan instrumen model skala likert sebanyak 22 pernyataan yang mengacu pada indikator-indikator variabel *turnover intention* karyawan seperti terlihat pada tabel III.2 yang disebut konsep instrumen untuk mengukur variable *turnover intention* karyawan.

Kemudian, konsep instrumen dikonsultasikan kepada dosen pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk, yaitu seberapa jauh butir-butir instrumen tersebut mengukur indikator dari variable *turnover intention* karyawan. Setelah konsep disetujui, langkah selanjutnya adalah instrumen di uji coba kepada 30 orang karyawan pelayanan Toko Buku Gramedia Kalibata.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data uji coba instrumen yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi antar skor butir dengan skor total instrumen. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut⁴⁷:

$$r_{it} = \frac{\sum x_i x_t}{\sqrt{\sum x_i^2 \sum x_t^2}}$$

Keterangan :

r_{it} : Koefisien korelasi antar skor butir soal dengan skor total

x_i : Jumlah kuadrat deviasi skor dari x_i

x_t : Jumlah kuadrat deviasi skor dari x_t

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima yaitu $r_{tabel} = 0,361$ (untuk $N = 30$ pada taraf signifikan 0,05). Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan dianggap valid. Namun apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir pernyataan dianggap tidak valid atau drop.

Selanjutnya dilakukan uji coba untuk mengetahui pernyataan yang drop dan valid. Kemudian butir-butir pernyataan yang dianggap valid dihitung reliabilitas dengan uji reliabilitas menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Rumus *Alpha Cronbach*⁴⁸, yaitu:

$$r_i = \left| \frac{k}{k-1} \right| \left| 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right|$$

⁴⁷Djaali dan Pudji Muljono, *Pengukuran dalam Bidang Pendidikan*, (Jakarta: Grasindo, 2008),p.86

⁴⁸Op.Cit. Sugiyono, p.365

Keterangan:

r_{ii} : Reliabilitas instrumen

k : Banyak butir pertanyaan (yang valid)

$\sum S_i^2$: Jumlah varians skor butir

S_t^2 : Varian skor total

Varian butir itu sendiri dapat diperoleh dengan menggunakan rumus sebagai berikut⁴⁹:

$$St^2 = \frac{\sum n_i^2 (\bar{x}_i^2)}{n}$$

Keterangan bila $n > 30$ ($n-1$)

St^2 : Varians butir

$\sum X^2$: Jumlah dari Hasil kuadrat dari setiap butir soal

$(\bar{x})^2$: Jumlah butir soal yang dikuadratkan

X : Skor yang dimiliki subyek penelitian

n : Banyaknya subyek penelitian

Setelah dihitung, didapatkan jumlah varians tiap butir sebesar 0,38 dan varians skor total sebesar 104,05. Selanjutnya dimasukkan kedalam rumus *Alpha Cronbach* dan didapatkan hasil r_{ii} sebesar 0,958. Dengan demikian, instrumen uji coba yang terdiri dari 19 pernyataan yang akan digunakan sebagai instrumen final dengan tingkat reliabilitas yang sangat tinggi.

⁴⁹ Suharsimi Arikunto, *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2009), p.97

2. Keterlibatan Kerja

a. Definisi Konseptual

Keterlibatan kerja adalah sejauh mana seseorang mengidentifikasi dan memihak pekerjaannya secara psikologis, berpartisipasi aktif dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah, serta menilai tingkat kinerja sebagai pencapaian keberhasilan yang penting untuk harga diri.

b. Definisi Operasional

Keterlibatan kerja merupakan data primer yang diukur dengan menggunakan skala Likert yang merefleksikan dua indikator keterlibatan kerja yaitu identifikasi secara psikologis dengan sub indikator terhadap pekerjaan, kemudian indikator berpartisipasi aktif dengan sub indikator pengambilan keputusan dan pemecahan masalah, serta indikator menganggap kinerja penting dengan sub indikator untuk harga diri.

c. Kisi-kisi Instrumen Keterlibatan kerja

Kisi-kisi instrumen untuk mengukur keterlibatan kerja ini disajikan untuk memberikan informasi mengenai butir-butir pertanyaan yang diberikan setelah dilakukan uji validitas dan uji reabilitas serta analisis butir soal untuk memberikan gambaran sejauh mana indikator-indikator ketelitian kerja masih mengukur variabel keterlibatan kerja. Kisi-kisi instrumen keterlibatan kerja dapat dilihat pada tabel III.4

Tabel III.3
Kisi-Kisi Instrumen Keterlibatan Kerja

Indikator	Sub Indikator	Butir Uji Coba		Butir Final	
		(+)	(-)	(+)	(-)
1. Identifikasi secara psikologis	- Terhadap pekerjaan	3*, 4, 7, 9, 10, 11*, 12	1, 2, 5, 6, 8*	3, 6, 7, 8, 9,	1, 2, 4, 5
2. Berpartisasi aktif	- Dalam pekerjaan	13, 16, 18*, 19	14, 15, 17, 20*	10, 13, 15	11, 12, 14
	- Pengambilan keputusan	21, 22, 23	24, 25	16, 17, 18	19, 20
	- Pemecahan masalah	27, 28, 30	26, 29	22, 23, 25	21, 24
3. Menganggap kinerja penting	- Untuk harga diri	31, 32, 35	33*, 34, 36*	26, 27, 29	28
Jumlah		20	16	17	12
		36		29	

***) Butir penyataan yang drop**

Instrumen yang digunakan adalah kuisioner yang disusun berdasarkan indikator variable keterlibatan kerja. Untuk mengolah setiap variabel dalam analisis data yang diperoleh, disediakan beberapa alternatif jawaban dan skor dari setiap butir pertanyaan. Alternatif jawaban disesuaikan dengan skala Likert, yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-ragu (RR), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS), yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel III.4
Skala Penilaian untuk Keterlibatan Kerja

No.	Alternatif Jawaban	Item Positif	Item Negatif
1	Sangat Setuju	5	1
2	Setuju	4	2
3	Ragu-ragu	3	3
4	Tidak Setuju	2	4
5	Sangat Tidak Setuju	1	5

d. Validasi Instrumen Keterlibatan Kerja

Proses pengembangan instrumen keterlibatan kerja dimulai dengan penyusunan instrumen model skala likert sebanyak 36 pernyataan yang mengacu pada indikator dan sub indikator variabel keterlibatan kerja seperti terlihat pada tabel III.4

Selanjutnya konsep instrumen dikonsultasikan kepada dosen pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk, yaitu seberapa jauh butir-butir instrumen tersebut mengukur variabel keterlibatan kerja (X). Setelah konsep disetujui, langkah selanjutnya adalah instrumen ini di uji cobakan kepada 30 orang karyawan pelayanan Toko Buku Gramedia Kalibata.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data uji coba instrumen yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi

antar skor butir dengan skor total instrumen. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut⁵⁰:

$$r_{it} = \frac{\sum x_i x_t}{\sqrt{\sum x_i^2 \cdot \sum x_t^2}}$$

Keterangan :

- r_{it} : Koefisien korelasi antar skor butir soal dengan skor total
- x_i : Jumlah kuadrat deviasi skor dari x_i
- x_t : Jumlah kuadrat deviasi skor dari x_t

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima yaitu $r_{tabel} = 0,631$ (untuk $N < 30$ pada taraf signifikan 0,05). Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan dianggap valid. Namun apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir pernyataan dianggap tidak valid atau drop.

Selanjutnya dilakukan uji coba untuk mengetahui pernyataan yang drop dan valid. Kemudian butir-butir pernyataan yang dianggap valid dihitung reliabilitas dengan menggunakan uji reliabilitas yakni *Alpha Cronbach*. Rumus *Alpha Cronbach*⁵¹, yaitu:

$$r_{ii} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{\sum x_i^2} \right]$$

Keterangan:

- r_{ii} : Reliabilitas instrumen
- k : Banyak butir pertanyaan (yang valid)

⁵⁰Djaali dan Pudji Muljono, *op.cit.*,p.86

⁵¹ Op.Cit. Sugiyono, 365.

$\sum S_i^2$: Jumlah varians skor butir

S_t^2 : Varian skor total

Varian butir itu sendiri dapat diperoleh dengan menggunakan rumus sebagai berikut⁵²:

$$Si^2 = \frac{\sum x_i^2 - \frac{(\sum x_i)^2}{n}}{n}$$

Keterangan bila $n > 30$ ($n-1$)

Si^2 : Varians butir

$\sum X^2$: Jumlah dari Hasil kuadrat dari setiap butir soal

$(\sum x)^2$: Jumlah butir soal yang dikuadratkan

X : Skor yang dimiliki subyek penelitian

n : Banyaknya subyek penelitian

Setelah dihitung, didapatkan jumlah varians tiap butir sebesar 0,69 dan varians skor total sebesar 104,05. Selanjutnya dimasukkan kedalam rumus *Alpha Cronbach* dan didapatkan hasil r_{ii} sebesar 0,912. Dengan demikian, instrumen uji coba yang terdiri dari 29 pernyataan yang akan digunakan sebagai instrumen final dengan tingkat reliabilitas yang sangat tinggi.

⁵² Suharsimi Arikunto, Op.cit.,p.97

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data pada penelitian ini dilakukan dengan uji regresi dan uji korelasi dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Uji persamaan regresi

Adapun perhitungan regresi linier sederhana dilakukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut.⁵³

$$\hat{Y} = a + bX$$

Dimana :

\hat{Y} : Subjek/nilai dalam variabel dependen yang diprediksikan.

X : Variabel bebas

a : Harga Y bila X = 0 (harga konstan)

b : Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b (+) maka naik dan bila (-) maka terjadi penurunan.

Selain itu nilai a dan b dapat dihitung dengan rumus berikut⁵⁴ :

$$a = \frac{(\sum Y_i)(\sum X_i^2) - (\sum X_i)(\sum X_i Y_i)}{n \cdot \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

$$b = \frac{n \cdot \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{n \cdot \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

$$b = \frac{n \cdot \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{n \cdot \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

⁵³ Iqbal Hasan, *Pokok-pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif)* Edisi Kedua. (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), p.231

⁵⁴ Op.Cit. Sugiyono, p.262

$$n \cdot \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2$$

Keterangan:

$\sum Y$: Jumlah skor Y

$\sum X$: Jumlah skor X

n : Jumlah sampel

a : Nilai konstanta a

b : Koefisien arah regresi linier

2. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal atau tidak. Pengujian dilakukan terhadap galat taksiran regresi Y dan X dengan menggunakan Liliefors pada taraf signifikan (α) = 0,05. Rumus yang digunakan adalah⁵⁵ :

$$Lo = | F(Z_i) - S(Z_i) |$$

Keterangan :

$F(Z_i)$: merupakan peluang angka baku

$S(Z_i)$: merupakan proporsi angka baku

Lo : L observasi (harga mutlak terbesar)

⁵⁵ Sudjana, *Metoda Statistika*, (Bandung: Tarsito, 2005), p.466

Hipotesis Statistik :

H_0 : Galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal

H_1 : Galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi tidak normal

Kriteria Pengujian :

Jika $L_o (L_{hitung}) < L_t (L_{tabel})$, maka H_0 diterima, berarti galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal, dan sebaliknya data tidak berdistribusi normal apabila $L_o (L_{hitung}) > L_t (L_{tabel})$.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Keberartian Regresi

Uji Keberartian Regresi digunakan untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang diperoleh berarti atau tidak (signifikan).

Hipotesis Statistik :

$$H_0 : b = 0$$

$$H_1 : b \neq 0$$

Kriteria Pengujian :

H_0 diterima jika $F_{tabel} < F_{hitung}$ dan H_0 ditolak jika $F_{tabel} > F_{hitung}$, berarti Regresi dinyatakan berarti jika menolak H_0

b. Uji Linearitas Regresi

Uji linieritas ini dilakukan untuk mengetahui apakah persamaan regresi tersebut berbentuk linier atau non linier.

Hipotesis Statistika :

$$H_0 : Y = \alpha + bX$$

$$H_i : Y \neq \alpha + bX$$

Kriteria Pengujian :

Terima H_0 jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, berarti Regresi dinyatakan Linier jika H_0 diterima.

Untuk mengetahui keberartian dan linearitas persamaan regresi di atas digunakan tabel Anava berikut ini:

Tabel III.5
Tabel Anava untuk Uji Keberartian dan Uji Kelinieran Regersi

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F_{hitung}	F_{tabel}
Total	n	SY^2		-	
Regresi (a)	1	$\frac{(SY)^2}{n}$		-	$F_o > F_t$
Regresi (b/a)	1	$b \left\{ \sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{N} \right\}$	$\frac{JK(b)}{1}$	S_{reg}^2	Maka regresi Berarti
Residu	$n - 2$	$Jk(S)$	$\frac{JK(S)}{n-2}$	S_{res}^2	
Tuna Cocok	$k - 2$	$JK(TC)$	$\frac{JK(TC)}{k-2}$	S^2_{TC}	$F_o < F_t$ Maka
Galat Kekeliruan	$n - k$	$JK(G)$	$\frac{JK(G)}{n - k}$	S^2G	Regresi Linier

c. Uji Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui besar kecilnya hubungan antara dua variabel yang diteliti digunakan koefisien korelasi Product Moment dari Pearson dengan rumus sebagai berikut⁵⁶:

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{n \cdot (\Sigma X^2) - (\Sigma X)^2\} \{n \cdot (\Sigma Y^2) - (\Sigma Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} : Koefisien korelasi product moment

n : Jumlah responden

ΣX : Jumlah skor variabel X

ΣY : Jumlah skor variabel Y

ΣX^2 : Jumlah kuadrat skor variabel X

ΣY^2 : Jumlah kuadrat skor variabel Y

d. Uji Keberartian Koefisien Korelasi (uji t)

Menggunakan uji t untuk mengetahui keberartian hubungan dua variabel, dengan rumus⁵⁷:

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r)^2}}$$

Keterangan :

t_{hitung} : skor signifikansi koefisien korelasi

r : koefisien korelasi product moment

⁵⁶ Op.Cit. Iqbal Hasan, p.234

⁵⁷ Ibid., p. 236

n : banyaknya sampel / data

Kriteria pengujian :

$$H_0 : p \geq 0$$

$$H_1 : p < 0$$

Kriteria Pengujian :

H_0 diterima jika $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ dan H_0 ditolak jika $-t_{hitung} < -t_{tabel}$, berarti Koefisien korelasi signifikan jika H_0 ditolak.

Hal ini dilakukan pada taraf signifikan 0,05 dengan derajat kebebasan (DK) = $n-2$. Dengan demikian dapat disimpulkan antara variabel X dan Y terdapat hubungan yang negatif.

e. Uji Koefisien Determinasi

Digunakan untuk mengetahui besarnya variasi Y (*Turnover Intention*) ditentukan X (Keterlibatan Kerja) dengan menggunakan rumus⁵⁸:

$$KD = r_{xy}^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD : koefisien determinasi

r_{xy}^2 : koefisien korelasi product moment

⁵⁸Ibid., p. 162

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

1. Data Variabel Y (Keinginan Berpindah (*Turnover Intention*))

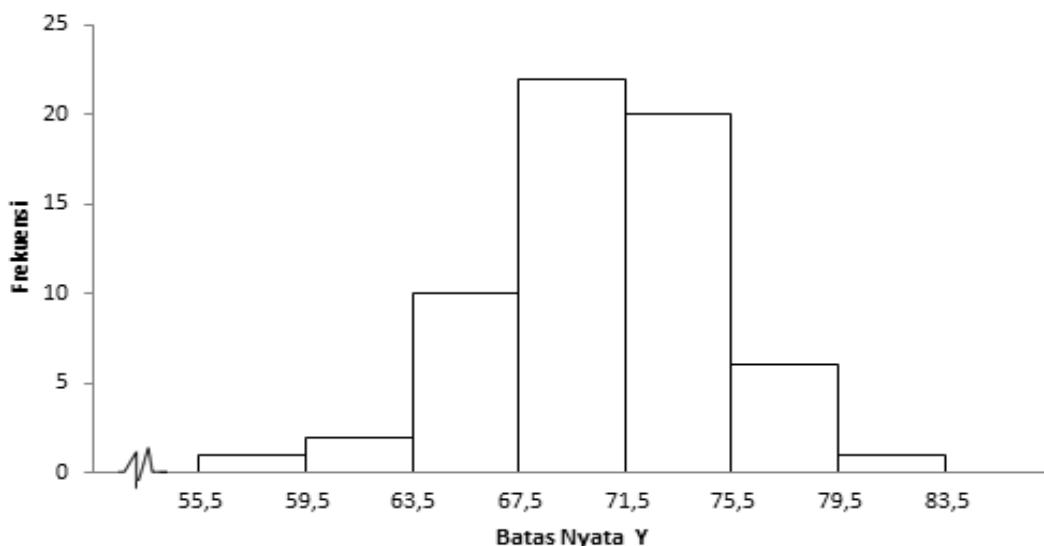
Data Keinginan Berpindah (*Turnover Intention*) diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian oleh 62 responden dengan menggunakan skala *Likert*. Instrumen penelitian terdiri dari 19 butir pernyataan yang terbagi menjadi dua indikator, yaitu keinginan meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan. Indikator keinginan meninggalkan organisasi memiliki tiga sub indikator yaitu, sadar, disengaja, dan sukarela. Sedangkan indikator mencari alternative pekerjaan memiliki satu sub indikator yaitu yang lebih baik. Data yang dikumpulkan menghasilkan skor tertinggi sebesar 83 dan skor terendah sebesar 56, skor rata-rata 70,65, Varians sebesar 21,97, dan simpangan baku sebesar 4,69. Dilihat dari skor rata-rata variabel X (70,65) dengan jumlah skor variabel X (95), dapat disimpulkan bahwa tingkat keinginan berpindah karyawan adalah sebesar 74,36% dan dapat dikatakan tinggi (tabel pada lampiran 22)

Distribusi frekuensi data keinginan berpindah (*turnover intention*) dapat dilihat pada tabel dibawah ini, dimana rentang skor adalah 27, banyak kelas adalah 7 dan interval kelas adalah adalah 4.

Tabel IV.1
Distribusi Frekuensi Keinginan Berpindah (*Turnover Intention*)

Kelas Interval			Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
56	-	59	55.5	59.5	1	1.61%
60	-	63	59.5	63.5	2	3.23%
64	-	67	63.5	67.5	10	16.13%
68	-	71	67.5	71.5	22	35.48%
72	-	75	71.5	75.5	20	32.26%
76	-	79	75.5	79.5	6	9.68%
80	-	83	79.5	83.5	1	1.61%
Jumlah					62	100%

Sumber: diolah oleh peneliti



Gambar IV.1
Grafik Histogram Keinginan Berpindah (*Turnover Intention*)

Berdasarkan grafik histogram dapat diketahui bahwa frekuensi tertinggi variabel keinginan berpindah (*turnover intention*) terletak pada kelas interval keempat yakni 68-71 sebanyak 22 responden dengan frekuensi relative sebesar 35,48%. Kemudian data keinginan berpindah berdasarkan rata-rata indikator dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.2
Rata-rata Hitung Skor Indikator Keinginan Berpindah

No.	Indikator	Total Skor	N	Mean	%
1	Keinginan Meninggalkan Organisasi	2882	13	221.692	47.03%
2	Mencari alternatif Pekerjaan	1498	6	249.667	52.97%
		4380	19	471.359	100%

Sumber: diolah oleh peneliti

Berdasarkan rata-rata hitung skor indikator keinginan berpindah di atas, dapat diketahui keinginan berpindah yang paling tinggi adalah pada indikator mencari alternative pekerjaan yaitu sebesar 52,97%. Sedangkan indikator keinginan berpindah yang paling rendah yaitu indikator keinginan meninggalkan organisasi sebesar 47,03%.

Selanjutnya data keinginan berpindah berdasarkan nilai rata-rata subindikator dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.3
Rata-rata Hitung Skor Subindikator Keinginan Berpindah

No.	Indikator	Sub Indikator	Total Skor	N	Mean	%
1	Keinginan Meninggalkan Organisasi	Sadar	739	3	246.33	26.42%
		Disengaja	1191	6	198.5	21.29%
		Sukarela	952	4	238	25.52%
2	Mencari alternatif Pekerjaan	Yang lebih baik	1498	6	249.67	26.77%
	Total		4380	19	932.50	100%

Sumber: diolah oleh peneliti

Berdasarkan rata-rata hitung skor subindikator diatas, dapat diketahui subindikator keinginan berpindah yang paling tinggi adalah yang lebih baik

sebesar 50,4%. Lalu subindikator keinginan berpindah yang paling rendah adalah pada subindikator disengaja sebesar 21,29%. Berdasarkan rata-rata hitung skor subindikator diatas maka dapat disimpulkan bahwa karyawan pada Toko Buku Gramedia Jakarta Pusat mencari alternative pekerjaan lain yang lebih baik dan hampir disengaja.

2. Data Variabel X (Keterlibatan Kerja)

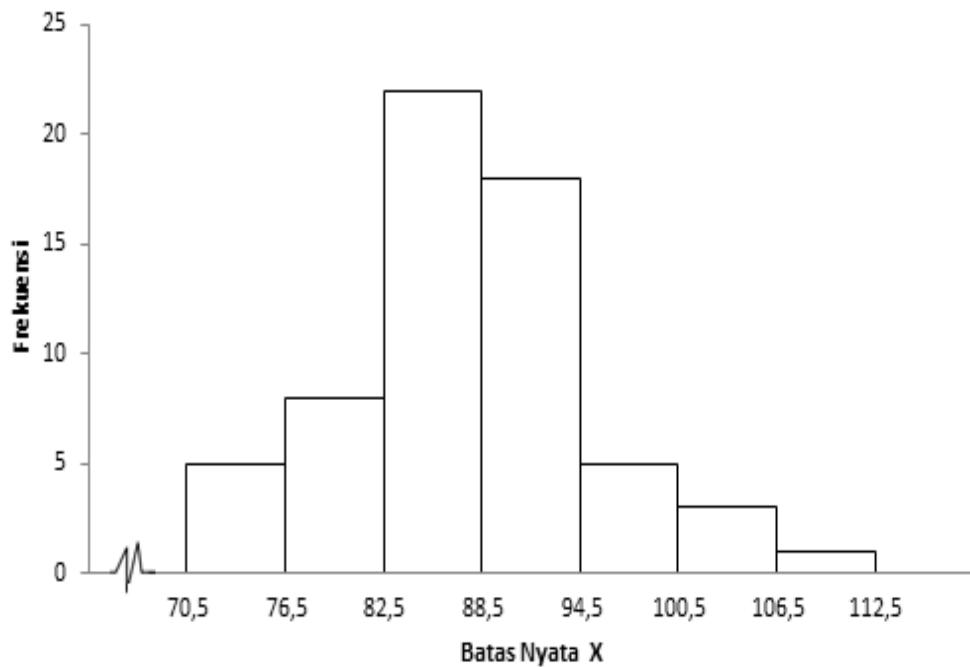
Data keterlibatan kerja diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian oleh 62 responden dengan menggunakan skala *Likert*. Instrumen penelitian terdiri dari 29 butir pernyataan yang terbagi menjadi tiga indikator, yaitu identifikasi secara psikologis, berpartisipasi aktif, dan menganggap kinerja penting. Indikator identifikasi secara psikologis memiliki satu sub indikator yaitu terhadap pekerjaan. Indikator berpartisipasi aktif memiliki tiga sub indikator yaitu dalam pekerjaan, pengambilan keputusan, dan pemecahan masalah. Sedangkan indikator menganggap kinerja penting memiliki satu sub indikator yaitu untuk harga diri. Data yang dikumpulkan menghasilkan skor tertinggi sebesar 112 dan skor terendah sebesar 71, skor rata-rata 87,82 , Varians sebesar 65,49 , dan simpangan baku sebesar 8,09. Dilihat dari skor rata-rata variabel Y (87,82) dengan jumlah skor variabel Y (145), dapat disimpulkan bahwa tingkat keterlibatan kerja karyawan adalah sebesar 60,56% dan dapat dikatakan sedang (tabel pada lampiran 21).

Distribusi frekuensi data keinginan berpindah (*turnover intention*) dapat dilihat pada tabel dibawah ini, dimana rentang skor adalah 27, banyak kelas adalah 7 dan interval kelas adalah adalah 4.

Tabel IV.4
Distribusi Frekuensi Keterlibatan Kerja

Kelas Interval			Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
71	-	76	70.5	76.5	5	8%
77	-	82	76.5	82.5	8	13%
83	-	88	82.5	88.5	22	35%
89	-	94	88.5	94.5	18	29%
95	-	100	94.5	100.5	5	8%
101	-	106	100.5	106.5	3	5%
107	-	112	106.5	112.5	1	2%
Jumlah					62	100%

Sumber: diolah oleh peneliti



Gambar IV.2
Grafik Histogram Variabel X (Keterlibatan Kerja)

Berdasarkan grafik histogram gambar IV.2 dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel keterlibatan kerja yaitu terletak pada interval kelas ketiga yakni 83-88 dengan frekuensi relatif sebesar 35%. Kemudian data keterlibatan kerja berdasarkan rata-rata indikator dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel IV.5
Rata-rata Hitung Skor Indikator Keterlibatan Kerja**

No.	Indikator	Total Skor	N	Mean	%
1	Identifikasi secara psikologis	1563	9	173.67	30.90%
2	Berpartisipasi aktif	3105	16	194.06	34.53%
3	Menganggap kinerja penting	777	4	194.25	34.57%
	Total	5445	29	561.979	100%

Sumber: diolah oleh peneliti

Berdasarkan rata-rata hitung skor indikator keterlibatan kerja di atas, dapat diketahui keterlibatan kerja yang paling tinggi adalah pada indikator menganggap kinerja penting yaitu sebesar 34,57%. Sedangkan keterlibatan kerja yang paling rendah yaitu indikator identifikasi secara psikologis sebesar 30,90%.

Selanjutnya data keterlibatan kerja berdasarkan nilai rata-rata subindikator dapat dilihat pada table berikut:

**Tabel IV.6
Rata-rata Hitung Skor Subindikator Keterlibatan Kerja**

No.	Indikator	Sub Indikator	Total Skor	N	Mean	%
1	Identifikasi secara psikologis	Terhadap pekerjaan	1563	9	173.667	18.25%

2	Berpartisipasi aktif	Dalam Pekerjaan	1127	6	187.833	19.74%
		Pengambilan keputusan	968	5	193.6	20.35%
		Pemecahan masalah	1010	5	202	21.23%
3	Menganggap kinerja penting	Untuk harga diri	777	4	194.25	20.42%
			5445	29	951.35	100%

Sumber: diolah oleh peneliti

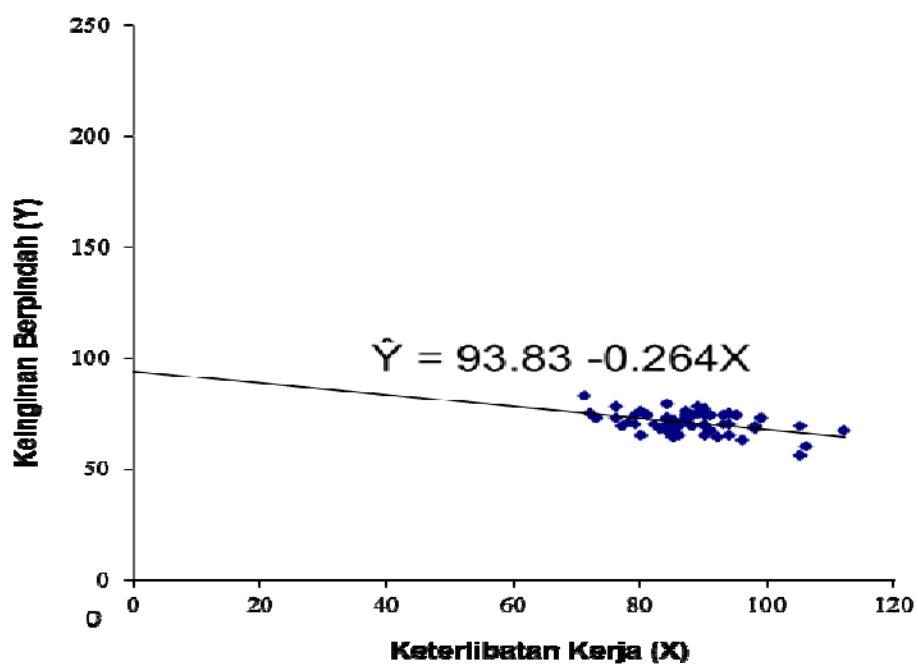
Berdasarkan rata-rata hitung skor subindikator diatas, dapat diketahui subindikator keterlibatan kerja yang paling tinggi adalah pemecahan masalah sebesar 21,23%. Lalu subindikator keterlibatan kerja yang paling rendah adalah pada subindikator terhadap pekerjaan dalam indikator identifikasi secara psikologis sebesar 18,25%. Berdasarkan rata-rata hitung skor subindikator diatas maka dapat disimpulkan bahwa karyawan pada Toko Buku Gramedia Matraman memiliki identifikasi secara psikologis yang rendah sehingga berdampak pada partisipasi aktif karyawan terhadap pekerjaannya.

B. Pengujian Hipotesis

1. Uji Persamaan Regresi

Persamaan regresi yang dilakukan adalah regresi linier sederhana. Persamaan regresi digunakan untuk memprediksikan seberapa jauh perubahan nilai variable dependen apabila nilai variable independen berubah-ubah.

Analisis regresi linier sederhana terhadap pasangan data penelitian keterlibatan kerja dengan keinginan berpindah (*turnover intention*) menghasilkan koefisien arah regresi sebesar -0,264 dan konstanta sebesar 93,83. Dengan demikian persamaan regresi antara keterlibatan kerja dengan keinginan berpindah (*turnover intention*) adalah $\hat{Y} = 93,83 - 0,264X$. (proses perhitungan pada lampiran 29). Persamaan ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 skor variabel dependen maka akan menurunkan variabel dependen sebesar 0,264 dengan konstanta sebesar 93,83.



Gambar IV.3
Grafik Persamaan Regresi $\hat{Y} = 93,83 - 0,264X$

2. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk menguji apakah galat taksiran regresi atas Y terhadap X berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas galat taksiran regresi Y atas X dilakukan dengan Uji *Lilliefors* pada taraf signifikansi ($\alpha = 0,05$). Untuk sampel sebanyak 62 orang pada Toko Buku Gramedia Matraman dengan kriteria pengujian berdistribusi normal apabila $L_{hitung} (Lo) < L_{tabel} (Lt)$, dan sebaliknya maka galat taksiran regresi Y atas X tidak berdistribusi normal.

Hasil perhitungan Uji *Lilliefors* menyimpulkan galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan hasil perhitungan $Lo = 0,0519$ sedangkan $Lt = 0,112$. Ini berarti $Lo < Lt$ sehingga dapat dikatakan data berdistribusi normal (proses perhitungan pada lampiran 35).

3. Uji Hipotesis Penelitian

a. Uji Keberartian Regresi

Hasil uji keberartian regresi dapat dilihat pada tabel IV.7 di atas. Berdasarkan tabel distribusi F dengan menggunakan dk pembilang 1 dan penyebut $((n-2) = 62-2 = 60)$ pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$, didapat $F_{tabel} 4,00$ sedangkan $F_{hitung} 15,74$. Menurut hipotesis statistik, H_0

diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$. Regresi dinyatakan signifikan apabila H_0 ditolak. Uji keberartian ini menunjukkan $F_{hitung} > F_{tabel}$, sehingga hal tersebut memiliki makna bahwa regresi signifikan (proses perhitungan pada lampiran 36).

b. Uji Linieritas Regresi

Pengujian linearitas persamaan regresi untuk menguji apakah persamaan regresi Y atas X membentuk garis lurus linear atau tidak. Uji kelinearan regresi dilihat pada tabel distribusi F dengan menggunakan dk pembilang $(k-2) = 29-2 = 27$ dan dk penyebut $(n-k) = 62-29 = 33$ pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Diperoleh $F_{tabel} = 1,80$ sedangkan $F_{hitung} = 1,30$.

Menurut hipotesis statistik, H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$. Regresi dinyatakan linier apabila H_0 diterima. Uji keberartian regresi yang digunakan adalah linear (proses perhitungan pada lampiran 37).

Hasil uji linieritas regresi keterlibatan kerja dengan keinginan berpindah (*turnover intention*) disajikan dalam tabel berikut:

Tabel IV.7
Tabel Anava Untuk Uji Keberartian dan Uji Kelinieran Regresi
 $\hat{Y} = 93,83 - 0,264X$

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F _{hitung}	F _{tabel}
Total	62	310766.00			
Regresi (a)	1	309425.81			
Regresi (b/a)	1	278.55	278.55		
Sisa	60	1061.64	17.69	15.74	4.00
Tuna Cocok	27	546.40	20.24		
Galat	33	515.25	15.61	1.296	1.80
Kekeliruan					

Sumber: diolah oleh peneliti

Regresi signifikan ($F_{hitung} = 15,74 > F_{tabel} (0,05, 1/60) = 4,00$)

Regresi Linear ($F_{hitung} = 1,296 < F_{tabel} (0,05, 27/33) = 1,80$)

c. Uji Koefisien Korelasi

- Uji koefisien korelasi bertujuan untuk membuktikan apakah terdapat hubungan antara variabel X dengan variabel Y dengan menggunakan rumus koefisien korelasi Product Moment dari Pearson. Hasil perhitungan koefisien korelasi antara keterlibatan kerja dengan keinginan berpindah (*turnover intention*) diperoleh koefisien korelasi sederhana (r_{hitung}) -0,456 (proses perhitungan pada lampiran 40). Hasil ini menunjukkan terdapat hubungan yang negatif antara keterlibatan kerja dengan keinginan berpindah (*turnover intention*).

d. Uji Keberartian Koefisien Korelasi (Uji-t)

Uji keberartian koefisien korelasi bertujuan untuk melihat apakah terdapat hubungan yang signifikan antara Variabel X dan Variabel Y. Uji keberartian koefisien korelasi diperoleh $-t_{hitung} = -3,97 < -t_{tabel} = -1,68$. Hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara keterlibatan kerja (Variabel X) dan Keinginan Berpindah (Variabel Y) (proses perhitungan pada lampiran 41)

Tabel IV.8
Pengujian Signifikansi Koefisien Korelasi Sederhana Antara Keterlibatan Kerja dan Keinginan Berpindah (*Turnover Intention*)

Korelasi Antara	Koefisien Korelasi	Koefisien Determinasi	t_{hitung}	T_{tabel}
X dan Y	-0,456	20,78%	-3,97	-1,68

Sumber: diolah oleh peneliti

Keterangan: $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ yaitu $-3,97 < -1,68$

e. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar variabel Y ditentukan oleh variabel X. Hasil perhitungan koefisien determinasi sebesar $r_{XY}^2 = (-0,456)^2 = 0,2078$. Hal ini berarti sebesar 20,78% variasi keinginan berpindah (*turnover intention*) karyawan ditentukan oleh keterlibatan kerja (proses perhitungan pada lampiran 42).

Berdasarkan tabel interval koefisien pada tabel IV.9, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara keterlibatan kerja dengan keinginan berpindah karyawan sebesar 0,2078 termasuk dalam tingkat rendah.

**Tabel IV. 9
Interval Koefisien**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Statistika Untuk Penelitian, Sugiyono

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan terdapat hubungan yang negatif antara keterlibatan kerja karyawan dengan keinginan berpindah (*turnover intention*) karyawan. Pola hubungan pada variabel ini dinyatakan oleh persamaan regresi $\hat{Y} = 93,83 - 0,264X$. Persamaan ini memberikan informasi bahwa setiap perubahan kenaikan 1 skor pada keterlibatan kerja (variabel X) akan menurunkan keinginan berpindah (*turnover intention*) (variabel Y) sebesar 0,264 pada konstanta 93,83.

Hasil uji normalitas *Lilliefors* menghasilkan $L_{hitung} = 0,0519$ sedangkan L_{tabel} untuk $n = 62$ adalah 0,112 pada taraf signifikansi 0,05. Karena $L_{hitung} < L_{tabel}$ maka variable X dan Y berdistibusi normal. Pengujian hipotesis dengan uji keberartian regresi menghasilkan $F_{hitung} (15,74) > F_{tabel} (4,00)$ yang berarti persamaan regresi

tersebut signifikan. Uji kelinearan regresi menghasilkan F_{hitung} (1,30) < F_{tabel} (2,42) sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi tersebut linear.

Hasil analisis korelasi sederhana antara keterlibatan kerja karyawan dengan keinginan berpindah (*turnover intention*) karyawan diperoleh nilai koefisien korelasi r_{xy} sebesar -0,456. Nilai ini memberikan pengertian bahwa ada hubungan negatif antara keterlibatan kerja dengan keinginan berpindah (*turnover intention*), karena nilai r sebesar -0,456 artinya semakin tinggi keterlibatan kerja karyawan maka semakin rendah keinginan berpindah (*turnover intention*) karyawan. Demikian pula sebaliknya, semakin rendah keterlibatan kerja karyawan maka semakin tinggi keinginan berpindah (*turnover intention*) karyawan.

Selanjutnya dilakukan uji keberartian koefisien korelasi dengan menggunakan uji-t, menghasilkan $-t_{hitung}$ (-3,97) < $-t_{tabel}$ (-1,68). Hasil peneltian tersebut menyimpulkan bahwa terdapat hubungan negative antara keterlibatan kerja dengan keinginan berpindah (*turnover intention*). Besarnya variasi variable keinginan berpindah (*turnover intention*) ditentukan koefisien determinasi sebesar 0,2078. Hal ini memberikan makna bahwa sebesar 20,78% variasi perubahan keinginan berpindah (*turnover intention*) ditentukan oleh keterlibatan kerja karyawan pada Toko Buku Gramedia Matraman

Dari hasil yang telah didapat maka diinterpretasikan bahwa hubungan antara keterlibatan kerja dengan keinginan berpindah (*turnover intention*) signifikan dan memiliki hubungan negatif dan keterlibatan kerja memiliki kontribusi yang berarti terhadap keinginan berpindah (*turnover intention*) pada karyawan Toko Buku

Gramedia Matraman Jakarta Pusat. Dengan demikian hipotesis penelitian ini dapat diterima dan terbukti kebenarannya.

Walaupun penelitian ini telah berhasil menguji hipotesis yang diajukan, namun disadari bahwa penelitian ini tidak sepenuhnya pada tingkat kebenaran mutlak. Dari hasil uji hipotesis ini, peneliti menyadari masih banyak terdapat keterbatasan dalam penelitian ini, antara lain:

1. Keterbatasan faktor yang diteliti yakni hanya mengenai hubungan antara keterlibatan kerja dengan keinginan berpindah karyawan. Sedangkan masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi keinginan berpindah karyawan.
2. Kesulitan dalam penyebaran kuisioner karena faktor sistem kerja shift yang diterapkan dan keterbatasan waktu, tenaga dan biaya dalam menyelesaikan penelitian ini.
3. Hasil dari penelitian ini hanya berlaku pada karyawan Toko Buku Gramedia Matraman Jakarta Pusat dan tidak dapat digeneralisasikan pada perusahaan lainnya, karena setiap responden memiliki karakteristik dan keinginan yang berbeda.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang hubungan antara keterlibatan kerja dengan keinginan berpindah (*turnover intention*) karyawan pada Toko Buku Gramedia Matraman Jakarta Pusat, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa:

1. Hubungan antara keterlibatan kerja karyawan dengan keinginan berpindah memiliki persamaan regresi $\hat{Y} = 93,83 - 0,264X$. Artinya, setiap perubahan 1 tingkat keterlibatan kerja akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada keinginan berpindah karyawan sebesar $-0,264X$ pada konstanta 93,83.
2. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi sebesar $-0,456$ dan perhitungan keberartian koefisien korelasi sebesar $-3,97$, maka terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara keterlibatan kerja karyawan dengan keinginan berpindah (*turnover intention*) karyawan. Artinya, jika keterlibatan karyawan rendah, maka keinginan berpindah (*turnover intention*) akan tinggi, dan sebaliknya, semakin tinggi keterlibatan kerja karyawan maka akan semakin rendah keinginan (*turnover intention*) berpindah karyawan.

3. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, sebesar 20,78% keinginan berpindah karyawan ditentukan oleh keterlibatan kerja karyawan dan sisanya sebesar 79,22% ditentukan oleh faktor lain.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, bahwa keinginan berpindah (*turnover intention*) karyawan dipengaruhi oleh keterlibatan kerja karyawan pada Toko Buku Gramedia Matraman Jakarta Pusat, maka implikasi yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian adalah:

1. Keterlibatan kerja karyawan mempengaruhi pola fikir karyawan berkaitan dengan keinginan untuk berpindah ke perusahaan lain. Tingkat keterlibatan kerja karyawan yang rendah dikarenakan karyawan tidak memiliki rasa kecintaan (*sense of belonging*) terhadap pekerjaannya.
2. Keterlibatan kerja pada indikator identifikasi secara psikologis terhadap pekerjaan merupakan bagaimana cara seorang karyawan menjalankan pekerjaannya sebagai interpretasi dari segi psikologis karyawan terhadap pekerjaannya. Tingkat identifikasi psikologis seorang karyawan yang rendah akan mempengaruhi perasaannya terhadap pekerjaannya. Suka atau tidak suka terhadap pekerjaan akan dipresentasikan dari segi emosional seorang karyawan.
3. Keinginan berpindah yang tinggi akan menimbulkan suatu kerugian finansial maupun nonfinansial bagi perusahaan apabila keinginan tersebut diimplementasikan kedalam tindakan nyata yaitu pengunduran diri.

Pengunduran diri seorang karyawan akan memaksa perusahaan untuk mencari pengganti karyawan lain dengan mengadakan rekrutmen. Rekrutmen yang dilaksanakan dengan intensitas tinggi karena tingkat pengunduran diri karyawan yang tinggi akan merugikan perusahaan dari segi biaya dan waktu.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan serta implikasi di atas, maka peneliti menyampaikan saran-saran sebagai berikut:

1. Untuk menghadapi arus globalisasi, PT. Gramedia Asri Media selaku pengambil kebijakan terhadap karyawan Toko Buku Gramedia Matraman Jakarta Pusat perlu menurunkan tingkat *Turnover Intention* pada diri karyawan dengan cara meningkatkan kepuasan karyawan terhadap gaji, meratakan program pengembangan karir, meningkatkan komitmen organisasi, serta meningkatkan keterlibatan kerja karyawan.
2. Berdasarkan data indikator terendah variabel keterlibatan kerja yaitu identifikasi secara psikologis terhadap pekerjaan, pemberian motivasi dan pelatihan dapat membuat karyawan merasa terdorong untuk lebih semangat dalam bekerja dan merasakan manfaat yang nyata dari pemberian pelatihan yang bersifat pengembangan diri. Tingkat penerimaan karyawan terhadap pekerjaannya akan meningkat seiring manfaat yang mereka dapatkan dari perusahaan dan pekerjaanya.
3. Penghargaan dan punishment perlu diberlakukan oleh perusahaan untuk mengantisipasi penurunan partisipasi aktif karyawan dalam pekerjaan. Hal ini

dapat meningkatkan kinerja baik karyawan dengan penghargaan dan menurunkan kinerja buruk karyawan dengan punishment.

4. Berkaitan dengan indikator keinginan berpindah berhubungan dengan keterlibatan kerja, PT. Gramedia Asri Media selaku pengambil kebijakan dan pelaksana rekrutmen harus memberikan informasi terkait job description yang jelas kepada calon karyawan Toko Buku Gramedia Matraman, sehingga karyawan akan mengetahui apa saja yang akan menjadi pekerjaannya dan dapat melibatkan diri selain pada pekerjaan utamanya.
5. Merujuk pada indikator keinginan berpindah yang terendah yaitu keinginan meninggalkan organisasi, perusahaan harus meningkatkan komitmen organisasi karyawan. perusahaan harus mengetahui harapan-harapan karyawan mengenai pekerjaannya maupun karirnya di masa depan sebagai masukan bagi perusahaan tentang harapan-harapan calon karyawannya. Hal ini dapat dilakukan pada saat proses rekrutmen sebagai saran dan masukan untuk perbaikan sistem dan program perusahaan serta penanggulangan bagi perusahaan untuk menurunkan tingkat turnover karyawan yang tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, Komang. **Perilaku Keorganisasian. Edisi kedua.** Yogyakarta: Graha Ilmu. 2009
- Arikunto, Suharsimi. **Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan.** Jakarta : Bumi Aksara. 2009
- Aryaningtyas, Aurilia Triani. **Keterlibatan Kerja Sebagai Pemediasi Pengaruh Kepribadian Proaktif dan Persepsi Dukungan Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja.** Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol.15, No.1, Maret 2013
- Barling, Julian. **The Sage Handbook of Organizational Behavior.** Sage Publications. Vol.1. 2008
- Biswas, Soumendu. **Job Satisfaction and Job Involvement as Mediators of The Relationship Between Psychological Climate and Turnover Intention.** South Asian Journal of Management, Vol.16, No.1, Jan-Maret 2009
- Djaali dan Pudji Muljono. **Pengukuran dalam Bidang Pendidikan.** Jakarta: Grasindo. 2008
- Faslah, Roni. **Hubungan Antara Keterlibatan Kerja dengan Turnover Intention Pada Karyawan PT. Garda Trimitra Utama Jakarta.** Jurnal Econosains, Vol.8, No.2, Agustus 2010
- Hanafiah, Mohammad. **Pengaruh Kepuasan Kerja dan Ketidakamanan Kerja (Job Insecurity) dengan Intensi Pindah Kerja Pada Karyawan PT. Buma Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau.** eJournal Psikologi, Vol.1, No.3, 2014. H. 306
- Handaru, Agung Wahyu. **Pengaruh Kepuasan Gaji dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Turnover Pada Divisi PT Jamsostek.** Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia, Vo. 3. No. 1, 2012
- Hasan, Iqbal. **Pokok-pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif) Edisi Kedua.** Jakarta: Bumi Aksara. 2008
- Kreitner, Robert and Angelo Kinicki. **Perilaku Organisasi, Edisi 9.** Jakarta: Salemba Empat. 2014
- Kreitner, Robert and Angelo Kinicki. **Organizational Behavior.** USA: Eight Edition. McGraw-Hill International Edition. 2008

- Mahdi, Ahmad Faisal, dkk. **The Relationship Between Job Satisfaction and Turnover Intention.** American journal of Applied Sciences Vol.9, No.9, 2012
- Mathis, Robert. L. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Jakarta: Salemba Empat. 2006
- Nasution, Wendi Amsuri. **Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Intensi Turnover Pada Call Center Telkomsel di Medan.** Jurnal Mandiri. Vol.4. No.1. Februari 2009.
- Newstrom, John W and Keith Davis. **Organizational Behavior: Human Behavior at Work.** Singapore: McGrawHill. 2007
- Noe, Raymond A. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Jakarta: Salemba Empat. 2011
- Nurkolis. **Manajemen Berbasis Sekolah.** Jakarta: Grasindo. 2003
- Palupi, Dyah Ayu Puri. **Memprediksi Turnover Pada Karyawan Perusahaan Garmen.** *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan.* Vol.2. No.2. November 2011
- Pramudianti, Mira. **Faktor Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja Berpengaruh Terhadap Hubungan Antara Etika Kerja Dengan Sikap Perubahan Organisasi.** *Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi.* Vol.5, No.11, 2006
- Rahim, Dua'a Abdul, dkk. **Job Satisfaction and Turnover Intention Based on Sales Person Standpoint.** Middle-East Journal of Scientific Research. Vol.14. No.4. 2013
- Rivai, Veithzal. **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan.** Bandung: RajaGradindo Persada. 2009
- Robbins, Stephen P. **Perilaku Organisasi.** Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia. 2003
- Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge. **Essentials of OrganizationalBehavior, Ninth Edition.** USA: Pearson International Edition. 2008
- Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge. **Essentials of Organizational Behavior, Ninth Edition.** USA: Pearson International Edition. 2008
- Saidi, Wahyu dan Supandi Halim. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Jakarta: Unit Layanan Psikologi PKMT Press. 2007

- Sanger, Gladys Meigy. **Penilaian Prestasi Kerja, Keterlibatan kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kejaksaan Tinggi Sulawesi Utara.** Jurnal EMBA, Universitas Sam Ratulangi Manado: Vol.1, No.4, 2013
- Sijabat, Jadogan. **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan Keinginan Untuk Pindah.** Visi, Vol.19, No.3, Oktober 2011
- Simanjuntak , Naomei & Edy Rahardja. **Analisis Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Studi Pada PT. Njonja Meneer Semarang.** Diponegoro Journal Of Management . Vol. 2 No. 3 Tahun 2013
- Sudjana. **Metoda Statistika,** Bandung: Tarsito, 2005
- Sugiyono. **Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kunatitatif, Kualitatif dan R & D.** Bandung: Alfabeta. 2008
- Sugiyono. **Statistika Untuk Penelitian.** Bandung: Alfabeta, 2009
- Triyanto, Agus. **Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Pengaruhnya Terhadap Keinginan Keluar dan Kepuasan Kerja Karyawan.** Jurnal Manajemen. Vol.7.No.4.Mei 2009
- Ucho, Aondoaver, dkk. **Job Satisfaction, Gender, Tenure, and Turnover Intention among Civil Servants in Benue State.** Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business. Vol.3. No.11. Maret 2012
- Vemmy, Caecilia. **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Intensi Berwirausaha Siswa SMK.** Universitas Negeri Yogyakarta: Jurnal Pendidikan Vokasi. Vol.2. No.1. Februari 2012
- Wibowo. **Perilaku Dalam Organisasi.** Jakarta: RajaGrafindo Persada. 2014
- Wijaya, Tony. **Hubungan Adversity Intelligence dengan Intensi Berwirausaha.** Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Universitas Kristen Petra: Vol.9. No.2. September 2007

Lampiran 1



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA

Kampus Universitas Negeri Jakarta, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta 13220
 Telp./Fax. : Rektor : (021) 4893854, PR I : 4895130, PR II : 4893918, PR III : 4892926, PR IV : 4893982,
 BAUK : 4750930, BAAK : 4759081, BAPSI : 4752180
 Bag. UHTP : Telp. 4893726, Bag. Keuangan : 4892414, Bag. Kepgawaiian : 4890536, HUMAS : 4898486
 Laman : www.unj.ac.id

Nomor : 1535A/UN39.12/KM/2014 12 Mei 2014
 Lamp. : -
 Hal : Permohonan Izin Penelitian untuk Skripsi

Yth. Human Resource Development
 PT. Gramedia Asri Media

Kami mohon kesedian Saudara, untuk dapat menerima Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta :

Nama	: Widya Indahsari	No. Telp/HP : 085693556290
Nomor Registrasi	: 8105102881	
Program Studi	: Pendidikan Ekonomi	
Fakultas	: Ekonomi	
Untuk Mengadakan	: Penelitian untuk Skripsi	

Di : Gedung Perintis Lt.IV,
 Jl. Kebahagian, No.4-14, Jakarta 11140

Untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam rangka Penyusunan Skripsi. Skripsi tersebut dengan judul :

"Hubungan Antara Keterlibatan Kerja Dengan Keinginan Berpindah (Turnover Intention) Karyawan"

Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami sampaikan terima kasih.

Kepala Biro Administrasi
 Akademik dan Kemahasiswaan,



Drs. Syaifulah
 NIP 195702161984031001

Tembusan :

1. Dekan Fakultas Ekonomi
2. Kaprog / Jurusan Ekonomi dan Administrasi

Lampiran 2



No. : RS.Dept/Ext/35/300514

Jakarta, 30 Mei 2014

Lamp. :-

Hal : Tanggapan Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.

Bapak Drs. Syaifullah

Kepala Biro Administrasi, Akademik, dan Kemahasiswaan

Universitas Negeri Jakarta

Di tempat

Dengan hormat,

Terimakasih atas surat permohonan izin no. 1535A/UN39.12/KM/2014 tanggal 12 Mei 2014 yang telah kami terima tanggal 19 Mei 2014. Kami sampaikan bahwa kami menyetujui permohonan tersebut sebagai berikut :

Nama : Widya Indahsari

Program Studi : Pendidikan Ekonomi

Fakultas : Ekonomi

Judul Skripsi : Hubungan antara Keterlibatan Kerja dengan Keinginan Berpindah
(Turnover Intention) Karyawan

Lokasi Penelitian : Gramedia Bookstore Matraman Dept

Demikian persetujuan kami sampaikan. Perihal teknis pelaksanaan lebih lanjut dapat menghubungi Sdri. Putu Anindita A. P - Recruitment & Selection Officer (021-2601234, ekstensi : 4300).

Hormat kami,

Putu Anindita A. Pendidit

Recruitment & Selection Officer

Mengetahui,

Bambang Supriyanto

Recruitment & Selection Manager

Tembusan :

- Arsip



PT. GRAMEDIA ASRI MEDIA
Recruitment and Selection Dept.
Gedung Perintis Lt. 3 Jl. Kebahagiaan No. 4-14 Jakarta Barat
Tel. 021-2601234, 2601555 Ext. 4304 Fax. 021-6344629
recruitment@gramedialbooks.com



Lampiran 3

KUISIONER UJI COBA VARIABEL KEINGINAN BERPINDAH (TURNOVER INTENTION)

IDENTITAS RESPONDEN

No. Responden : (diisi oleh peneliti)
 Nama :
 Jenis kelamin : L/P
 Unit kerja/bagian :
 Petunjuk : 1. Jawablah pertanyaan di bawah ini sesuai hati nurani Anda
 2. Berilah tanda chek list (V)
 3. Kriteria jawaban :
 SS : Sangat setuju TS : Tidak setuju
 S : Setuju STS : Sangat Tidak Setuju
 RR : Ragu-ragu

INSTRUMEN KEINGINAN BERPINDAH (TURNOVER INTENTION)

NO.	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
1.	Saya mengetahui risiko yang akan saya terima setelah saya meninggalkan perusahaan					
2.	Saya tidak mengerti alasan saya ingin meninggalkan perusahaan					
3.	Saya tidak pernah berpikir untuk meninggalkan perusahaan					
4.	Saya mempertimbangkan dengan matang untuk keluar dari perusahaan ini					
5.	Saya ingin meninggalkan perusahaan ini dalam waktu dekat					
6.	Saya telah memutuskan untuk bekerja di perusahaan ini selamanya					
7.	Saya berniat untuk meninggalkan perusahaan					
8.	Saya masih ingin bekerja di perusahaan ini					
9.	Saya bermaksud untuk pindah ke perusahaan lain					
10.	Saya menyesali diri mengapa saya bekerja di perusahaan ini					

11.	Saya menganggap pekerjaan ini sebagai beban					
12.	Saya ingin meninggalkan perusahaan tanpa ada paksaaan					
13.	Saya senang menjalankan pekerjaan saya					
14.	Saya akan bertahan di perusahaan ini meskipun ada peluang di tempat lain					
15.	Saya akan meninggalkan perusahaan ini atas kemauan sendiri					
16.	Saya berharap menerima tawaran pekerjaan di tempat lain					
17	Saya ingin memiliki pekerjaan yang lebih baik dari sekarang					
18.	Saya akan menolak tawaran pekerjaan lain apapun alasannya					
19.	Saya sedang mencari referensi pekerjaan lain					
20.	Saya berupaya melamar pekerjaan di perusahaan lain					
21.	Setiap saat saya mencoba mencari informasi tentang peluang kerja di tempat lain					
22.	Saya merasa pekerjaan ini sudah cukup baik					

Lampiran 4

KUISIONER UJI COBA VARIABEL KETERLIBATAN KERJA

IDENTITAS RESPONDEN

No. Responden : (diisi oleh peneliti)
 Nama :
 Jenis kelamin : L/P
 Unit kerja/bagian :
 Petunjuk : 1. Jawablah pertanyaan di bawah ini sesuai hati nurani Anda.
 2. Berilah tanda chek list (V)
 3. Kriteria jawaban :
 SS : Sangat setuju TS : Tidak setuju
 S : Setuju STS : Sangat Tidak Setuju
 RR : Ragu-ragu

INSTRUMEN KETERLIBATAN KERJA

No.	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1.	Saya hanya bersedia bekerja sesuai pekerjaan yang menjadi rutinitas saya					
2.	Saya tidak peduli dengan masalah yang dihadapi perusahaan					
3.	Saya bangga atas pekerjaan saya saat ini					
4.	Saya bersedia melibatkan emosi dalam pekerjaan saya					
5.	Saya tidak menjiwai pekerjaan saya sekarang					
6.	Saya tidak sepenuh hati memikirkan pekerjaan					
7.	Saya mempunyai ikatan yang kuat dengan pekerjaan saya					
8.	Saya menganggap bekerja adalah beban tersendiri untuk saya					
9.	Saya merasa satu visi misi dengan perusahaan					
10.	Saya menaruh perhatian yang besar terhadap pekerjaan					
11.	Saya merasa masalah perusahaan juga masalah saya					
12.	Saya merasa pekerjaan saya memberikan makna tersendiri untuk hidup saya					
13.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
14.	Saya suka menunda pekerjaan					

15.	Saya lebih memilih pulang tepat waktu daripada menyelesaikan pekerjaan saya				
16.	Saya merasa kehadiran saya penting dalam setiap kegiatan perusahaan				
17.	Menurut saya, terlibat dalam kegiatan perusahaan hanya mebuang-buang waktu				
18.	Saya turut aktif dalam setiap kegiatan perusahaan diluar pekerjaan saya				
19.	Saya tidak pernah datang terlambat				
20.	Saya tidak peduli dengan absensi				
21.	Saya sering menyumbangkan ide dalam proses pengambilan keputusan perusahaan				
22.	Saya senang menyumbangkan ide demi kemajuan perusahaan				
23.	Saya berusaha memberi masukan untuk pengambilan keputusan perusahaan				
24.	Saya acuh dalam pengambilan keputusan perusahaan				
25.	Saya enggan melibatkan diri pada kegiatan pengambilan keputusan				
26.	Setiap ada masalah, saya menyerahkan semuanya kepada atasan				
27.	Saya mencoba mencari jalan keluar untuk setiap masalah yang ada perusahaan atas kesadaran sendiri				
28.	Saya berusaha mengumpulkan informasi yang dibutuhkan untuk memecahkan masalah				
29.	Saya hanya diam ketika perusahaan sedang dalam masalah				
30.	Saya senang berdiskusi untuk memecahkan masalah yang ada di perusahaan				
31.	Saya merasa bangga dengan prestasi saya saat ini				
32.	Harga diri saya bergantung pada pekerjaan saya sekarang				
33.	Pekerjaan saya saat ini tidak menentukan harga diri saya				
34.	Saya tidak mementingkan prestasi dalam bekerja				
35.	Saya merasa prestasi saya dalam bekerja adalah suatu hal yang penting untuk harga diri saya				
36.	Penghargaan merupakan hal yang biasa bagi saya				

Lampiran 5

KUISIONER FINAL VARIABEL KEINGINAN BERPINDAH (TURNOVER INTENTION)

IDENTITAS RESPONDEN

No. Responden : (diisi oleh peneliti)
 Nama :
 Jenis kelamin : L/P
 Unit kerja/bagian :
 Petunjuk : 1. Jawablah pertanyaan di bawah ini sesuai hati nurani Anda
 2. Berilah tanda chek list (V)
 3. Kriteria jawaban :
 SS : Sangat setuju TS : Tidak setuju
 S : Setuju STS : Sangat Tidak Setuju
 RR : Ragu-ragu

INSTRUMEN KEINGINAN BERPINDAH (TURNOVER INTENTION)

NO.	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
1.	Saya mengetahui risiko yang saya terima setelah saya meninggalkan perusahaan					
2.	Saya tidak mengerti alasan saya ingin meninggalkan perusahaan					
3.	Saya tidak pernah berpikir untuk meninggalkan perusahaan					
4.	Saya ingin meninggalkan perusahaan ini dalam waktu dekat					
5.	Saya telah memutuskan untuk bekerja di perusahaan ini selamanya					
6.	Saya berniat untuk meninggalkan perusahaan					
7.	Saya masih ingin bekerja di perusahaan ini					
8.	Saya bermaksud untuk pindah ke perusahaan lain					
9.	Saya menyesali diri mengapa saya bekerja di perusahaan ini					
10.	Saya menganggap pekerjaan ini sebagai beban					
11.	Saya ingin meninggalkan perusahaan					

	tanpa ada paksaan				
12.	Saya akan bertahan di perusahaan ini meskipun ada peluang di tempat lain				
13.	Saya akan meninggalkan perusahaan ini atas kemauan sendiri				
14.	Saya berharap menerima tawaran pekerjaan di tempat lain				
15	Saya ingin memiliki pekerjaan yang lebih baik dari sekarang				
16.	Saya sedang mencari referensi pekerjaan lain				
17.	Saya berupaya melamar pekerjaan di perusahaan lain				
18.	Setiap saat saya mencoba mencari informasi tentang peluang kerja di tempat lain				
19.	Saya merasa pekerjaan ini sudah cukup baik				

Lampiran 6

KUISIONER FINAL VARIABEL KETERLIBATAN KERJA

IDENTITAS RESPONDEN

No. Responden : (diisi oleh peneliti)
 Nama :
 Jenis kelamin : L/P
 Unit kerja/bagian :
 Petunjuk : 1. Jawablah pertanyaan di bawah ini sesuai hati nurani Anda.
 2. Berilah tanda chek list (V)
 3. Kriteria jawaban :
 SS : Sangat setuju TS : Tidak setuju
 S : Setuju STS : Sangat Tidak Setuju
 RR : Ragu-ragu

INSTRUMEN KETERLIBATAN KERJA

No.	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1.	Saya hanya bersedia bekerja sesuai pekerjaan yang menjadi rutinitas saya					
2.	Saya tidak peduli dengan masalah yang dihadapi perusahaan					
3.	Saya bersedia melibatkan emosi dalam pekerjaan saya					
4.	Saya tidak menjiwai pekerjaan saya sekarang					
5.	Saya tidak sepenuh hati memikirkan pekerjaan					
6.	Saya mempunyai ikatan yang kuat dengan pekerjaan saya					
7.	Saya merasa satu visi misi dengan perusahaan					
8.	Saya menaruh perhatian yang besar terhadap pekerjaan					
9.	Saya merasa pekerjaan saya memberikan makna tersendiri untuk hidup saya					
10.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
11.	Saya suka menunda pekerjaan					
12.	Saya lebih memilih pulang tepat waktu daripada menyelesaikan pekerjaan saya					
13.	Saya merasa kehadiran saya penting dalam setiap kegiatan perusahaan					

14.	Menurut saya, terlibat dalam kegiatan perusahaan hanya mebuang-buang waktu				
15.	Saya tidak pernah datang terlambat				
16.	Saya sering menyumbangkan ide dalam proses pengambilan keputusan perusahaan				
17.	Saya senang menyumbangkan ide demi kemajuan perusahaan				
18.	Saya berusaha memberi masukan untuk pengambilan keputusan perusahaan				
19.	Saya acuh dalam pengambilan keputusan perusahaan				
20.	Saya enggan melibatkan diri pada kegiatan pengambilan keputusan				
21.	Setiap ada masalah, saya menyerahkan semuanya kepada atasan				
22.	Saya mencoba mencari jalan keluar untuk setiap masalah yang ada perusahaan atas kesadaran sendiri				
23.	Saya berusaha mengumpulkan informasi yang dibutuhkan untuk memecahkan masalah				
24.	Saya hanya diam ketika perusahaan sedang dalam masalah				
25.	Saya senang berdiskusi untuk memecahkan masalah yang ada di perusahaan				
26.	Saya merasa bangga dengan prestasi saya saat ini				
27.	Harga diri saya bergantung pada pekerjaan saya sekarang				
28.	Saya tidak mementingkan prestasi dalam bekerja				
29.	Saya merasa prestasi saya dalam bekerja adalah suatu hal yang penting untuk harga diri saya				

Lampiran 7

KARYAWAN TOKO BUKU GRAMEDIA MATRAMAN

NO.	NAMA	UNIT KERJA
1.	YUNI LESTARI	Cashier
2.	MEILIANA	Cashier
3.	DINNIE YOSIANA	Cashier
4.	ZULFAHUNNISA	Cashier
5.	URSILA GISKA DEIDRANARINDRA	Cashier
6.	ANTONIA RITA PURNAMASARI	Cashier
7.	DEBY RESTIANA SARI	Cashier
8.	FIRMAN MAULANA	Cashier
9.	INTAN NIWATI	Cashier
10.	RINA NUR ANGGRAINI	Cashier
11.	YULIANA FATIMA HENDERIKA	Cashier
12.	CITRA AYODIA	Cashier
13.	HANA RAMADHANIATI K	Cashier
14.	ENDAH YULIYANI	Cashier
15.	LUSIA SELVINA SESSI	Cashier
16.	HARYANTI	Cashier
17.	LISKA TRIANA	Cashier
18.	TIKA LESTARI	Cashier
19.	EVA HARMANDA	Cashier
20.	SITI SARUNI	Cashier
21.	HARYATI PUSPITASARI	Cashier
22.	INDAH HARNIESSAH NUGRAHA	Cashier
23.	TANTI PUSPITA SARI	Cashier
24.	NURCHOLIDAH FITRIYANTI	Cashier
25.	IKA PRATIKA	Cashier
26.	MELLY MELATI	Cashier
27.	HANI INDRIYANI	Cashier
28.	INTAN SUKMAWATI	Cashier
29.	DIAN FITRIANA SARI	Cashier
30.	DESI HOKY HERMAWATI	Cashier
31.	DEANY PERTIWI	CSS
32.	YUNIARTI	CSS
33.	NOVIANNA	CSS
34.	NOVIN GILANG ADITYA CANDRA	CSS
35.	SURYADI ISMAIL	CSS
36.	NOVIANTO	Store Associate
37.	JODI AHMAD BISMANTORO	Store Associate
38.	SAIDINA NURHIKMA	Store Associate
39.	ATIKA FITRI PRATIWI	Store Associate
40.	FIOLA INDAH LESTARI	Store Associate

41.	KIKI NURJANAH	Store Associate
42.	RISKA MAULINA	Store Associate
43.	HENDRA FEBRIYAN	Store Associate
44.	MUHAMAD EKO IBNU SALEH	Store Associate
45.	LUKI NURDIANSYAH	Store Associate
46.	HARRY FIRMANSYAH	Store Associate
47.	ANDIKA BAGUS PRABOWO	Store Associate
48.	NURDIN YULIANTO	Store Associate
49.	RIZKI KURNIA WARDANI	Store Associate
50.	LISA ANGGRAINI	Store Associate
51.	MUHAMMAD HARDI SUMATRI	Store Associate
52.	ARIF MURNIYANTO	Store Associate
53.	GUNTUR SETIAWAN	Store Associate
54.	ANDI RAHMAN	Store Associate
55.	ASWAR SYAROHMAN	Store Associate
56.	DWI AFFRIYONO	Store Associate
57.	JAMALUDIN	Store Associate
58.	MOCHAMAD TANRY RACHMAN	Store Associate
59.	MUHAMMAD KURNIAWAN	Store Associate
60.	PUJA ANNISA ELLYAWAN	Store Associate
61.	RUBIYANTI ALFARIZKИ	Store Associate
62.	TUTI NURHAYATI	Store Associate
63.	MUHAMMAD BURHANUDDIN	Store Associate
64.	LUTFI HAKIM	Store Associate
65.	HERI OKTORA	Store Associate
66.	NURMANSYAH	Store Associate
67.	SATIRI ACHMAD	Store Associate
68.	WIDI ASTUTI	Store Associate
69.	TEGUH PERMADI	Store Associate
70.	ADITYA MAULANA	Store Associate
71.	RURI DAMAYANTI	Store Associate
72.	YUSUF MAULANA	Store Associate
73.	ROHBI KURNIAWAN	Store Associate
74.	FAJAR GUNAWAN	Store Associate
75.	NUR FADILAH	Store Associate
76.	NIA HERMAWATI	Store Associate

Lampiran 8



<u>Jenis</u>	Anak perusahaan
<u>Industri</u>	<u>Toko buku</u>
<u>Didirikan</u>	<u>2 Februari1970</u>
<u>Kantor pusat</u>	<u>Jakarta, Indonesia</u>
<u>Pemilik</u>	<u>Kompas Gramedia</u>
<u>Situs web</u>	<u>www.gramediaonline.com</u>

Gramedia Asri Media adalah anak perusahaanKompas Gramedia yang menyediakan jaringan toko buku dengan nama **Toko Buku Gramedia** di beberapa kota di Indonesia dan Malaysia. Perusahaan ini didirikan pada tanggal 2 Februari1970 dengan diawali dari satu toko buku kecil berukuran 25m² di daerah Jakarta Barat dan sampai tahun 2002 telah berkembang menjadi lebih dari 50 toko yang tersebar di seluruh Indonesia. Selain menyediakan buku, Toko Buku Gramedia juga menyediakan berbagai produk lain seperti alat tulis, perlengkapan kantor, alat olahraga, dll.

Perusahaan ini bekerja sama dengan penerbit-penerbit buku baik dalam maupun luar negeri. Dari kelompok usahanya sendiri, pemasok ke Toko Buku Gramedia antara lain adalah Gramedia Pustaka Utama, Elex Media Komputindo, Gramedia Widya Sarana, Bhuana Ilmu Populer, dan Gramedia Majalah, sementara dari luar negeri misalnya Prentice Hall, McGraw Hill, Addison Wesley, dll.

Visi, Misi, Motto dan Slogan PT. Gramedia Asri Media

- **Visi PT. GAM**

Menjadi agen pembaharu dalam masyarakat yang majemuk, pemimpin di bidang usaha ritel dan distribusi bisnis media dalam rangka menyampaikan pengetahuan, informasi, pendidikan dan hiburan, melalui kepeloporan produk-produk yang inovatif serta berorientasi ke pasar.

- **Misi PT. GAM**

Iikut serta dalam upaya mencerdaskan bangsa dengan menyebarluaskan pengetahuan plus informasi melalui berbagai sarana usaha ritel dan distribusi buku, strationary, produk kantor serta multimedia, ditandai dengan pelayanan unggul, manajemen proaktif dan perilaku bisnis yang sehat.

- **Motto TB. Gramedia**

Empat motto dalam melayani konsumennya: Senyum, Sapa, Salam, Santun

- **Slogan TB. Gramedia**

“Kala Buku Kala Gramedia”

Lampiran 9



No. : RS Dept./Ext/049/200614

Jakarta, 20 Juni 2014

Lamp. : -

Hal. : Surat Keterangan Penelitian

Kepada Yth.

Bapak Drs. Syaifulah

Kepala Biro Administrasi, Akademik, dan Kemahasiswaan

Universitas Negeri Jakarta

Di tempat

Dengan hormat,

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Bambang Supriyanto

Jabatan : Recruitment & Selection Manager

Menerangkan dengan sesungguhnya bahwa yang bersangkutan di bawah ini:

Nama : Widya Indahsari

NIM : 8105102881

Program Studi : Pendidikan Ekonomi

Fakultas : Ekonomi

Universitas : Universitas Negeri Jakarta

telah melakukan Penelitian di Kompas Gramedia Group of Retail & Publishing : Gramedia Bookstore Matraman Dept. terhitung dari 4 Juni 2014-16 Juni 2014. Penelitian berjudul "**Hubungan antara Keterlibatan Kerja dengan Keinginan Berpindah (Turnover Intention) Karyawan**".

Demikian surat keterangan ini kami buat, atas perhatiannya kami ucapan terima kasih.

Hormat Kami,



Bambang Supriyanto

Recruitment & Selection Manager

Uji Coba Instrumen Variabel X
Keterlibatan Kerja

NO. RESP.	Butir Pernyataan																																		X total	X total ²				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36				
1	4	5	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	139	19321			
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	134	17956			
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	135	18225			
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	136	18496		
5	2	3	3	4	3	2	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	120	14400	
6	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	121	14641		
7	3	2	4	4	2	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	2	3	2	4	3	119	14161			
8	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	127	16129		
9	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	2	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	127	16129		
10	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	130	16900	
11	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	2	3	2	3	4	3	121	14641		
12	2	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	2	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	121	14641		
13	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	2	3	3	3	4	3	4	2	3	4	4	2	2	2	4	4	4	4	3	3	3	4	3	121	14641	
14	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	4	4	4	3	3	4	3	120	14400	
15	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	2	3	4	3	4	3	4	3	4	4	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	124	15376	
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	138	19044	
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	4	3	4	3	2	4	4	3	4	3	128	16384	
18	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	2	3	4	2	4	3	4	3	3	3	4	3	2	2	4	2	4	2	2	4	2	4	2	115	13225	
19	3	3	4	4	3	3	3	2	4	3	4	3	4	4	3	2	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	120	14400		
20	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	130	16900		
21	2	2	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	2	4	4	4	3	3	4	3	121	14641	
22	2	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	2	4	3	3	2	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	2	122	14884	
23	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	125	15625	
24	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	4	2	4	3	3	3	2	2	4	4	3	3	2	2	4	2	4	4	3	2	4	4	106	11236
25	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	2	3	2	4	3	4	3	3	4	4	4	2	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	122	14884	
26	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	2	161	25921	
27	2	4	4	4	4	4	4	1	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	5	4	4	3	4	4	4	2	130	16900		
28	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	3	5	4	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	1	133	17689		
29	2	2	4	3	2	3	4	3	4	4	4	2	3	3	4	3	3	4	5	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	120	14400	
30	4	4	2	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	1	5	5	148	21904	
SX	96	103	111	120	103	105	102	104	105	103	104	113	104	108	108	103	109	86	110	102	115	110	111	110	105	113	114	107	116	109	89	86	104	111	107	3814	488094			
SX ²	328	369	421	484	369	379	356	380	375	361	372	431	372	406	369	404	407	270	420	358	451	412	423	418	389	437	444	397	460	405	277	266	376	423	403	14546596				

Langkah-Langkah Perhitungan Uji Validitas
Disertai Contoh Untuk Nomor Butir 1
Variabel X (Keterlibatan Kerja)

1. Kolom $SX_t = \text{Jumlah skor total} = 3814$
2. Kolom $SX_t^2 = \text{Jumlah kuadrat skor total} = 488094$
3. Kolom $Sx_t^2 = SX_t^2 - \frac{(SX_t)^2}{n} = 488094 - \frac{3814^2}{30} = 3207$
4. Kolom $SX = \text{Jumlah skor tiap butir} = 96$
5. Kolom $SX^2 = \text{Jumlah kuadrat skor tiap butir}$
 $= 4^2 + 4^2 + 4^2 + \dots + 4^2$
 $= 328$
6. Kolom $Sx^2 = SX^2 - \frac{(SX)^2}{n} = 328 - \frac{96^2}{30} = 20.80$
7. Kolom $SX.X_t = \text{Jumlah hasil kali skor tiap butir dengan skor total yang berpasangan}$
 $= (4 \times 138) + (4 \times 133) + (4 \times 135) + \dots + (4 \times 148)$
 $= 12337$
8. Kolom $Sx.x_t = SX.X_t - \frac{(SX)(SX_t)}{n} = 12337 - \frac{96 \times 3814}{30}$
 $= 132.2$
9. Kolom $r_{\text{hitung}} = \sqrt{\frac{Sx.x_t}{Sx^2 . Sxt^2}} = \sqrt{\frac{132.20}{20.80 \cdot 3207.47}} = 0.51182$
10. Kriteria valid adalah 0,361 atau lebih, kurang dari 0,361 dinyatakan drop.

**Data Hasil Perhitungan Uji Validitas Skor Butir Dengan Skor Total
Variabel X (Keterlibatan Kerja)**

No. Butir	SX	SX ²	SX.X _t	Sx ²	Sx.x _t	Sx _t ²	r _{hitung}	r _{tabel}	Kesimp.
1	96	328	12337	20.8	132.2	3207.47	0.51182	0.361	Valid
2	103	369	13249	15.37	154.267	3207.47	0.69487	0.361	Valid
3	111	421	14100	10.3	-11.8	3207.47	-0.06492	0.361	Drop
4	120	484	15330	4	74	3207.47	0.65331	0.361	Valid
5	103	369	13249	15.37	154.267	3207.47	0.69487	0.361	Valid
6	105	379	13472	11.5	123	3207.47	0.64044	0.361	Valid
7	102	356	13064	9.2	96.4	3207.47	0.56118	0.361	Valid
8	104	380	13307	19.47	85.1333	3207.47	0.3407	0.361	Drop
9	105	375	13409	7.5	60	3207.47	0.38685	0.361	Valid
10	103	361	13166	7.367	71.2667	3207.47	0.46363	0.361	Valid
11	104	372	13238	11.47	16.1333	3207.47	0.08412	0.361	Drop
12	113	431	14417	5.367	50.9333	3207.47	0.38821	0.361	Valid
13	104	372	13305	11.47	83.1333	3207.47	0.43349	0.361	Valid
14	108	406	13835	17.2	104.6	3207.47	0.44533	0.361	Valid
15	108	406	13851	17.2	120.6	3207.47	0.51345	0.361	Valid
16	103	369	13178	15.37	83.2667	3207.47	0.37506	0.361	Valid
17	108	404	13879	15.2	148.6	3207.47	0.673	0.361	Valid
18	109	407	13880	10.97	22.4667	3207.47	0.11979	0.361	Drop
19	86	270	11074	23.47	140.533	3207.47	0.51224	0.361	Valid
20	110	420	14021	16.67	36.3333	3207.47	0.15714	0.361	Drop
21	102	358	13116	11.2	148.4	3207.47	0.78297	0.361	Valid
22	115	451	14702	10.17	81.6667	3207.47	0.45225	0.361	Valid
23	110	412	14076	8.667	91.3333	3207.47	0.5478	0.361	Valid
24	111	423	14238	12.3	126.2	3207.47	0.63537	0.361	Valid
25	110	418	14132	14.67	147.333	3207.47	0.67929	0.361	Valid
26	105	389	13515	21.5	166	3207.47	0.63213	0.361	Valid
27	113	437	14457	11.37	90.9333	3207.47	0.47624	0.361	Valid
28	114	444	14582	10.8	88.8	3207.47	0.47711	0.361	Valid
29	107	397	13724	15.37	120.733	3207.47	0.54382	0.361	Valid
30	116	460	14856	11.47	108.533	3207.47	0.56593	0.361	Valid
31	109	405	13933	8.967	75.4667	3207.47	0.445	0.361	Valid
32	89	277	11405	12.97	90.1333	3207.47	0.44197	0.361	Valid
33	86	266	10949	19.47	15.5333	3207.47	0.06216	0.361	Drop
34	104	376	13304	15.47	82.1333	3207.47	0.36876	0.361	Valid
35	111	423	14190	12.3	78.2	3207.47	0.39371	0.361	Valid
36	107	403	13554	21.37	-49.2667	3207.47	-0.18819	0.361	Drop

**Perhitungan Kembali Hasil Uji Coba Variabel X Valid
Keterlibatan Kerja**

No. Resp.	Butir Pernyataan																												X total	X total ²	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29		
1	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	116	13456
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	107	11449
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	111	12321
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	112	12544
5	2	3	4	3	2	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	97	9409
6	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	2	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	97	9409
7	3	2	4	2	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	2	95	9025
8	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	102	10404
9	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	2	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	101	10201
10	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	3	4	4	103	10609
11	3	3	4	3	3	4	4	4	3	2	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	98	9604
12	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	95	9025
13	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	3	4	4	3	4	4	2	2	2	4	4	4	4	3	3	4	98	9604	
14	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	2	4	4	97	9409	
15	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	2	3	3	3	4	3	3	4	4	2	2	2	4	2	4	4	97	9409	
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	111	12321
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	3	4	3	3	3	2	4	3	4	3	4	2	4	3	101	10201		
18	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	4	2	90	8100	
19	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	2	4	2	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	96	9216	
20	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	104	10816
21	2	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	97	9409	
22	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	2	4	3	2	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	98	9604	
23	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	2	4	3	102	10404	
24	2	2	3	2	2	2	3	3	3	4	3	4	2	2	3	3	3	3	2	2	4	4	3	3	3	2	2	4	81	6561	
25	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	2	3	2	3	3	3	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	3	3	98	9604
26	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	133	17689
27	2	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	2	5	4	4	4	4	110	12100
28	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	2	4	3	116	13456	
29	2	2	3	2	3	4	4	4	4	3	2	3	3	3	4	5	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	96	9216
30	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	124	15376	
SX	96	103	120	103	105	102	105	103	113	104	108	108	103	108	86	102	115	110	111	110	105	113	114	107	116	109	89	104	111	3083	319951
SX ²	328	369	484	369	379	356	375	361	431	372	406	406	369	404	270	358	451	412	423	418	389	437	444	397	460	405	277	376	423		

**Data Hasil Perhitungan Kembali Uji Validitas Skor Butir Dengan Skor Total
Variabel X (Keterlibatan Kerja)**

SX_t = 3083

SX_t² = 319951

No. Butir	SX	SX ²	SXi.X _t	Sx ²	Sx.x _t	Sx _t ²	rhitung	r _{tabel}	Kesimp.
1	96	328	9997	20.8	131.40	3121.37	0.5157	0.361	Valid
2	103	369	10738	15.367	153.03	3121.37	0.6988	0.361	Valid
3	120	484	12404	4	72.00	3121.37	0.6444	0.361	Valid
4	103	369	10738	15.37	153.03	3121.37	0.6988	0.361	Valid
5	105	379	10912	11.5	121.50	3121.37	0.6413	0.361	Valid
6	102	356	10579	9.2	96.80	3121.37	0.5712	0.361	Valid
7	105	375	10846	7.5	55.50	3121.37	0.3627	0.361	Valid
8	103	361	10652	7.37	67.03	3121.37	0.4421	0.361	Valid
9	113	431	11660	5.37	47.37	3121.37	0.3660	0.361	Valid
10	104	372	10775	11.47	87.27	3121.37	0.4613	0.361	Valid
11	108	406	11192	17.2	93.20	3121.37	0.4022	0.361	Valid
12	108	406	11218	17.2	119.20	3121.37	0.5144	0.361	Valid
13	103	369	10673	15.37	88.03	3121.37	0.4020	0.361	Valid
14	108	404	11245	15.2	146.20	3121.37	0.6712	0.361	Valid
15	86	270	8997	23.47	159.07	3121.37	0.5877	0.361	Valid
16	102	358	10637	11.2	154.80	3121.37	0.8279	0.361	Valid
17	115	451	11903	10.17	84.83	3121.37	0.4762	0.361	Valid
18	110	412	11400	8.67	95.67	3121.37	0.5817	0.361	Valid
19	111	423	11535	12.3	127.90	3121.37	0.6527	0.361	Valid
20	110	418	11453	14.67	148.67	3121.37	0.6948	0.361	Valid
21	105	389	10958	21.5	167.50	3121.37	0.6466	0.361	Valid
22	113	437	11709	11.37	96.37	3121.37	0.5116	0.361	Valid
23	114	444	11812	10.8	96.60	3121.37	0.5261	0.361	Valid
24	107	397	11109	15.37	112.97	3121.37	0.5158	0.361	Valid
25	116	460	12038	11.47	117.07	3121.37	0.6188	0.361	Valid
26	109	405	11275	8.97	73.43	3121.37	0.4389	0.361	Valid
27	89	277	9242	12.97	95.77	3121.37	0.4760	0.361	Valid
28	104	376	10773	15.47	85.27	3121.37	0.3881	0.361	Valid
29	111	423	11481	12.3	73.90	3121.37	0.3772	0.361	Valid

Data Hasil Uji Reliabilitas Variabel X

Uji Coba Instrumen Variabel X

No.	Varians
1	0.69
2	0.51
3	0.13
4	0.51
5	0.38
6	0.31
7	0.25
8	0.25
9	0.18
10	0.38
11	0.57
12	0.57
13	0.51
14	0.51
15	0.78
16	0.37
17	0.34
18	0.29
19	0.41
20	0.49
21	0.72
22	0.38
23	0.36
24	0.51
25	0.38
26	0.30
27	0.43
28	0.52
29	0.41
Σ	12.45

1. Menghitung Varians tiap butir dengan r contoh butir ke 1

$$Si^2 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}{n}$$

$$= \frac{328 - \frac{96^2}{30}}{30} = 0.69$$

2. Menghitung varians total

$$St^2 = \frac{\sum X_t^2 - \frac{(\sum X_t)^2}{n}}{n}$$

$$= \frac{319951 - \frac{3083^2}{30}}{30} = 104.05$$

3. Menghitung Reliabilitas

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum si^2}{st^2} \right)$$

$$= \frac{29}{29-1} \left(1 - \frac{12.45}{104.05} \right)$$

$$= 0.912$$

Kesimpulan

Dari perhitungan di atas menunjukkan bahwa instrumen termasuk dalam kategori (0,800 - 1,000). Jadi instrumen memiliki **reliabilitas yang sangat baik**.

Tabel Interpretasi

Besarnya nilai r	Interpretasi
0,800 - 1,000	Sangat tinggi
0,600 - 0,799	Tinggi
0,400 - 0,599	Cukup
0,200 - 0,399	Rendah

rumus

iwa r_{ii}
Maka
gat tinggi

PERHITUNGAN VALIDITAS BUTIR UJI COBA
VARIABEL KEINGINAN BERPINDAH (TURNOVER INTENTION)

NO. RESP.	BUTIR PERTANYAAN																						X total	X total ²	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22			
1	5	3	3	4	2	5	4	3	4	1	1	2	1	3	4	2	4	3	3	2	1	2	62	3844	
2	4	3	2	4	2	4	2	2	2	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	2	2	3	64	4096	
3	5	4	2	4	2	4	4	2	3	2	2	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	3	74	5476	
4	4	3	2	5	2	4	4	2	3	2	2	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	3	73	5329	
5	5	3	3	4	3	5	4	3	4	3	2	4	3	4	4	5	5	4	3	3	3	4	81	6561	
6	4	4	4	5	3	4	3	3	3	2	2	5	1	4	5	4	5	4	3	3	2	4	77	5929	
7	4	3	4	5	3	5	3	3	3	3	3	5	2	4	5	5	5	4	4	4	4	4	85	7225	
8	5	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	2	4	5	4	5	4	4	3	4	3	83	6889	
9	4	4	4	5	3	5	3	2	3	3	3	5	2	3	5	4	4	4	4	3	3	3	79	6241	
10	5	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	5	2	4	5	4	5	4	4	3	3	3	79	6241	
11	5	3	3	4	3	5	4	3	4	3	3	5	5	1	5	4	4	4	3	4	3	3	80	6400	
12	5	3	4	5	3	5	3	3	4	3	3	5	3	5	5	5	5	4	4	3	4	4	88	7744	
13	4	4	4	4	3	5	4	3	4	3	2	5	2	4	5	4	5	4	4	3	4	3	83	6889	
14	5	4	4	5	3	5	3	3	3	2	2	5	2	4	4	5	5	4	4	3	4	4	83	6889	
15	4	3	2	4	2	4	2	2	2	2	2	4	2	4	4	4	4	4	2	2	2	4	65	4225	
16	5	4	2	5	2	4	4	2	3	2	3	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	77	5929	
17	5	4	2	5	3	4	4	2	3	2	3	4	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	77	5929	
18	5	3	3	5	5	5	2	3	2	2	3	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	5	86	7396	
19	5	3	4	5	3	4	4	3	3	2	2	5	2	4	5	4	5	4	3	3	2	4	79	6241	
20	4	3	2	4	2	4	2	3	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	67	4489	
21	4	4	3	4	3	5	4	3	4	3	3	4	2	4	4	4	5	4	3	4	3	4	81	6561	
22	4	4	4	5	3	5	4	3	4	3	3	5	2	4	5	5	5	3	4	4	4	3	86	7396	
23	5	4	4	5	3	4	4	3	4	3	3	4	2	4	5	4	5	4	4	3	4	3	84	7056	
24	5	3	4	5	3	5	3	3	4	3	2	5	2	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	86	7396
25	4	3	3	4	3	2	3	3	3	2	2	5	2	4	5	4	5	3	4	3	3	3	73	5329	
26	5	3	4	5	2	3	2	3	2	2	2	4	2	3	3	3	5	3	2	2	2	3	65	4225	
27	4	3	1	5	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	4	4	5	4	4	4	4	3	68	4624	
28	4	3	3	5	5	4	3	3	4	2	2	5	1	2	4	3	4	2	4	5	4	2	74	5476	
29	3	3	2	4	2	3	3	2	3	2	2	4	2	3	4	3	4	3	3	3	4	3	65	4225	
30	3	2	3	5	3	4	3	3	3	2	2	5	2	3	4	4	5	3	3	4	2	3	71	5041	
SX	133	101	92	137	84	127	97	81	96	71	70	130	59	115	132	118	138	111	106	99	97	101	2295	177291	
SX ²	601	349	306	633	252	555	331	225	322	177	172	582	123	455	590	482	642	419	388	343	339	353			

19	0.38	0.41	0.63	0.333	0.58	0.58	0.4	0.45	0.51	0.74	0.65	0.546	0.35	0.56	0.68	0.68	0.5	0.322	0.66	0.4	0.595	0.49
	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1
	####	7777	7165	10518	6525	9816	7490	6243	7426	5523	5434	10043	4552	8885	####	9146	###	8530	8209	##	7545	7800

Langkah-Langkah Perhitungan Uji Validitas
Disertai Contoh Untuk Nomor Butir 1
Variabel Y (Turnover Intention)

1. Kolom SX_t = Jumlah skor total = 2295
2. Kolom SX_t^2 = Jumlah kuadrat skor total = 2E+05
3. Kolom Sx_t^2 = $SX_t^2 - \frac{(SX_t)^2}{n}$ = $2E+05 - \frac{2295^2}{30} = 1723.5$
4. Kolom SX = Jumlah skor tiap butir = 133
5. Kolom SX^2 = Jumlah kuadrat skor tiap butir
 $= 5^2 + 4^2 + 5^2 + \dots + 3^2$
 $= 601$
6. Kolom Sx^2 = $SX^2 - \frac{(SX)^2}{n}$ = $601 - \frac{133^2}{30} = 11.37$
7. Kolom $SX \cdot X_t$ = Jumlah hasil kali skor tiap butir dengan skor total yang berpasangan
 $= (5 \times 62) + (4 \times 64) + (5 \times 74) + \dots + (3 \times 71)$
 $= 10228$
8. Kolom $Sx \cdot x_t$ = $SX \cdot X_t - \frac{(SX)(SX_t)}{n}$ = $10228 - \frac{133 \times 2295}{30}$
 $= 53.5$
9. Kolom r_{hitung} = $\sqrt{\frac{Sx \cdot x_t}{Sx^2 \cdot SX_t^2}}$ = $\sqrt{\frac{53.50}{11.37 \cdot 1723.50}} = 0.38224$
10. Kriteria valid adalah 0,361 atau lebih, kurang dari 0,361 dinyatakan drop.

**Data Hasil Perhitungan Uji Validitas Skor Butir Dengan Skor Total
Variabel Y (Turnover Intention)**

No. Butir	SX	SX^2	$SX \cdot X_t$	Sx^2	$Sx \cdot x_t$	Sx_t^2	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimp.
1	133	601	10228	11.37	53.5	1723.5	0.38224	0.361	Valid
2	101	349	7777	8.97	50.5	1723.5	0.40623	0.361	Valid
3	92	306	7165	23.87	127	1723.5	0.62618	0.361	Valid
4	137	633	10518	7.37	37.5	1723.5	0.33281	0.361	Drop
5	84	252	6525	16.8	99	1723.5	0.5818	0.361	Valid
6	127	555	9816	17.37	100.5	1723.5	0.5809	0.361	Valid
7	97	331	7490	17.37	69.5	1723.5	0.40172	0.361	Valid
8	81	225	6243	6.3	46.5	1723.5	0.44625	0.361	Valid
9	96	322	7426	14.8	82	1723.5	0.51343	0.361	Valid
10	71	177	5523	8.97	91.5	1723.5	0.73604	0.361	Valid
11	70	172	5434	8.67	79	1723.5	0.64639	0.361	Valid
12	130	582	10043	18.67	98	1723.5	0.54637	0.361	Valid
13	59	123	4552	6.97	38.5	1723.5	0.35135	0.361	Drop
14	115	455	8885	14.17	87.5	1723.5	0.55997	0.361	Valid
15	132	590	10183	9.2	85	1723.5	0.67502	0.361	Valid
16	118	482	9146	17.87	119	1723.5	0.67814	0.361	Valid
17	138	642	10618	7.2	61	1723.5	0.54759	0.361	Valid
18	111	419	8530	8.3	38.5	1723.5	0.3219	0.361	Drop
19	106	388	8209	13.47	100	1723.5	0.65639	0.361	Valid
20	99	343	7635	16.3	61.5	1723.5	0.36692	0.361	Valid
21	97	339	7545	25.37	124.5	1723.5	0.59543	0.361	Valid
22	101	353	7800	12.97	73.5	1723.5	0.49166	0.361	Valid

**PERHITUNGAN KEMBALI VALIDITAS BUTIR UJI COBA
VARIABEL KEINGINAN BERPINDAH (TURNOVER INTENTION)**

NO. RESP.	BUTIR PERTANYAAN																						X total	X total ²
	1	2	3	5	6	7	8	9	10	11	12	14	15	16	17	19	20	21	22					
1	5	3	3	2	5	4	3	4	1	1	2	3	4	2	4	3	2	1	2	54	2916			
2	4	3	2	2	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	2	2	3	54	2916			
3	5	4	2	2	4	4	2	3	2	2	4	4	4	3	4	4	4	4	3	64	4096			
4	4	3	2	2	4	4	2	3	2	2	4	4	4	3	4	4	4	4	3	62	3844			
5	5	3	3	3	5	4	3	4	3	2	4	4	4	5	5	3	3	3	4	70	4900			
6	4	4	4	3	4	3	3	3	2	2	5	4	5	4	5	3	3	2	4	67	4489			
7	4	3	4	3	5	3	3	3	3	3	5	4	5	5	5	4	4	4	4	74	5476			
8	5	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	5	4	5	4	3	4	3	73	5329			
9	4	4	4	3	5	3	2	3	3	3	5	3	5	4	4	4	3	3	3	68	4624			
10	5	4	3	3	4	3	3	3	3	2	5	4	5	4	5	4	3	3	3	69	4761			
11	5	3	3	3	5	4	3	4	3	3	5	5	4	4	4	4	4	3	3	72	5184			
12	5	3	4	3	5	3	3	4	3	3	5	5	5	5	5	4	3	4	4	76	5776			
13	4	4	4	3	5	4	3	4	3	2	5	4	5	4	5	4	3	4	3	73	5329			
14	5	4	4	3	5	3	3	3	2	2	5	4	4	5	5	4	3	4	4	72	5184			
15	4	3	2	2	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	2	2	4	55	3025			
16	5	4	2	2	4	4	2	3	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	66	4356			
17	5	4	2	3	4	4	2	3	2	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	66	4356			
18	5	3	3	5	5	2	3	2	2	3	4	5	5	5	5	4	4	4	5	74	5476			
19	5	3	4	3	4	4	3	3	2	2	5	4	5	4	5	3	3	2	4	68	4624			
20	4	3	2	2	4	2	3	2	2	2	4	4	4	4	4	3	3	2	3	57	3249			
21	4	4	3	3	5	4	3	4	3	3	4	4	4	4	5	3	4	3	4	71	5041			
22	4	4	4	3	5	4	3	4	3	3	5	4	5	5	5	4	4	4	3	76	5776			
23	5	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	5	4	5	4	3	4	3	73	5329			
24	5	3	4	3	5	3	3	4	3	2	5	5	5	5	5	4	3	4	4	75	5625			
25	4	3	3	3	2	3	3	3	2	2	5	4	5	4	5	4	3	3	3	64	4096			
26	5	3	4	2	3	2	3	2	2	2	4	3	3	3	5	2	2	2	3	55	3025			
27	4	3	1	2	3	2	2	3	2	2	2	3	4	4	5	4	4	4	3	57	3249			
28	4	3	3	5	4	3	3	4	2	2	5	2	4	3	4	4	5	4	2	66	4356			
29	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	4	3	4	3	4	5	3	4	3	56	3136			
30	3	2	3	3	4	3	3	3	2	2	5	3	4	4	5	3	4	2	3	61	3721			
SX	133	101	92	84	127	97	81	96	71	70	130	115	132	118	138	106	99	97	101	1988	133264			
SX ²	601	349	306	252	555	331	225	322	177	172	582	455	590	482	642	388	343	339	353					

	0.37	0.41	0.6	0.61	0.58	0.4	0.49	0.57	0.74	0.63	0.57	0.54	0.67	0.6	0.53	0.67	0.4	0.58	0.42
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
8862	6741	###	5664	8511	###	5416	6448	4792	4711	8711	7700	8827	###	9200	7120	###	6542	6752	

**Data Hasil Perhitungan Kembali Uji Validitas Skor Butir Dengan Skor Total
Variabel Y (Turnover Intention)**

SX_t = 1988

SX_t² = 133264

No. Butir	SX	SX ²	SX.X _t	SX ²	Sx.x _t	Sx _t ²	rhitung	r _{tabel}	Kesimp.
1	133	601	8862	11.3667	48.5333	1525.87	0.36852	0.361	Valid
2	101	349	6741	8.96667	48.0667	1525.87	0.41093	0.361	Valid
3	92	306	6220	23.8667	123.467	1525.87	0.64699	0.361	Valid
4	84	252	5664	16.8	97.6	1525.87	0.60959	0.361	Valid
5	127	555	8511	17.3667	95.1333	1525.87	0.58441	0.361	Valid
6	97	331	6500	17.3667	72.1333	1525.87	0.44312	0.361	Valid
7	81	225	5416	6.3	48.4	1525.87	0.49365	0.361	Valid
8	96	322	6448	14.8	86.4	1525.87	0.57494	0.361	Valid
9	71	177	4792	8.96667	87.0667	1525.87	0.74435	0.361	Valid
10	70	172	4711	8.66667	72.3333	1525.87	0.62901	0.361	Valid
11	130	582	8711	18.6667	96.3333	1525.87	0.5708	0.361	Valid
12	115	455	7700	14.1667	79.3333	1525.87	0.53959	0.361	Valid
13	132	590	8827	9.2	79.8	1525.87	0.67352	0.361	Valid
14	118	482	7926	17.8667	106.533	1525.87	0.64522	0.361	Valid
15	138	642	9200	7.2	55.2	1525.87	0.52664	0.361	Valid
16	106	388	7120	13.4667	95.7333	1525.87	0.66784	0.361	Valid
17	99	343	6621	16.3	60.6	1525.87	0.38426	0.361	Valid
18	97	339	6542	25.3667	114.133	1525.87	0.58013	0.361	Valid
19	101	353	6752	12.9667	59.0667	1525.87	0.41992	0.361	Valid

Data Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y

Uji Coba Instrumen Variabel Y

No.	Varians
1	0.38
2	0.30
3	0.80
4	0.56
5	0.58
6	0.58
7	0.21
8	0.49
9	0.30
10	0.29
11	0.62
12	0.47
13	0.31
14	0.60
15	0.24
16	0.45
17	0.54
18	0.85
19	0.43
Σ	8.99

1. Menghitung Varians tiap butir dengan rumus contoh butir ke 1

$$S_i^2 = \frac{\sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}{n}$$

$$= \frac{601 - \frac{133^2}{30}}{30} = 0.38$$

2. Menghitung varians total

$$S_t^2 = \frac{\sum X_t^2 - (\sum X_t)^2}{n}$$

$$= \frac{319951 - \frac{3083^2}{30}}{30} = 104.05$$

3. Menghitung Reliabilitas

$$r_{ii} = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{S_t^2} \right)$$

$$= \frac{19}{19-1} \left(1 - \frac{8.99}{104.0} \right)$$

$$= 0.958$$

Kesimpulan

Dari perhitungan di atas menunjukkan bahwa r_{ii} termasuk dalam kategori (0,800 - 1,000). Maka instrumen memiliki **reliabilitas yang sangat tinggi**

Tabel Interpretasi

Besarnya nilai r	Interpretasi
0,800 - 1,000	Sangat tinggi
0,600 - 0,799	Tinggi
0,400 - 0,599	Cukup
0,200 - 0,399	Rendah

Perhitungan Uji Linieritas dengan Persamaan Regresi Linier

Diketahui

$$\begin{aligned} n &= 62 \\ \Sigma X &= 5445 \\ \Sigma X^2 &= 482189 \\ \Sigma Y &= 4380 \\ \Sigma Y^2 &= 310766 \\ \Sigma XY &= 383608 \end{aligned}$$

Dimasukkan ke dalam rumus :

$$\begin{aligned} a &= \frac{(\Sigma Y)(\Sigma X^2) - (\Sigma X)(\Sigma XY)}{n \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2} \\ &= \frac{4380 \quad 482189 - \quad 5445 \quad 383608}{62 \quad 482189 - \quad 5445^2} \\ &= \frac{2111987820 - \quad 2088745560}{29895718 - \quad 29648025} \\ &= \frac{23242260}{247693} \\ &= 93.83 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} b &= \frac{n \Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{n \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2} \\ &= \frac{62 \quad 383608 - \quad 5445 \quad 4380}{62 \quad 482189 - \quad 5445^2} \\ &= \frac{23783696 - \quad 23849100}{29895718 - \quad 29648025} \\ &= \frac{-65404}{247693} \\ &= -0.26405 \end{aligned}$$

Jadi persamaanya adalah :

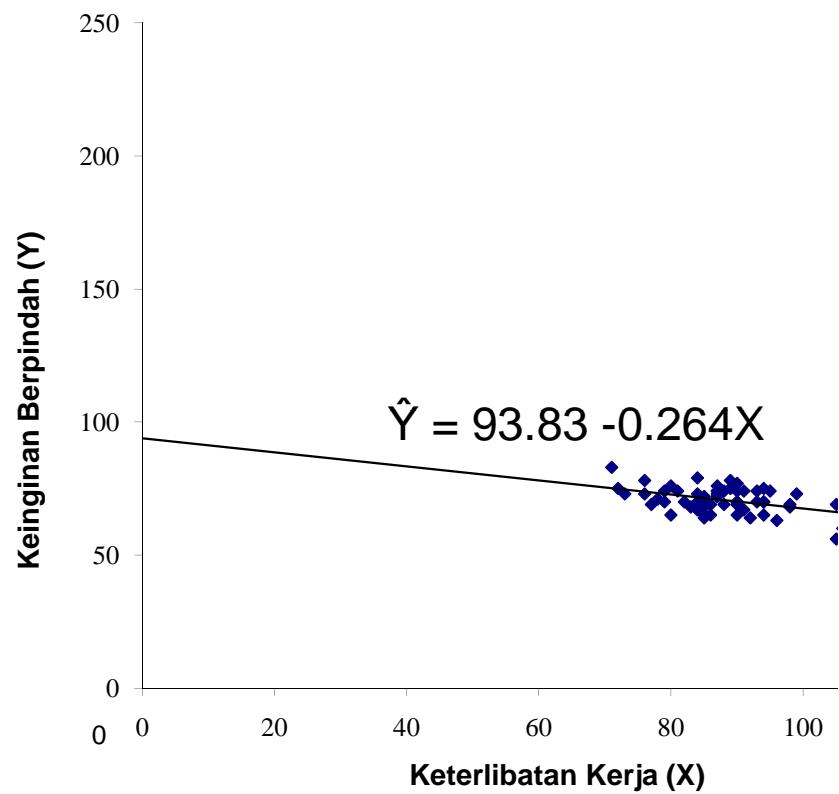
$$\hat{Y} = 93.83 - 0.264 X$$

Tabel Untuk Menghitung $\hat{Y} = a + bX$

n	X	$\hat{Y} = 93.11 - 0.256X$			\hat{Y}
1	71	93.83	-0.264	. 71	75.09
2	72	93.83	-0.264	. 72	74.82
3	73	93.83	-0.264	. 73	74.56
4	76	93.83	-0.264	. 76	73.77
5	76	93.83	-0.264	. 76	73.77
6	77	93.83	-0.264	. 77	73.50
7	78	93.83	-0.264	. 78	73.24
8	79	93.83	-0.264	. 79	72.97
9	79	93.83	-0.264	. 79	72.97
10	80	93.83	-0.264	. 80	72.71
11	80	93.83	-0.264	. 80	72.71
12	81	93.83	-0.264	. 81	72.45
13	82	93.83	-0.264	. 82	72.18
14	83	93.83	-0.264	. 83	71.92
15	84	93.83	-0.264	. 84	71.65
16	84	93.83	-0.264	. 84	71.65
17	84	93.83	-0.264	. 84	71.65
18	84	93.83	-0.264	. 84	71.65
19	84	93.83	-0.264	. 84	71.65
20	85	93.83	-0.264	. 85	71.39
21	85	93.83	-0.264	. 85	71.39
22	85	93.83	-0.264	. 85	71.39
23	85	93.83	-0.264	. 85	71.39
24	85	93.83	-0.264	. 85	71.39
25	85	93.83	-0.264	. 85	71.39
26	86	93.83	-0.264	. 86	71.13
27	86	93.83	-0.264	. 86	71.13
28	87	93.83	-0.264	. 87	70.86
29	87	93.83	-0.264	. 87	70.86
30	87	93.83	-0.264	. 87	70.86
31	87	93.83	-0.264	. 87	70.86
32	87	93.83	-0.264	. 87	70.86
33	87	93.83	-0.264	. 87	70.86
34	88	93.83	-0.264	. 88	70.60
35	88	93.83	-0.264	. 88	70.60
36	89	93.83	-0.264	. 89	70.33

37	89	93.83	-0.264	.	89	70.33
38	90	93.83	-0.264	.	90	70.07
39	90	93.83	-0.264	.	90	70.07
40	90	93.83	-0.264	.	90	70.07
41	90	93.83	-0.264	.	90	70.07
42	90	93.83	-0.264	.	90	70.07
43	90	93.83	-0.264	.	90	70.07
44	90	93.83	-0.264	.	90	70.07
45	91	93.83	-0.264	.	91	69.81
46	91	93.83	-0.264	.	91	69.81
47	92	93.83	-0.264	.	92	69.54
48	93	93.83	-0.264	.	93	69.28
49	93	93.83	-0.264	.	93	69.28
50	94	93.83	-0.264	.	94	69.01
51	94	93.83	-0.264	.	94	69.01
51	94	93.83	-0.264	.	94	69.01
53	94	93.83	-0.264	.	94	69.01
54	95	93.83	-0.264	.	95	68.75
55	96	93.83	-0.264	.	96	68.49
56	98	93.83	-0.264	.	98	67.96
57	98	93.83	-0.264	.	98	67.96
58	99	93.83	-0.264	.	99	67.69
59	105	93.83	-0.264	.	105	66.11
60	105	93.83	-0.264	.	105	66.11
61	106	93.83	-0.264	.	106	65.85
62	112	93.83	-0.264	.	112	64.26

GRAFIK PERSAMAAN REGRESI





—

Tabel Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku
Regresi $\hat{Y} = 93,11 - 0,256 X$

No.	X	Y	\hat{Y}	(Y - \hat{Y})	(Y - \hat{Y}) · (Y - \hat{Y})	$[(Y - \hat{Y}) - (\bar{Y} - \hat{Y})]^2$
1	71	83	75,09	7,91	7,91	62,61227
2	72	75	74,82	0,18	0,18	0,03127
3	73	73	74,56	-1,56	-1,56	2,43080
4	76	73	73,77	-0,77	-0,77	0,58821
5	76	78	73,77	4,23	4,23	17,91875
6	77	69	73,50	-4,50	-4,50	20,27604
7	78	71	73,24	-2,24	-2,24	5,01240
8	79	70	72,97	-2,97	-2,97	8,84936
9	79	74	72,97	1,03	1,03	1,05106
10	80	76	72,71	3,29	3,29	10,81927
11	80	65	72,71	-7,71	-7,71	59,45543
12	81	74	72,45	1,55	1,55	2,41280
13	82	70	72,18	-2,18	-2,18	4,76387
14	83	68	71,92	-3,92	-3,92	15,35524
15	84	73	71,65	1,35	1,35	1,81031
16	84	70	71,65	-1,65	-1,65	2,73745
17	84	69	71,65	-2,65	-2,65	7,04650
18	84	79	71,65	7,35	7,35	53,95602
19	84	67	71,65	-4,65	-4,65	21,66459
20	85	72	71,39	0,61	0,61	0,37153
21	85	64	71,39	-7,39	-7,39	54,61907
22	85	71	71,39	-0,39	-0,39	0,15247
23	85	68	71,39	-3,39	-3,39	11,49530
24	85	70	71,39	-1,39	-1,39	1,93341
25	85	65	71,39	-6,39	-6,39	40,83812
26	86	65	71,13	-6,13	-6,13	37,53300
27	86	69	71,13	-2,13	-2,13	4,52166
28	87	73	70,86	2,14	2,14	4,56948
29	87	72	70,86	1,14	1,14	1,29421
30	87	76	70,86	5,14	5,14	26,39528
31	87	72	70,86	1,14	1,14	1,29421
32	87	74	70,86	3,14	3,14	9,84475
33	87	74	70,86	3,14	3,14	9,84475
34	88	74	70,60	3,40	3,40	11,57147
35	88	69	70,60	-1,60	-1,60	2,55461
36	89	75	70,33	4,67	4,67	21,76912
37	89	78	70,33	7,67	7,67	58,76356
38	90	69	70,07	-1,07	-1,07	1,14534
39	90	69	70,07	-1,07	-1,07	1,14534
40	90	65	70,07	-5,07	-5,07	25,70701
41	90	70	70,07	-0,07	-0,07	0,00493
42	90	77	70,07	6,93	6,93	48,02202
43	90	74	70,07	3,93	3,93	15,44327
44	90	70	70,07	-0,07	-0,07	0,00493
45	91	67	69,81	-2,81	-2,81	7,87451
46	91	74	69,81	4,19	4,19	17,58833
47	92	64	69,54	-5,54	-5,54	30,71490
48	93	74	69,28	4,72	4,72	22,29681
49	93	70	69,28	0,72	0,72	0,52121
50	94	70	69,01	0,99	0,99	0,97220
51	94	70	69,01	0,99	0,99	0,97220
52	94	65	69,01	-4,01	-4,01	16,11217
53	94	75	69,01	5,99	5,99	35,83223
54	95	74	68,75	5,25	5,25	27,56308
55	96	63	68,49	-5,49	-5,49	30,09501
56	98	69	67,96	1,04	1,04	1,08621
57	98	68	67,96	0,04	0,04	0,00178
58	99	73	67,69	5,31	5,31	28,15646
59	105	69	66,11	2,89	2,89	8,35547
60	105	56	66,11	-10,11	-10,11	102,20033
61	106	60	65,85	-5,85	-5,85	34,16829
62	112	67	64,26	2,74	2,74	7,50185
Jumlah				0,00		1061,64353

Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku
Regresi $\hat{Y} = 93,11 - 0,256 X$

$$\begin{aligned}
 1. \text{ Rata-rata} &= \bar{Y} - \bar{\hat{Y}} = \frac{\sum(Y - \hat{Y})}{n} \\
 &= \frac{0.00}{62} \\
 &= 0.0000
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 2. \text{ Varians} &= S^2 = \frac{\sum\{(Y - \hat{Y}) - (\bar{Y} - \bar{\hat{Y}})\}^2}{n - 1} \\
 &= \frac{1061.644}{61} \\
 &= 17.404
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 3. \text{ Simpangan Baku} &= S = \sqrt{S^2} \\
 &= \sqrt{17.404} \\
 &= 4.17181
 \end{aligned}$$

Perhitungan Normalitas Galat Taksiran Y Atas X
Regresi $\hat{Y} = 93,11 - 0,256 X$

No.	(Y - \hat{Y}) (Xi)	(Y - \hat{Y}) - (Y - \hat{Y}) (Xi - \bar{X}_i)	Zi	Zt	F(z) S(z) [F(z) - S(z)]
1	-10.11	-10.11	-2.42	0.4922	0.0078 0.0161 0.0083
2	-7.71	-7.71	-1.85	0.4678	0.0322 0.0323 0.0001
3	-7.39	-7.39	-1.77	0.4616	0.0384 0.0484 0.0100
4	-6.39	-6.39	-1.53	0.4370	0.0630 0.0645 0.0015
5	-6.13	-6.13	-1.47	0.4292	0.0708 0.0806 0.0098
6	-5.85	-5.85	-1.40	0.4192	0.0808 0.0968 0.0160
7	-5.54	-5.54	-1.33	0.4082	0.0918 0.1129 0.0211
8	-5.49	-5.49	-1.31	0.4049	0.0951 0.1290 0.0339
9	-5.07	-5.07	-1.22	0.3888	0.1112 0.1452 0.0340
10	-4.65	-4.65	-1.12	0.3686	0.1314 0.1613 0.0299
11	-4.50	-4.50	-1.08	0.3599	0.1401 0.1774 0.0373
12	-4.01	-4.01	-0.96	0.3315	0.1685 0.1935 0.0250
13	-3.92	-3.92	-0.94	0.3264	0.1736 0.2097 0.0361
14	-3.39	-3.39	-0.81	0.2910	0.2090 0.2258 0.0168
15	-2.97	-2.97	-0.71	0.2611	0.2389 0.2419 0.0030
16	-2.81	-2.81	-0.67	0.2486	0.2514 0.2581 0.0067
17	-2.65	-2.65	-0.64	0.2389	0.2611 0.2742 0.0131
18	-2.24	-2.24	-0.54	0.2054	0.2946 0.2903 0.0043
19	-2.18	-2.13	-0.51	0.1950	0.3050 0.3065 0.0015
20	-2.13	-1.65	-0.40	0.1554	0.3446 0.3226 0.0220
21	-1.65	-1.60	-0.38	0.1480	0.3520 0.3387 0.0133
22	-1.60	-1.56	-0.37	0.1443	0.3557 0.3548 0.0009
23	-1.56	-1.39	-0.33	0.1293	0.3707 0.3710 0.0003
24	-1.39	-1.07	-0.26	0.1026	0.3974 0.3871 0.0103
25	-1.07	-1.07	-0.26	0.1026	0.3974 0.4032 0.0058
26	-1.07	-0.77	-0.18	0.0714	0.4286 0.4194 0.0092
27	-0.77	-0.39	-0.09	0.0359	0.4641 0.4355 0.0286
28	-0.39	-0.07	-0.02	0.0080	0.4920 0.4516 0.0404
29	-0.07	-0.07	-0.02	0.0080	0.4920 0.4677 0.0243
30	-0.07	0.04	0.01	0.0040	0.5040 0.4839 0.0201
31	0.04	0.18	0.04	0.0160	0.5160 0.5000 0.0160
32	0.18	0.61	0.15	0.0596	0.5596 0.5161 0.0435
33	0.61	0.72	0.17	0.0675	0.5675 0.5323 0.0352
34	0.72	0.99	0.24	0.0948	0.5948 0.5484 0.0464
35	0.99	0.99	0.24	0.0948	0.5948 0.5645 0.0303
36	0.99	1.03	0.25	0.0987	0.5987 0.5806 0.0181
37	1.03	1.04	0.25	0.0987	0.5987 0.5968 0.0019
38	1.04	1.14	0.27	0.1064	0.6064 0.6129 0.0065
39	1.14	1.14	0.27	0.1064	0.6064 0.6290 0.0226
40	1.14	1.35	0.32	0.1255	0.6255 0.6452 0.0197
41	1.35	1.55	0.37	0.1443	0.6443 0.6613 0.0170
42	1.55	2.14	0.51	0.1950	0.6950 0.6774 0.0176
43	2.14	2.74	0.66	0.2454	0.7454 0.6935 0.0519
44	2.74	2.89	0.69	0.2549	0.7549 0.7097 0.0452
45	2.89	3.14	0.75	0.2734	0.7734 0.7258 0.0476
46	3.14	3.14	0.75	0.2734	0.7734 0.7419 0.0315
47	3.14	3.29	0.79	0.2852	0.7852 0.7581 0.0271
48	3.29	3.40	0.82	0.2939	0.7939 0.7742 0.0197
49	3.40	3.93	0.94	0.3264	0.8264 0.7903 0.0361
50	3.93	4.19	1.01	0.3438	0.8438 0.8065 0.0373
51	4.19	4.23	1.01	0.3438	0.8438 0.8226 0.0212
52	4.23	4.67	1.12	0.3686	0.8686 0.8387 0.0299

53	4.67	4.72	1.13	0.3708	0.8708	0.8548	0.0160
54	4.72	4.76	1.14	0.3729	0.8729	0.8710	0.0019
55	5.14	5.14	1.23	0.3907	0.8907	0.8871	0.0036
56	5.25	5.25	1.26	0.3962	0.8962	0.9032	0.0070
57	5.31	5.31	1.27	0.3980	0.8980	0.9194	0.0214
58	5.99	5.99	1.43	0.4236	0.9236	0.9355	0.0119
59	6.93	6.93	1.66	0.4515	0.9515	0.9516	0.0001
60	7.35	7.35	1.76	0.4608	0.9608	0.9677	0.0069
61	7.67	7.67	1.84	0.4671	0.9671	0.9839	0.0168
62	7.91	7.91	1.90	0.4713	0.9713	1.0000	0.0287

Dari perhitungan, didapat nilai L_{hitung} terbesar = 0.0519 , L_{tabel} untuk n = 62 dengan taraf signifikan 0,05 adalah 0,112. $L_{hitung} < L_{tabel}$. Dengan demikian dapat disimpulkan data berdistribusi Normal.

Langkah Perhitungan Uji Normalitas Galat Taksiran
Regresi $\hat{Y} = 93,11 - 0,256 X$

1. Kolom \hat{Y}

$$\begin{aligned}\hat{Y} &= 93,83 - 0,264 X \\ &= 93,83 - 0,264 [71] = 75,09\end{aligned}$$

2. Kolom $Y - \hat{Y}$

$$Y - \hat{Y} = 83 - 75,09 = 7,91$$

3. Kolom $(Y - \hat{Y}) - (\bar{Y} - \bar{\hat{Y}})$

$$(Y - \hat{Y}) - (\bar{Y} - \bar{\hat{Y}}) = 7,91 - 0,0000 = 7,91$$

4. Kolom $[(Y - \hat{Y}) - (\bar{Y} - \bar{\hat{Y}})]^2$

$$= 7,91^2 = 62,61$$

5. Kolom $Y - \hat{Y}$ atau (X_i) yang sudah diurutkan dari data terkecil

6. Kolom $(Y - \hat{Y}) - (\bar{Y} - \bar{\hat{Y}})$ atau $(X_i - \bar{X})$ yang sudah diurutkan dari data terkecil

7. Kolom Z_i

$$Z_i = \frac{(X_i - \bar{X})}{S} = \frac{-10,11}{4,17} = -2,42$$

8. Kolom Z_t

Dari kolom Z_i kemudian dikonsultasikan tabel distribusi Z contoh : -2,78; pada sumbu menurun cari angka 2,7; lalu pada sumbu mendatar angka 8 Diperoleh nilai $Z_t = 0,4973$

9. Kolom $F(z_i)$

$$\begin{aligned}F(z_i) &= 0,5 + Z_t, \text{ jika } Z_i (+) \\ &= 0,5 - Z_t, \text{ Jika } Z_i (-) \\ Z_i = -2,42, \text{ maka } 0,5 - Z_t &= 0,5 - 0,4973 = 0,0078\end{aligned}$$

10. Kolom $S(z_i)$

$$\frac{\text{Nomor Responden}}{\text{Jumlah Responden}} = \frac{1}{62} = 0,016$$

11. Kolom $[F(z_i) - S(z_i)]$

$$\begin{aligned}\text{Nilai mutlak antara } F(z_i) - S(z_i) \\ &= [0,0078 - 0,016] = 0,0083\end{aligned}$$

Perhitungan Uji Keberartian Regresi

1. Mencari Jumlah Kuadrat Total JK (T)

$$\begin{aligned} JK(T) &= \sum Y^2 \\ &= 310766 \end{aligned}$$

2. Mencari jumlah kuadrat regresi a JK (a)

$$\begin{aligned} JK(a) &= \frac{(\sum Y)^2}{n} \\ &= \frac{4380^2}{62} \\ &= 309425.81 \end{aligned}$$

3. Mencari jumlah kuadrat regresi b JK (b/a)

$$\begin{aligned} JK(b) &= b \left\{ \sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{N} \right\} \\ &= -0.264 \left\{ 383608 - \frac{(5445)(4380)}{62} \right\} \\ &= 278.55 \end{aligned}$$

4. Mencari jumlah kuadrat residu JK (S)

$$\begin{aligned} JK(S) &= JK(T) - JK(a) - JK(b/a) \\ &= 310766 - 309425.81 - 278.55 \\ &= 1061.64352646219 \end{aligned}$$

5. Mencari Derajat Kebebasan

$$\begin{aligned} dk_{(T)} &= n = 62 \\ dk(a) &= 1 \\ dk(b/a) &= 1 \\ dk_{(res)} &= n - 2 = 60 \end{aligned}$$

6. Mencari Rata-rata Jumlah Kuadrat

$$\begin{aligned} RJK_{(b/a)} &= \frac{JK_{(b/a)}}{dk_{(b/a)}} = \frac{278.55}{1} = 278.55 \\ RJK_{(res)} &= \frac{JK_{(res)}}{dk_{(res)}} = \frac{1061.64}{60} = 17.69 \end{aligned}$$

7. Kriteria Pengujian

Terima H_0 jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka regresi tidak berarti
Tolak H_0 jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka regresi berarti

8. Pengujian

$$F_{\text{hitung}} = \frac{RJK_{(\text{h/a})}}{RJK_{(\text{res})}} = \frac{278.55}{17.69} = 15.74$$

9. Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan $F_{\text{hitung}} = 15.74$, dan sehingga $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi adalah berarti

Perhitungan Uji Kelinieran Regresi

1. Mencari Jumlah Kuadrat Kekeliruan JK (G)

$$JK(G) = \sum \left\{ \Sigma Y_k^2 - \frac{\Sigma Y_k^2}{n_k} \right\}$$
$$= 515.248$$

2. Mencari Jumlah Kuadrat Tuna cocok JK (TC)

$$JK(TC) = JK(S) - JK(G)$$
$$= 1061.644 - 515.248$$
$$= 546.40$$

3. Mencari Derajat Kebebasan

$$k = 29$$
$$dk_{(TC)} = k - 2 = 27$$
$$dk_{(G)} = n - k = 33$$

4. Mencari rata-rata jumlah kuadrat

$$RJK_{(TC)} = \frac{546.40}{27} = 20.24$$
$$RJK_{(G)} = \frac{515.25}{33} = 15.61$$

5. Kriteria Pengujian

Tolak H_0 jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka regresi tidak linier

Terima H_0 jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka regresi linier

6. Pengujian

$$F_{hitung} = \frac{RJK_{(TC)}}{RJK_{(G)}} = \frac{20.24}{15.61} = 1.296$$

7. Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan $F_{hitung} = 1.296$, dan $F_{tabel(0.05:27/33)} = 1.80$

sehingga $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi adalah linier

Perhitungan JK (G)

No.	K	n _i	X	Y	Y ²	XY	SYk ²	(SYk) ² n		(SYk) ² n	$\left\{ \frac{SYk^2}{n} - \frac{(SYk)^2}{n} \right\}$
1	1		71	83	6889	5893					
2	2	1	72	75	5625	5400					
3	3	1	73	73	5329	5329					
4	4	2	76	73	5329	5548	11413	151	22801	11400.5	12.5
5			76	78	6084	5928					
6	5	1	77	69	4761	5313					
7	6	1	78	71	5041	5538					
8	7	2	79	70	4900	5530	10376	144	20736	10368	8
9			79	74	5476	5846					
10	8	2	80	76	5776	6080	10001	141	19881	9940.5	60.5
11			80	65	4225	5200					
12	9	1	81	74	5476	5994					
13	10	1	82	70	4900	5740					
14	11	1	83	68	4624	5644					
15	12	5	84	73	5329	6132	25720	358	128164	25632.8	87.2
16			84	70	4900	5880					
17			84	69	4761	5796					
18			84	79	6241	6636					
19			84	67	4489	5628					
20	13	6	85	72	5184	6120	28070	410	168100	28016.7	53.3333
21			85	64	4096	5440					
22			85	71	5041	6035					
23			85	68	4624	5780					
24			85	70	4900	5950					
25			85	65	4225	5525					
26	14	2	86	65	4225	5590	8986	134	17956	8978	8
27			86	69	4761	5934					
28	15	6	87	73	5329	6351	32425	441	194481	32413.5	11.5
29			87	72	5184	6264					
30			87	76	5776	6612					
31			87	72	5184	6264					
32			87	74	5476	6438					
33			87	74	5476	6438					
34	16	2	88	74	5476	6512	10237	143	20449	10224.5	12.5
35			88	69	4761	6072					
36	17	2	89	75	5625	6675	11709	153	23409	11704.5	4.5
37			89	78	6084	6942					
38	18	7	90	69	4761	6210	34952	494	244036	34862.3	89.7143
39			90	69	4761	6210					
40			90	65	4225	5850					
41			90	70	4900	6300					
42			90	77	5929	6930					
43			90	74	5476	6660					
44			90	70	4900	6300					
45	19	2	91	67	4489	6097	9965	141	19881	9940.5	24.5
46			91	74	5476	6734					
47	20	1	92	64	4096	5888					
48	21	2	93	74	5476	6882	10376	144	20736	10368	8
49			93	70	4900	6510					
50	22	4	94	70	4900	6580	19650	280	78400	19600	50
51			94	70	4900	6580					
52			94	65	4225	6110					
53			94	75	5625	7050					
54	23	1	95	74	5476	7030					
55	24	1	96	63	3969	6048					
56	25	2	98	69	4761	6762	9385	137	18769	9384.5	0.5
57			98	68	4624	6664					
58	26	1	99	73	5329	7227					
59	27	2	105	69	4761	7245	7897	125	15625	7812.5	84.5
60			105	56	3136	5880					
61	28	1	106	60	3600	6360					
62	29	1	112	67	4489	7504					
S	29	61	5374	4297	310766	377715					515.248

Data Penelitian
Variabel X (Keterlibatan Kerja)

NO. RESP	Butir Pernyataan																												Skor Total			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29			
1	1	2	3	2	2	3	3	3	2	4	2	2	3	2	5	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	73	
2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	4	2	2	3	2	3	3	3	3	4	3	4	4	3	2	3	4	3	2	3	84		
3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	72	
4	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	2	3	3	3	76	
5	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	76	
6	2	3	3	1	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	1	3	2	2	2	2	2	2	4	3	71	
7	2	3	4	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	4	3	3	2	2	3	3	3	4	2	2	4	4	4	80	
8	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	2	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	2	4	4	4	112	
9	3	4	3	2	2	2	3	3	2	4	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	4	2	3	3	77	
10	2	2	3	2	2	2	3	3	3	4	2	4	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	4	3	4	2	3	4	79		
11	4	4	2	4	4	2	2	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	105		
12	2	3	4	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	4	3	3	4	2	2	4	4	87		
13	2	2	3	2	2	2	3	3	3	4	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	4	3	3	3	4	78		
14	3	3	4	3	3	2	2	2	3	3	2	2	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	5	4	85		
15	3	4	4	4	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	4	5	81		
16	2	3	4	3	3	3	3	3	4	2	2	3	4	3	2	3	4	3	3	3	2	4	3	2	3	3	4	2	4	87		
17	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	105	105		
18	2	3	3	4	4	4	3	4	4	2	5	4	3	4	4	3	3	3	5	4	4	4	5	5	2	4	4	4	106	106		
19	2	3	4	3	3	2	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	2	4	4	4	99	99	
20	2	4	4	2	3	2	3	4	3	3	4	3	4	2	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	2	2	4	4	4	94	94	
21	2	3	4	2	3	2	3	4	3	3	4	3	4	2	2	4	4	3	2	2	3	3	3	4	3	2	2	3	4	86	86	
22	2	3	4	2	4	3	3	4	3	3	4	3	4	2	3	3	4	3	2	2	3	3	3	4	4	2	2	4	4	90	90	
23	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	4	3	4	2	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	2	2	4	3	94	94		
24	4	4	4	3	4	3	3	4	2	2	4	4	4	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	2	5	4	98	98	
25	2	2	3	2	3	3	2	3	2	4	3	2	3	3	2	3	4	3	2	2	3	4	3	4	3	2	2	4	4	82	82	
26	2	2	3	3	4	4	3	4	3	4	3	2	4	2	2	4	4	3	2	2	3	3	3	4	4	3	2	4	4	90	90	
27	2	4	3	3	4	4	3	4	2	4	3	2	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	4	4	2	2	4	4	90	90		
28	2	4	4	2	4	3	2	3	2	4	4	4	4	4	2	3	4	3	2	2	2	3	3	4	4	2	2	4	4	90	90	
29	3	4	3	2	4	4	3	4	3	3	2	2	4	2	2	3	3	4	3	3	2	3	2	4	4	3	2	2	4	4	87	87
30	2	3	3	2	4	4	2	2	3	4	3	2	3	3	2	3	4	4	3	3	2	3	3	4	4	3	2	4	3	87	87	
31	2	2	4	2	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	2	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	2	4	4	92	92	
32	2	3	3	2	3	2	3	3	3	4	4	3	4	4	2	3	3	4	3	3	2	3	2	4	3	3	3	4	4	89	89	
33	2	2	4	2	4	3	3	3	3	2	2	4	3	2	3	4	3	2	2	3	4	3	4	3	2	2	4	4	4	85	85	
34	2	2	3	2	4	3	3	3	4	3	2	4	4	2	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	2	2	4	4	90	90	
35	2	3	3	2	3	4	3	2	2	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	2	2	4	4	94	94	
36	2	3	3	2	2	2	3	3	3	4	4	3	4	4	4	2	3	3	4	3	3	2	2	3	4	2	2	4	4	3	84	84
37	3	4	2	3	4	4	3	2	2	3	2	2	4	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	2	4	3	87	87		

38	2	3	3	2	2	3	3	2	2	4	3	2	4	4	2	3	3	3	2	2	2	2	3	4	3	2	2	4	3	79
39	2	3	3	2	3	2	2	3	3	4	4	3	4	4	2	4	4	4	3	3	2	2	3	4	4	4	4	4	93	
40	2	3	2	2	3	2	2	2	2	4	4	3	4	2	3	3	4	4	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	89	
41	2	3	3	2	3	2	2	3	3	4	3	2	4	2	2	4	4	4	3	3	2	3	2	3	4	4	4	4	88	
42	2	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	2	4	2	2	3	4	4	3	3	2	3	3	3	2	2	3	4	85	
43	3	4	3	2	3	2	2	3	2	4	3	2	4	2	2	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	2	2	4	3	87
44	2	4	3	2	2	2	2	3	2	4	3	3	4	2	2	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	2	2	4	4	86
45	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	2	4	2	3	3	3	3	2	2	3	3	4	4	2	2	2	4	4	83
46	2	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	2	4	3	84
47	2	2	3	2	2	2	2	3	3	4	4	4	4	2	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	84	
48	2	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	2	4	3	91
49	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	4	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	5	4	98
50	2	4	4	2	3	2	3	3	3	4	4	2	4	3	2	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	2	3	4	4	93
51	2	3	2	2	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	94	
52	2	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	2	4	4	2	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	2	5	4	90	
53	2	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	2	2	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	2	2	4	4	88
54	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	85
55	2	3	3	2	2	2	3	4	3	4	4	3	3	2	2	4	4	3	4	4	3	4	4	3	2	4	3	91		
56	2	2	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	2	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	96	
57	2	3	4	2	4	3	2	3	3	4	4	4	4	5	3	2	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	95
58	2	2	4	2	3	2	2	2	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	4	3	3	3	4	4	80
59	2	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	3	4	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	4	3	2	3	4	4	84
60	3	4	4	2	2	2	3	3	4	4	4	4	4	3	3	2	3	4	3	2	2	2	3	3	4	3	3	4	4	90
61	2	3	3	3	2	2	3	2	3	4	4	4	3	3	2	2	4	3	2	2	3	3	4	4	2	3	3	4	3	85
62	2	4	3	2	2	2	3	3	3	4	4	4	3	3	2	2	3	4	3	3	2	2	3	4	4	2	2	4	4	85
Σ	138	191	197	148	184	169	172	188	176	221	198	168	223	167	150	194	221	204	175	174	175	206	200	228	201	167	150	233	227	5445

Data Penelitian
Variabel Y (Turnover Intention)

NO. RESP	Butir Pernyataan																		Skor Total	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	
1	5	5	4	3	3	3	3	4	4	4	2	4	5	3	5	4	4	4	4	73
2	4	2	4	4	3	4	3	4	4	3	5	3	4	5	5	4	4	4	4	73
3	4	4	4	4	5	5	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	75
4	5	5	4	3	4	4	3	4	3	2	4	4	5	4	5	4	4	3	3	73
5	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	78
6	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	83
7	4	4	4	3	5	4	3	4	3	3	5	4	5	5	4	4	4	3	4	76
8	4	4	2	1	4	3	2	4	1	1	4	4	4	5	5	5	5	5	4	67
9	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	69
10	4	2	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	70
11	4	4	4	4	4	4	3	4	2	2	4	3	4	4	5	4	4	3	3	69
12	5	4	3	3	5	4	3	3	2	3	5	4	4	4	5	4	4	3	5	73
13	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	71
14	5	4	5	3	4	4	4	5	3	3	5	4	5	5	4	5	4	3	4	79
15	4	4	4	3	5	3	4	4	3	3	5	3	5	4	5	4	4	4	3	74
16	5	5	4	3	4	4	3	4	3	2	4	3	5	4	5	4	3	3	4	72
17	4	3	1	2	5	4	2	3	1	1	3	3	4	3	4	4	2	4	3	56
18	4	4	3	2	4	2	2	2	2	3	2	4	4	4	5	4	4	3	3	60
19	4	4	3	3	4	4	2	3	3	2	4	4	4	4	5	5	3	3	4	68
20	4	4	4	3	4	3	3	3	2	4	5	5	4	5	4	3	3	4	4	70
21	4	4	4	2	4	2	2	2	3	3	4	4	4	4	5	4	3	3	4	65
22	4	4	4	3	4	2	2	2	3	3	4	5	5	4	5	5	3	3	4	69
23	4	5	5	2	4	2	3	4	4	3	4	5	4	4	5	4	2	2	4	70
24	4	2	4	2	4	4	2	3	2	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	63
25	4	3	4	3	4	4	2	3	2	3	4	5	4	5	5	4	3	3	5	70
26	4	3	4	2	4	3	2	3	3	3	4	4	5	5	5	4	3	3	5	69
27	4	3	4	3	4	3	2	2	2	2	4	5	4	4	4	5	3	3	4	65
28	4	4	4	3	4	4	2	2	3	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	74
29	5	4	4	3	4	4	3	4	2	4	4	4	5	4	5	4	3	3	5	74
30	4	4	5	3	4	3	3	4	3	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	76
31	4	4	4	3	5	4	2	3	2	2	4	4	4	4	5	4	3	3	3	67

32	4	5	4	2	5	4	3	4	3	3	5	4	4	4	5	4	4	4	75	
33	4	4	4	2	4	4	2	2	2	2	5	5	4	4	5	4	3	3	4	67
34	4	4	4	2	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	5	4	3	3	4	70
35	4	4	3	2	4	3	3	4	3	2	4	5	4	4	5	4	4	4	4	70
36	4	4	3	2	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	70
37	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	74
38	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	5	4	5	5	3	3	5	74
39	4	4	5	2	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	74
40	5	5	4	3	4	3	4	4	3	3	4	5	5	4	5	4	4	4	5	78
41	5	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	74
42	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	72
43	5	4	4	2	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	3	3	4	72
44	5	4	4	2	3	4	2	3	2	3	5	4	4	4	5	4	4	3	4	69
45	4	3	4	2	3	4	2	3	2	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	68
46	4	3	3	2	2	4	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	3	5	4	64
47	4	4	4	2	3	4	3	4	2	3	4	5	4	5	5	4	3	4	4	71
48	4	5	5	2	4	4	3	3	3	4	3	5	5	4	5	4	4	3	4	74
49	4	4	4	2	3	4	3	4	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	5	73
50	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	5	5	4	5	4	4	4	3	75
51	4	4	4	3	3	3	2	2	2	2	4	4	4	5	4	4	3	4	4	65
52	5	4	5	5	4	3	3	4	2	2	5	5	4	4	5	4	5	4	4	77
53	4	4	4	2	3	2	4	4	2	2	4	4	4	5	4	5	4	4	4	69
54	4	3	3	2	4	4	3	4	2	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	68
55	4	4	4	3	4	3	3	3	2	2	4	4	5	4	5	4	4	4	4	70
56	4	4	4	2	4	3	3	4	3	2	4	4	4	4	5	4	3	4	4	69
57	4	4	5	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	74
58	4	4	4	3	3	4	2	2	3	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	65
59	5	4	4	3	5	4	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	69
60	3	3	3	3	4	3	2	2	2	2	3	5	5	4	4	4	4	4	4	64
61	4	4	5	3	4	4	2	2	3	2	3	4	4	4	4	4	4	5	5	70
62	4	3	4	2	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	5	4	4	3	4	65
S	260	239	240	168	246	224	174	210	169	175	251	259	267	256	293	256	223	220	250	4380

83
56

Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel X (Keterlibatan Kerja)

1. Menentukan Rentang

$$\begin{aligned} \text{Rentang} &= \text{Data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 112 - 71 \\ &= 41 \end{aligned}$$

2. Banyaknya Interval Kelas

$$\begin{aligned} K &= 1 + (3,3) \log n \\ &= 1 + (3,3) \log 62 \\ &= 1 + (3,3) 1,79 \\ &= 1 + 5,907 \\ &= 6,907 \text{ (dibulatkan } 7 \text{)} \end{aligned}$$

3. Panjang Kelas Interval

$$\begin{aligned} P &= \frac{\text{Rentang}}{\text{Kelas}} \\ &= \frac{41}{7} = 5.86 \text{ (ditetapkan menjadi } 6 \text{)} \end{aligned}$$

Kelas Interval			Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
71	-	76	70.5	76.5	5	8%
77	-	82	76.5	82.5	8	13%
83	-	88	82.5	88.5	22	35%
89	-	94	88.5	94.5	18	19%
95	-	100	94.5	100.5	5	8%
101	-	106	100.5	106.5	3	5%
107	-	112	106.5	112.5	1	2%
Jumlah					62	100%

Kriteria Keterlibatan Kerja

Interval	Tingkat hubungan
0-20	Sangat rendah
21-40	Rendah
41-60	Sedang
61-80	Tinggi
81-100	Sangat Tinggi

Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel Y (Turnover Intention)

1. Menentukan Rentang

$$\begin{aligned} \text{Rentang} &= \text{Data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 83 - 56 \\ &= 27 \end{aligned}$$

2. Banyaknya Interval Kelas

$$\begin{aligned} K &= 1 + (3,3) \log n \\ &= 1 + (3,3) \log 62 \\ &= 1 + (3,3) 1,79 \\ &= 1 + 5,907 \\ &= 6,907 \text{ (dibulatkan menjadi } 7 \text{)} \end{aligned}$$

3. Panjang Kelas Interval

$$P = \frac{\text{Rentang}}{\text{Kelas}}$$

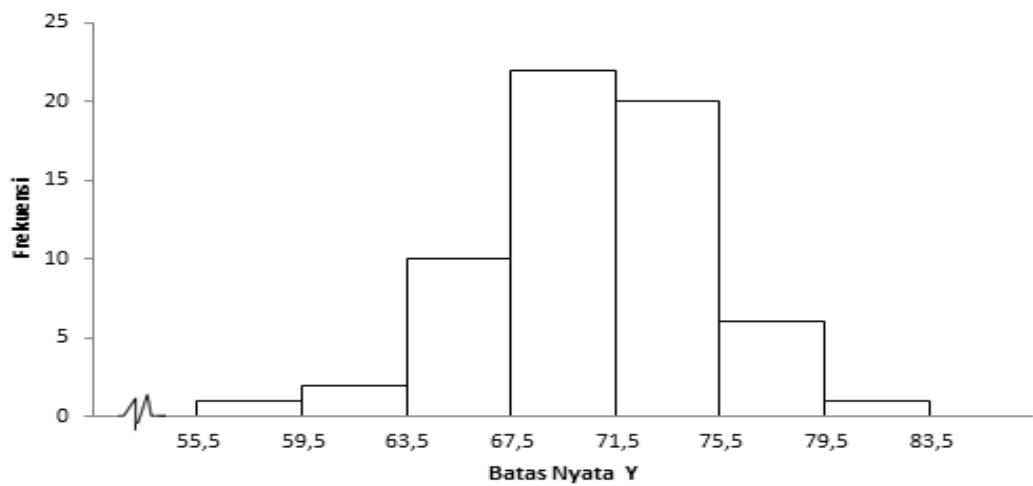
$$= \frac{27}{7} = 3.857 \text{ (dibulatkan menjadi } 4 \text{)}$$

Kelas Interval			Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
56	-	59	55.5	59.5	1	1.61%
60	-	63	59.5	63.5	2	3.23%
64	-	67	63.5	67.5	10	16.13%
68	-	71	67.5	71.5	22	35.00%
72	-	75	71.5	75.5	20	32.26%
76	-	79	75.5	79.5	6	9.68%
80	-	83	79.5	83.5	1	1.34%
Jumlah					62	100%

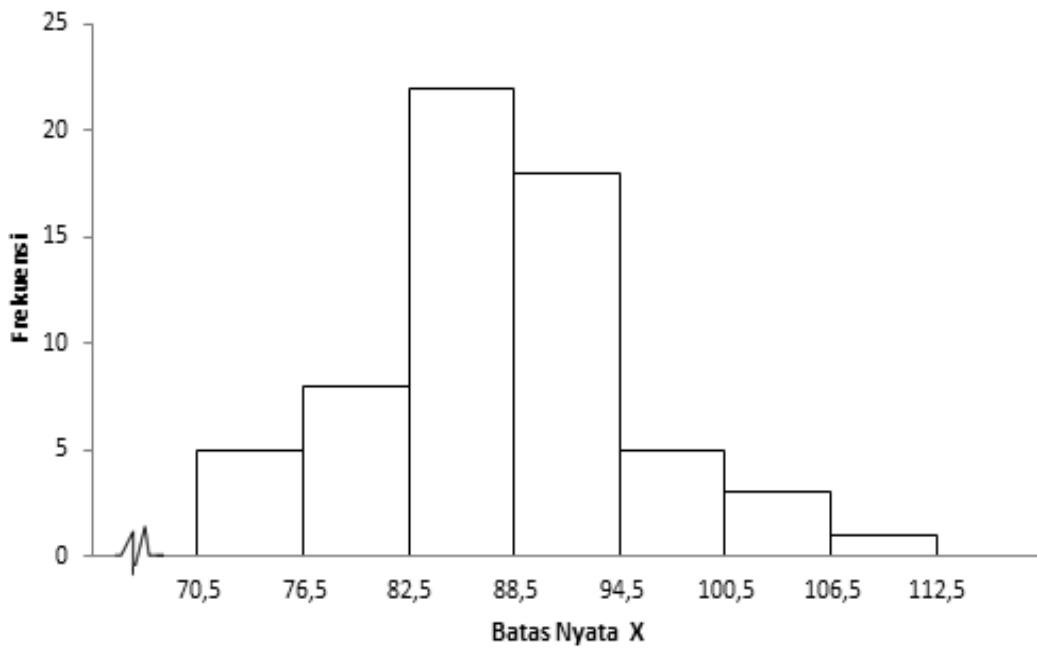
Kriteria Keinginan berpindah

Interval	Tingkat hubungan
0-20	Sangat rendah
21-40	Rendah
41-60	Sedang
61-80	Tinggi
81-100	Sangat Tinggi

Grafik Histogram Keinginan Berpindah (*Turnover Intention*)



Grafik Histogram Variabel X (Keterlibatan Kerja)



**Hasil Data Mentah Variabel X (Keterlibatan Kerja)
dan Variabel Y (Turnover Intention)**

NO.	VARIABEL X	VARIABEL Y
1	73	73
2	84	73
3	72	75
4	76	73
5	76	78
6	71	83
7	80	76
8	112	67
9	77	69
10	79	70
11	105	69
12	87	73
13	78	71
14	85	79
15	81	74
16	87	72
17	105	56
18	106	60
19	99	68
20	94	70
21	86	65
22	90	69
23	94	70
24	98	63
25	82	70
26	90	69
27	90	65
28	90	74
29	87	74
30	87	76
31	92	67
32	89	75
33	85	67
34	90	70
35	94	70
36	84	70
37	87	74
38	79	74
39	93	74
40	89	78
41	88	74
42	85	72
43	87	72
44	86	69
45	83	68
46	84	64
47	84	71
48	91	74
49	98	73
50	93	75
51	94	65
52	90	77
53	88	69
54	85	68
55	91	70
56	96	69
57	95	74
58	80	65
59	84	69
60	90	64
61	85	70
62	85	65

**Tabel Perhitungan Rata-rata,
Varians dan Simpangan Baku, Variabel X dan Y**

NO.	X	Y	X - \bar{X}	Y - \bar{Y}	(X - \bar{X})²	(Y - \bar{Y})²
1	73	73	-14.82	2.35	219.71	5.55
2	84	73	-3.82	2.35	14.61	5.55
3	72	75	-15.82	4.35	250.35	18.96
4	76	73	-11.82	2.35	139.77	5.55
5	76	78	-11.82	7.35	139.77	54.09
6	71	83	-16.82	12.35	283.00	152.64
7	80	76	-7.82	5.35	61.19	28.67
8	112	67	24.18	-3.65	584.55	13.29
9	77	69	-10.82	-1.65	117.13	2.71
10	79	70	-8.82	-0.65	77.84	0.42
11	105	69	17.18	-1.65	295.06	2.71
12	87	73	-0.82	2.35	0.68	5.55
13	78	71	-9.82	0.35	96.48	0.13
14	85	79	-2.82	8.35	7.97	69.80
15	81	74	-6.82	3.35	46.55	11.25
16	87	72	-0.82	1.35	0.68	1.84
17	105	56	17.18	-14.65	295.06	214.48
18	106	60	18.18	-10.65	330.42	113.32
19	99	68	11.18	-2.65	124.93	7.00
20	94	70	6.18	-0.65	38.16	0.42
21	86	65	-1.82	-5.65	3.32	31.87
22	90	69	2.18	-1.65	4.74	2.71
23	94	70	6.18	-0.65	38.16	0.42
24	98	63	10.18	-7.65	103.58	58.45
25	82	70	-5.82	-0.65	33.90	0.42
26	90	69	2.18	-1.65	4.74	2.71
27	90	65	2.18	-5.65	4.74	31.87
28	90	74	2.18	3.35	4.74	11.25
29	87	74	-0.82	3.35	0.68	11.25
30	87	76	-0.82	5.35	0.68	28.67
31	92	67	4.18	-3.65	17.45	13.29
32	89	75	1.18	4.35	1.39	18.96
33	85	67	-2.82	-3.65	7.97	13.29
34	90	70	2.18	-0.65	4.74	0.42
35	94	70	6.18	-0.65	38.16	0.42
36	84	70	-3.82	-0.65	14.61	0.42
37	87	74	-0.82	3.35	0.68	11.25
38	79	74	-8.82	3.35	77.84	11.25
39	93	74	5.18	3.35	26.81	11.25
40	89	78	1.18	7.35	1.39	54.09
41	88	74	0.18	3.35	0.03	11.25
42	85	72	-2.82	1.35	7.97	1.84

43	87	72	-0.82	1.35	0.68	1.84
44	86	69	-1.82	-1.65	3.32	2.71
45	83	68	-4.82	-2.65	23.26	7.00
46	84	64	-3.82	-6.65	14.61	44.16
47	84	71	-3.82	0.35	14.61	0.13
48	91	74	3.18	3.35	10.10	11.25
49	98	73	10.18	2.35	103.58	5.55
50	93	75	5.18	4.35	26.81	18.96
51	94	65	6.18	-5.65	38.16	31.87
52	90	77	2.18	6.35	4.74	40.38
53	88	69	0.18	-1.65	0.03	2.71
54	85	68	-2.82	-2.65	7.97	7.00
55	91	70	3.18	-0.65	10.10	0.42
56	96	69	8.18	-1.65	66.87	2.71
57	95	74	7.18	3.35	51.52	11.25
58	80	65	-7.82	-5.65	61.19	31.87
59	84	69	-3.82	-1.65	14.61	2.71
60	90	64	2.18	-6.65	4.74	44.16
61	85	70	-2.82	-0.65	7.97	0.42
62	85	65	-2.82	-5.65	7.97	31.87
Jumlah	5445	4380			3995.05	1340.19

Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku

Variabel X

Rata-rata :

$$\begin{aligned}\bar{X} &= \frac{\Sigma X}{n} \\ &= \frac{5445}{62} \\ &= 87.82\end{aligned}$$

Variabel Y

$$\begin{aligned}\bar{Y} &= \frac{\Sigma Y}{n} \\ &= \frac{4380}{62} \\ &= 70.65\end{aligned}$$

Varians :

$$\begin{aligned}s^2 &= \frac{\Sigma(X-\bar{X})^2}{n-1} \\ &= \frac{3995.05}{61} \\ &= 65.49\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}s^2 &= \frac{\Sigma(Y-\bar{Y})^2}{n-1} \\ &= \frac{1340.19}{61} \\ &= 21.97\end{aligned}$$

Simpangan Baku :

$$\begin{aligned}SD &= \sqrt{s^2} \\ &= \sqrt{65.493} \\ &= 8.09\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}SD &= \sqrt{s^2} \\ &= \sqrt{21.970} \\ &= 4.69\end{aligned}$$

Data Berpasangan Variabel X dan Variabel Y

No. Resp	K	n	X	Y	X ²	Y ²
1	1	1	71	83	5041	6889
2	2	1	72	75	5184	5625
3	3	1	73	73	5329	5329
4	4	2	76	73	5776	5329
5			76	78	5776	6084
6	5	1	77	69	5929	4761
7	6	1	78	71	6084	5041
8	7	2	79	70	6241	4900
9			79	74	6241	5476
10	8	2	80	76	6400	5776
11			80	65	6400	4225
12	9	1	81	74	6561	5476
13	10	1	82	70	6724	4900
14	11	1	83	68	6889	4624
15	12	5	84	73	7056	5329
16			84	70	7056	4900
17			84	69	7056	4761
18			84	79	7056	6241
19			84	67	7056	4489
20	13	6	85	72	7225	5184
21			85	64	7225	4096
22			85	71	7225	5041
23			85	68	7225	4624
24			85	70	7225	4900
25			85	65	7225	4225
26	14	2	86	65	7396	4225
27			86	69	7396	4761
28	15	6	87	73	7569	5329
29			87	72	7569	5184
30			87	76	7569	5776
31			87	72	7569	5184
32			87	74	7569	5476
33			87	74	7569	5476
34	16	2	88	74	7744	5476
35			88	69	7744	4761
36	17	2	89	75	7921	5625
37			89	78	7921	6084

38	18	7	90	69	8100	4761
39			90	69	8100	4761
40			90	65	8100	4225
41			90	70	8100	4900
42			90	77	8100	5929
43			90	74	8100	5476
44			90	70	8100	4900
45	19	2	91	67	8281	4489
46			91	74	8281	5476
47	20	1	92	64	8464	4096
48	21	2	93	74	8649	5476
49			93	70	8649	4900
50	22	4	94	70	8836	4900
51			94	70	8836	4900
52			94	65	8836	4225
53			94	75	8836	5625
54	23	1	95	74	9025	5476
55	24	1	96	63	9216	3969
56	25	2	98	69	9604	4761
57			98	68	9604	4624
58	26	1	99	73	9801	5329
59	27	2	105	69	11025	4761
60			105	56	11025	3136
61	28	1	106	60	11236	3600
62	29	1	112	67	12544	4489
Jumlah	29	62	5445	4380	482189	310766

XY
5893
5400
5329
5548
5928
5313
5538
5530
5846
6080
5200
5994
5740
5644
6132
5880
5796
6636
5628
6120
5440
6035
5780
5950
5525
5590
5934
6351
6264
6612
6264
6438
6438
6512
6072
6675
6942

6210
6210
5850
6300
6930
6660
6300
6097
6734
5888
6882
6510
6580
6580
6110
7050
7030
6048
6762
6664
7227
7245
5880
6360
7504
383608

Tabel Anava untuk Uji Keberartian dan Uji Kelinieran Regersi

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F _{hitung}	F _{tabel}
Total	n	SY^2		-	
Regresi (a)	1	$\frac{(SY)^2}{n}$			$F_o > F_t$
Regresi (b/a)	1	$b \left\{ \sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{N} \right\}$	$\frac{JK(b)}{1}$	$\frac{S^2_{reg}}{S^2_{res}}$	Maka regresi Berarti
Residu	n - 2	$Jk(S)$	$\frac{JK(S)}{n-2}$		
Tuna Cocok	k - 2	JK (TC)	$\frac{JK(TC)}{k-2}$	$\frac{S^2_{TC}}{S^2_G}$	$F_o < F_t$ Maka
Galat Kekeliruan	n - k	JK (G)	$\frac{JK(G)}{n-k}$		Regresi Linier

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F _{hitung}	F _{tabel}
Total	62	310766.00			
Regresi (a)	1	309425.81			
Regresi (b/a)	1	278.55	278.55		
Sisa	60	1061.64	17.69	15.74	4.00
Tuna Cocok	27	546.40	20.24		
Galat Kekeliruan	33	515.25	15.61	1.296	2.42

Perhitungan Koefisien Korelasi Product Moment

Diketahui

$$n = 62$$

$$\Sigma X = 5445$$

$$\Sigma X^2 = 482189$$

$$\Sigma Y = 4380$$

$$\Sigma Y^2 = 310766$$

$$\Sigma XY = 383608$$

Dimasukkan ke dalam rumus :

$$\begin{aligned}
 r_{xy} &= \frac{n \cdot \Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{n \cdot \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\} \{n \cdot \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}} \\
 &= \sqrt{\frac{62 \cdot 383608 - [5445] \cdot [4380]}{62 \cdot 482189 - 5445^2}} \sqrt{\frac{62 \cdot 310766 - 4380^2}{247693 \cdot 83092}} \\
 &= \sqrt{\frac{23783696 - 23849100}{247693 \cdot 83092}} \\
 &= \frac{-65404}{143461.865} \\
 &= -0.456
 \end{aligned}$$

Kesimpulan :

Pada perhitungan product moment di atas diperoleh $r_{hitung}(r_{xy}) = -0.456$ karena $\rho <$

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara variabel X terhadap variabel Y.

: 0,

Perhitungan Uji Signifikansi

Menghitung Uji Signifikansi Koefisien Korelasi menggunakan Uji-t, yaitu dengan rumus :

$$\begin{aligned} t_h &= \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}} \\ &= \frac{-0.456 \sqrt{60}}{\sqrt{1 - 0.208}} \\ &= \frac{-0.456}{\sqrt{0.792}} 7.74597 \\ &= \frac{-3.531}{0.89} \\ &= -3.97 \end{aligned}$$

Kesimpulan :

t_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05 dengan dk ($n-2$) = $(62 - 2) = 60$ sebesar -1,68

Kriteria pengujian :

H_0 : ditolak jika $-t_{hitung} < -t_{tabel}$.

H_0 : diterima jika $-t_{hitung} > -t_{tabel}$.

Dari hasil pengujian :

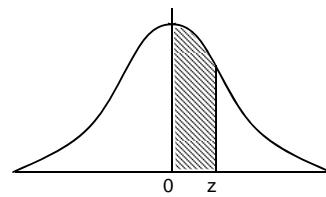
$-t_{hitung} (-3.97) < t_{tabel} (-1,68)$, maka terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y

Perhitungan Uji Koefisien Determinasi

Untuk mencari seberapa besar variasi variabel Y yang ditentukan oleh variabel X, maka digunakan Uji Koefisien Determinasi dengan rumus :

$$\begin{aligned} \text{KD} &= r_{XY}^2 \times 100\% \\ &= -0.456^2 \times 100\% \\ &= 0.2078 \times 100\% \\ &= 20.78\% \end{aligned}$$

Dari hasil tersebut diinterpretasikan bahwa variasi Turnover Intention ditentukan oleh Keterlibatan Kerja sebesar 20,78%.

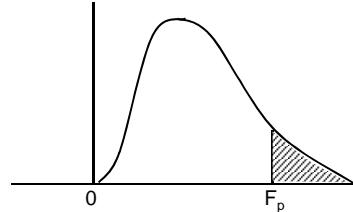


**Tabel Kurva Normal Persentase
Daerah Kurva Normal
dari 0 sampai z**

Z	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
0.0	0000	0040	0080	0120	0160	0199	0239	0279	0319	0359
0.1	0398	0438	0478	0517	0557	0596	0636	0675	0714	0753
0.2	0793	0832	0871	0910	0948	0987	1026	1064	1103	1141
0.3	1179	1217	1255	1293	1331	1368	1406	1443	1480	1517
0.4	1554	1591	1628	1664	1700	1736	1772	1808	1844	1879
0.5	1915	1950	1985	2019	2054	2088	2123	2157	2190	2224
0.6	2258	2291	2324	2357	2389	2422	2454	2486	2518	2549
0.7	2580	2612	2642	2673	2704	2734	2764	2794	2823	2852
0.8	2881	2910	2939	2967	2996	3023	3051	3078	3106	3133
0.9	3159	3186	3212	3238	3264	3289	3315	3340	3365	3389
1.0	3413	3438	3461	3485	3508	3531	3554	3577	3599	3621
1.1	3643	3665	3686	3708	3729	3749	3770	3790	3810	3830
1.2	3849	3869	3888	3907	3925	3944	3962	3980	3997	4015
1.3	4032	4049	4066	4082	4099	4115	4131	4147	4162	4177
1.4	4192	4207	4222	4236	4251	4265	4279	4292	4306	4319
1.5	4332	4345	4357	4370	4382	4394	4406	4418	4429	4441
1.6	4452	4463	4474	4484	4495	4505	4515	4525	4535	4545
1.7	4554	4564	4573	4582	4591	4599	4608	4616	4625	4633
1.8	4641	4649	4656	4664	4671	4678	4688	4693	4699	4706
1.9	4713	4719	4726	4732	4738	4744	4750	4756	4761	4767
2.0	4772	4778	4783	4788	4793	4798	4803	4808	4812	4817
2.1	4821	4826	4830	4834	4838	4842	4846	4850	4854	4857
2.2	4861	4864	4868	4871	4875	4878	4881	4884	4887	4899
2.3	4893	4896	4898	4901	4904	4906	4909	4911	4913	4936
2.4	4918	4920	4922	4925	4927	4929	4931	4932	4934	4936
2.5	4938	4940	4941	4943	4945	4946	4948	4949	4951	4952
2.6	4953	4955	4956	4957	4959	4960	4961	4962	4963	4964
2.7	4965	4956	4967	4968	4969	4970	4971	4972	4973	4974
2.8	4974	4975	4976	4977	4977	4978	4979	4979	4980	4981
2.9	4981	4382	4982	4983	4984	4984	4985	4985	4986	4986
3.0	4987	4987	4987	4988	4988	4989	4989	4989	4990	4990
3.1	4990	4991	4991	4991	4992	4992	4992	4992	4993	4993
3.2	4993	4993	4994	4994	4994	4994	4994	4995	4995	4995
3.3	4995	4995	4995	4996	4996	4996	4996	4996	4996	4997
3.4	4997	4997	4997	4997	4997	4997	4997	4997	4997	4998
3.5	4998	4998	4998	4998	4998	4998	4998	4998	4998	4998
3.6	4998	4998	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999
3.7	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999
3.8	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999
3.9	5000	5000	5000	5000	5000	5000	5000	5000	5000	5000

Sumber : Theory and Problems of Statistics, Spiegel, M.R., Ph.D., Schoum Publishing Co., New York, 1961

untuk lembar kerja Zt



Nilai Persentil untuk Distribusi F

(Bilangan dalam Badan Daftar menyatakan F_p ;

Baris atas untuk $p = 0,05$ dan Baris bawah untuk $p = 0,01$)

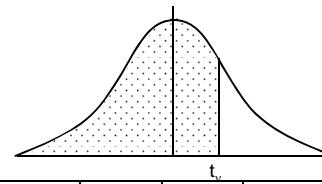
$v_2 = dk$ penyebut	$v_1 = dk$ pembilang																							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	14	16	20	24	30	40	50	75	100	200	500	∞
1	161	200	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	246	248	249	250	251	252	253	253	254	254	254
	4052	4999	5403	5625	5764	5859	5928	5981	6022	6056	6082	6106	6142	6169	6208	6234	6258	6286	6302	6323	6334	6352	6361	6366
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.36	19.37	19.38	19.39	19.40	19.41	19.42	19.43	19.44	19.45	19.46	19.47	19.47	19.48	19.49	19.49	19.50	19.50
	98.49	99.01	99.17	99.25	99.30	99.33	99.34	99.36	99.38	99.40	99.41	99.42	99.43	99.44	99.45	99.46	99.47	99.48	99.48	99.49	99.49	99.49	99.50	99.50
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.88	8.84	8.81	8.78	8.76	8.74	8.71	8.69	8.66	8.64	8.62	8.60	8.58	8.57	8.56	8.54	8.54	8.53
	34.12	30.81	29.46	28.71	28.24	27.91	27.67	27.49	27.34	27.23	27.13	27.05	26.92	26.83	26.69	26.60	26.50	26.41	26.30	26.27	26.23	26.18	26.14	26.12
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.93	5.91	5.87	5.84	5.80	5.77	5.74	5.71	5.70	5.68	5.66	5.65	5.64	5.63
	21.20	18.00	16.69	15.98	15.52	15.21	14.98	14.80	14.66	14.54	14.45	14.37	14.24	14.15	14.02	13.93	13.83	13.74	13.69	13.61	13.57	13.52	13.48	13.46
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.78	4.74	4.70	4.68	4.64	4.60	4.56	4.53	4.50	4.46	4.44	4.42	4.40	4.38	4.37	4.36
	16.26	13.27	12.06	11.39	10.97	10.67	10.45	10.27	10.15	10.05	9.96	9.89	9.77	9.68	9.55	9.47	9.38	9.29	9.24	9.17	9.13	9.07	9.04	9.02
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	4.96	3.92	3.87	3.81	3.81	3.77	3.75	3.72	3.71	3.69	3.68	3.67
	13.74	10.92	9.78	9.15	8.75	8.47	8.26	8.10	7.98	7.87	7.79	7.72	7.60	7.52	7.39	7.31	7.23	7.14	7.09	7.02	6.99	6.94	6.90	6.88
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.63	3.60	3.57	3.52	3.49	3.44	3.41	3.38	3.34	3.32	3.29	3.28	3.25	3.24	3.23
	12.25	9.55	8.45	7.85	7.46	7.19	7.00	6.81	6.71	6.62	6.54	6.47	6.35	6.27	6.15	6.07	5.98	5.90	5.85	5.78	5.75	5.70	5.67	5.65
8	5.32	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.63	3.60	3.57	3.52	3.49	3.44	3.41	3.38	3.34	3.32	3.29	3.28	3.25	3.24	3.23
	11.26	8.65	7.59	7.01	6.63	6.37	6.19	6.03	5.91	5.82	5.00	5.74	5.67	5.56	5.48	5.36	5.28	5.20	5.11	5.06	4.96	4.91	4.88	4.86
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.13	3.10	3.07	3.02	2.98	2.93	2.90	2.86	2.82	2.80	2.77	2.76	2.73	2.72	2.71
	10.56	8.02	6.99	6.42	6.06	5.80	5.62	5.17	5.35	5.26	5.18	5.11	5.00	5.92	4.80	4.53	4.64	4.56	4.51	4.45	4.41	4.36	4.33	4.31
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.97	2.94	2.91	2.86	2.82	2.77	2.74	2.70	2.67	2.64	2.61	2.59	2.56	2.55	2.54
	10.04	7.56	6.55	5.99	5.64	5.39	5.21	5.06	4.95	4.85	4.78	4.71	4.60	4.52	4.41	4.33	4.25	4.17	4.12	4.05	4.01	3.96	3.93	3.91

Nilai Kritis L untuk Uji Lilliefors

Ukuran Sampel	Tarat Nyata (α)				
	0.01	0.05	0.10	0.15	0.20
n = 4	0.417	0.381	0.352	0.319	0.300
5	0.405	0.337	0.315	0.299	0.285
6	0.364	0.319	0.294	0.277	0.265
7	0.348	0.300	0.276	0.258	0.247
8	0.331	0.285	0.261	0.244	0.233
9	0.311	0.271	0.249	0.233	0.223
10	0.294	0.258	0.239	0.224	0.215
11	0.284	0.249	0.230	0.217	0.206
12	0.275	0.242	0.223	0.212	0.199
13	0.268	0.234	0.214	0.202	0.190
14	0.261	0.227	0.207	0.194	0.183
15	0.257	0.220	0.201	0.187	0.177
16	0.250	0.213	0.195	0.182	0.173
17	0.245	0.206	0.289	0.177	0.169
18	0.239	0.200	0.184	0.173	0.166
19	0.235	0.195	0.179	0.169	0.163
20	0.231	0.190	0.174	0.166	0.160
25	0.200	0.173	0.158	0.147	0.142
30	0.187	0.161	0.144	0.136	0.131
n > 30	1.031	0.886	0.805	0.768	0.736
	$\frac{1}{\sqrt{n}}$	$\frac{1}{\sqrt{n}}$	$\frac{1}{\sqrt{n}}$	$\frac{1}{\sqrt{n}}$	$\frac{1}{\sqrt{n}}$

Sumber : Conover, W.J., *Practical Nonparametric Statistics*, John Wiley & Sons, Inc., 1973

$$L_{tabel} \text{ punya dea lillifors} = 0,886 : \sqrt{14} = 0,886 : 10,68 = 0,83$$



Nilai Persentil untuk Distribusi t

$v = dk$

(Bilangan Dalam Badan Daftar Menyatakan t_p)

v	$t_{0.995}$	$t_{0.99}$	$t_{0.975}$	$t_{0.95}$	$t_{0.90}$	$t_{0.80}$	$t_{0.75}$	$t_{0.70}$	$t_{0.60}$	$t_{0.55}$
1	63.66	31.82	12.71	6.31	3.08	1.376	1.000	0.727	0.325	0.518
2	9.92	6.96	4.30	2.92	1.89	1.061	0.816	0.617	0.289	0.142
3	5.84	4.54	3.18	2.35	1.64	0.978	0.765	0.584	0.277	0.137
4	4.60	3.75	2.78	2.13	1.53	0.941	0.744	0.569	0.271	0.134
5	4.03	3.36	2.57	2.02	1.48	0.920	0.727	0.559	0.267	0.132
6	3.71	3.14	2.45	1.94	1.44	0.906	0.718	0.553	0.265	0.131
7	3.50	3.00	2.36	1.90	1.42	0.896	0.711	0.519	0.263	0.130
8	3.36	2.90	2.31	1.86	1.40	0.889	0.706	0.516	0.262	0.130
9	3.25	2.82	2.26	1.83	1.38	0.883	0.703	0.513	0.261	0.129
10	3.17	2.76	2.23	1.81	1.37	0.879	0.700	0.542	0.260	0.129
11	3.11	2.72	2.20	1.80	1.36	0.876	0.697	0.540	0.260	0.129
12	3.06	2.68	2.18	1.78	1.36	0.873	0.695	0.539	0.259	0.128
13	3.01	2.65	2.16	1.77	1.35	0.870	0.694	0.538	0.259	0.128
14	2.98	2.62	2.14	1.76	1.34	0.888	0.692	0.537	0.258	0.128
15	2.95	2.60	2.13	1.75	1.34	0.866	0.691	0.536	0.258	0.128
16	2.92	2.58	2.12	1.75	1.34	0.865	0.690	0.535	0.258	0.128
17	2.90	2.57	2.11	1.74	1.33	0.863	0.890	0.534	0.257	0.128
18	2.88	2.55	2.10	1.73	1.33	0.862	0.688	0.534	0.257	0.127
19	2.86	2.54	2.09	1.73	1.33	0.861	0.688	0.532	0.257	0.127
20	2.84	2.53	2.09	1.72	1.32	0.860	0.687	0.533	0.257	0.127
21	0.83	2.52	2.08	1.72	1.32	0.859	0.686	0.532	0.257	0.127
22	2.82	2.51	2.07	1.72	1.32	0.858	0.686	0.532	0.256	0.127
23	2.81	2.50	2.07	1.71	1.32	0.858	0.685	0.532	0.256	0.127
24	2.80	2.49	2.06	1.71	1.32	0.857	0.685	0.531	0.256	0.127
25	2.79	2.48	2.06	1.71	1.32	0.856	0.684	0.531	0.256	0.127
26	2.78	2.48	2.06	1.71	1.32	0.856	0.684	0.531	0.256	0.127
27	2.77	2.47	2.05	1.70	1.31	0.855	0.684	0.531	0.256	0.127
28	2.76	2.47	2.05	1.70	1.31	0.855	0.683	0.530	0.256	0.127
29	2.76	2.46	2.04	1.70	1.31	0.854	0.683	0.530	0.256	0.127
30	2.75	2.46	2.04	1.70	1.31	0.854	0.683	0.530	0.256	0.127
40	2.70	2.42	2.02	1.68	1.30	0.854	0.681	0.529	0.255	0.126
60	2.66	2.39	2.00	1.67	1.30	0.848	0.679	0.527	0.254	0.126
120	2.62	2.36	1.98	1.66	1.29	0.845	0.677	0.526	0.254	0.126
∞	2.58	2.33	1.96	1.645	1.28	0.842	0.674	0.521	0.253	0.126

Sumber : Statistical Tables for Biological, Agricultural and Medical Research, Fisher, R.Y., dan Yates F

Table III. Oliver & Boyd, Ltd., Ediaburgh

Tabel Nilai-nilai r Product Moment dari Pearson

N	Taraf Signifikan		N	Taraf Signifikan		N	Taraf Signifikan	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	26	0.388	0.496	55	0.266	0.345
4	0.950	0.990	27	0.381	0.487	60	0.254	0.330
5	0.878	0.959	28	0.374	0.478	65	0.244	0.317
6	0.811	0.917	29	0.367	0.470	70	0.235	0.306
7	0.754	0.874	30	0.361	0.463	75	0.227	0.296
8	0.707	0.834	31	0.355	0.456	80	0.220	0.286
9	0.666	0.798	32	0.349	0.449	85	0.213	0.278
10	0.632	0.765	33	0.344	0.442	90	0.207	0.270
11	0.602	0.735	34	0.339	0.436	95	0.202	0.263
12	0.576	0.708	35	0.334	0.430	100	0.194	0.256
13	0.553	0.684	36	0.329	0.424	125	0.176	0.230
14	0.532	0.661	37	0.325	0.418	150	0.159	0.210
15	0.514	0.641	38	0.320	0.413	175	0.148	0.194
16	0.497	0.623	39	0.316	0.408	200	0.138	0.181
17	0.482	0.606	40	0.312	0.403	300	0.113	0.148
18	0.463	0.590	41	0.308	0.398	400	0.098	0.128
19	0.456	0.575	42	0.304	0.393	500	0.088	0.115
20	0.444	0.561	43	0.301	0.389	600	0.080	0.105
21	0.433	0.549	44	0.297	0.384	700	0.074	0.097
22	0.423	0.537	45	0.294	0.380	800	0.070	0.091
23	0.413	0.526	46	0.291	0.376	900	0.065	0.086
24	0.404	0.515	47	0.288	0.372	1000	0.062	0.081
25	0.396	0.505	48	0.284	0.368			
			49	0.281	0.364			
			50	0.279	0.361			

**Data Indikator
Variabel Keterlibatan Kerja**

No.	Indikator	Item	Skor	Total Skor	N	Mean	%
1	Identifikasi secara psikologis	1	138	1563	9	173.67	30.90%
		2	191				
		3	197				
		4	148				
		5	184				
		6	169				
		7	172				
		8	188				
		9	176				
2	Berpartisipasi aktif	10	221	3105	16	194.06	34.53%
		11	198				
		12	168				
		13	223				
		14	167				
		15	150				
		16	194				
		17	221				
		18	204				
		19	175				
		20	174				
		21	175				
		22	206				
		23	200				
		24	228				
		25	201				
3	Menganggap kinerja penting	26	167	777	4	194.25	34.57%
		27	150				
		28	233				
		29	227				
	Total		5445	5445	29	561.979	100%

**Data Sub Indikator
Variabel Keterlibatan Kerja**

No.	Indikator	Sub Indikator	Item	Skor	Total Skor	N	Mean	%
1	Identifikasi secara psikologis	Terhadap pekerjaan	1 2 3 4 5 6 7 8 9	138 191 197 148 184 169 172 188 176	1563	9	173.667	18.25%
2	Berpartisipasi aktif	Dalam pekerjaan	10 11 12 13 14 15	221 198 168 223 167 150	1127	6	187.833	19.74%
		Pengambilan keputusan	16 17 18 19 20	194 221 204 175 174	968	5	193.6	20.35%
		Pemecahan masalah	21 22 23 24 25	175 206 200 228 201	1010	5	202	21.23%
3	Menganggap kinerja penting	Untuk harga diri	26 27 28 29	167 150 233 227	777	4	194.25	20.42%
				5445	5445	29	951.35	100%

**Data Indikator
Variabel Turnover Intention**

No.	Indikator	Item	Skor	Total Skor	N	Mean	%
1	Keinginan meninggalkan organisasi	1	260	2882	13	221.692	47.03%
		2	239				
		3	240				
		4	168				
		5	246				
		6	224				
		7	174				
		8	210				
		9	169				
		10	175				
		11	251				
		12	259				
		13	267				
2	Mencari alternatif pekerjaan	14	256	1498	6	249.667	52.97%
		15	293				
		16	256				
		17	223				
		18	220				
		19	250				
			4380	4380	19	471.359	100%

Data Sub Indikator
Variabel Turnover Intention

No	Indikator	Sub Indikator	Item	Skor	Total Skor	N	Mean	%
1	Keinginan meninggalkan organisasi	Sadar	1	260	739	3	246.33	26.42%
			2	239				
			3	240				
		Disengaja	4	168	1191	6	198.5	21.29%
			5	246				
			6	224				
			7	174				
			8	210				
			9	169				
		Sukarela	10	175	952	4	238	25.52%
			11	251				
			12	259				
			13	267				
2	Mencari alternatif pekerjaan	Yang lebih baik	14	256	1498	6	249.67	26.77%
			15	293				
			16	256				
			17	223				
			18	220				
			19	250				
	Total			4380	4380	19	932.50	100%

RIWAYAT HIDUP



WidyaIndahsari, lahir di Jakarta padatanggal 25 April 1993,anakkeempatdaripasanganAlm. RiyantodanKuwati.Berdomisili di Jl. Gelatik 2 no.25 RT.013/002 KelurahanManggaraiKecamatanTebet, Jakarta Selatan 12850.Penelitimenjalani pendidikan formal di SDN Manggarai 15 Pagi, SMP Negeri 3 Jakarta, SMA Negeri 37 Jakarta jurusan IPA dan lulus pada tahun 2010.

Padatahun yang samamelalui SeleksiMasukPerguruan Tinggi Negeri diterimamenjadimahasiswa Pen didikan Ekonomi, dan melanjutkan studi di konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran.

Selama masakuliah mengembangkan diri dengan beberapa kali menjadi pengajar les privat. Padatuhunterakhir pendidikan di Universitas Negeri Jakarta mendapatkan beasiswa Karya Salemba Empat.