

No. Doc: 6133

D 678.314

Copy : 1

Wid

P

**“PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP *TURNOVER* KARYAWAN PADA  
PT. MULTI PRIMA SEJAHTERA TBK”**

**TUGAS AKHIR**



**OLEH :**

**OKTAVIA PUTRI NAVYANA WIDALESTARI**

**NIM : 1716081**

DATA BUKU PERPUSTA

Igi Terima	2 / 5 / 2022
No Induk Buku	230/260/56/177/22

**POLITEKNIK STMI JAKARTA  
KEMENTERIAN PERINDUSTRIAN R.I  
JAKARTA  
2020**

**SUMBANGAN ALUMNI**

## LEMBAR PENGESAHAN

### JUDUL TUGAS AKHIR

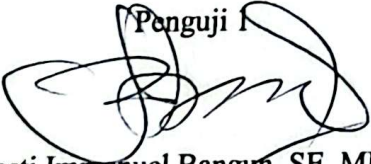
“PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP  
TURNOVER KARYAWAN PADA PT. MULTI PRIMA SEJAHTERA TBK”


Disusun Oleh:


Nama : Oktavia Putri Navyana Widalestari  
NIM : 1716081  
Program studi : Administrasi Bisnis Otomotif


Telah diuji dan disahkan oleh Tim Penguji Tugas Akhir  
Program Studi Administrasi Bisnis Otomotif Politeknik STMI Jakarta  
Pada Hari Jumat, Tanggal 16 Oktober 2020

Menyetujui,

Penguji 1  
  
Pasti Immanuel Bangun, SE, MM  
NIP. 195806111987031002


Penguji 2  
  
Drs. Marison Sitorus, MM  
NIP. 196306201989031003

Penguji 3  
  
Ir. Djodi Hidayat, MBA  
NIP. 195907081984031001

Penguji 4  
  
Drs. Ubaldus Upa, MS  
NIP. 9990247091

Mengetahui,

Ketua Program Studi Administrasi bisnis Otomotif  
Politeknik STMI Jakarta

  
Yulius Jatmiko Naryatno, SE, MM  
NIP : 198607262014021001

## LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN

Saya mahasiswa Politeknik STMI Jakarta yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Oktavia Putri Navyana Widalestari

NIM : 1716081

Program Studi : Administrasi Bisnis Otomotif

Dengan ini menyatakan bahwa hasil karya Tugas Akhir yang saya buat dengan judul:

**“PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER* KARYAWAN PADA PT. MULTI PRIMA SEJAHTERA TBK”**

- Dibuat dan diselesaikan sendiri dengan menggunakan beberapa literatur pustaka, jurnal dan penelitian terdahulu, survei lapangan, serta diskusi maupun asistensi dosen pembimbing dan pihak industri.
- Bukan merupakan duplikasi karya tulis yang telah dipublikasikan atau yang pernah dipakai untuk mendapatkan gelar Sarjana Terapan/Sarjana di Politeknik STMI Jakarta atau Perguruan Tinggi lain, kecuali pada bagian-bagian tertentu yang digunakan sebagai referensi dengan mencantumkan sumbernya pada Tugas Akhir ini.
- Bukan merupakan karya tulis hasil terjemahan dari kumpulan buku atau jurnal acuan yang tertera dalam referensi pada Tugas Akhir ini.

Jika terbukti Saya tidak memenuhi apa yang telah saya nyatakan di atas, maka Saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Jakarta, 3 Oktober 2020

Yang Membuat Pernyataan

  
  
(Oktavia Putri Navyana Widalestari)

## LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

### JUDUL TUGAS AKHIR

**“PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP  
TURNOVER KARYAWAN PT. MULTI PRIMA SEJAHTERA TBK”**

Disusun Oleh:

Nama : Oktavia Putri Navyana Widalestari  
Nim : 1716081  
Program Studi : Administrasi Bisnis Otomotif

Telah diperiksa dan disetujui untuk memenuhi salah satu persyaratan akademis  
pada Program Studi Administrasi Bisnis Otomotif Politeknik STMI Jakarta

Jakarta, 9 Oktober 2020

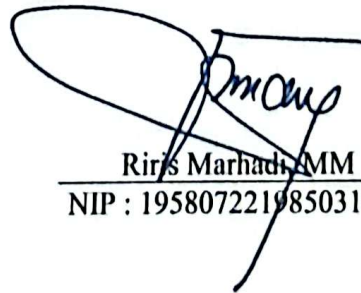
**Menyetujui,**

Dosen Pembimbing I



Drs. Ubaldus Upa, MS  
NIP : 9990247091

Dosen Pembimbing II



Riris Marhadis MM  
NIP : 195807221985031003

**Mengetahui,**


Ketua Program Studi Administrasi Bisnis Otomotif  
Politeknik STMI Jakarta



Yulius Jatmiko Nuryatno, SE, MM  
NIP : 198607262014021001

**LEMBAR BIMBINGAN PENYUSUNAN TUGAS AKHIR**

Nama : Oktavia Putri Navyana Widalestari  
 NIM : 1716081  
 Judul Tugas Akhir : Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Karyawan pada PT. Multi Prima Sejahtera Tbk  
 Pembimbing : Drs. Ubaldus Upa, MS  
 Asst. Pembimbing : Riris Marhadi, MM

Tanggal	BAB	Keterangan	Paraf
21/02/20		Pengajuan Judul TA	
12/03/20	I & II	Pengajuan BAB 1 dan BAB 2	
26/03/20	I & II	ACC BAB 1 dan Revisi BAB 2	
06/04/20	II	ACC BAB 2	
13/04/20	III	Pengajuan BAB 3	
17/04/20		Bimbingan Online via Zoom	
28/04/20	III	Revisi BAB 3 (I)	
01/05/20		Bimbingan Online via Zoom	
17/05/20	III	Revisi BAB 3 (II)	
30/05/20	III	ACC BAB 3	
02/07/20	I-III	Perbaikan Seminar	
02/09/20	I-III	ACC Perbaikan Seminar	
04/09/20	IV-VI	Pengajuan BAB IV-VI	
21/09/20	IV-VI	ACC BAB IV dan Revisi BAB V-VI	
03/10/20	V & VI	ACC BAB V dan BAB VI	

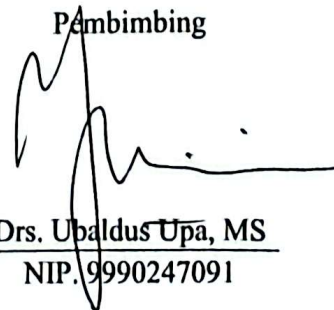
Mengetahui,

Ketua Program Studi  
Administrasi Bisnis Otomotif



Yulius Jatmiko Nuryatno, SE, MM  
NIP. 198607262014021001


Pembimbing



Drs. Ubaldus Upa, MS  
NIP. 9990247091

**LEMBAR BIMBINGAN PENYUSUNAN TUGAS AKHIR**

Nama : Oktavia Putri Navyana Widalestari  
NIM : 1716081  
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap  
Turnover Karyawan pada PT. Multi Prima Sejahtera Tbk  
Pembimbing : Drs. Ubaldus Upa, MS  
Asst. Pembimbing : Riris Marhadi, MM

Tanggal	BAB	Keterangan	Paraf
03/06/20	I-III	Pengajuan Proposal TA	
06/06/20	I-III	Revisi Proposal TA	
11/06/20	I-III	ACC Proposal TA	
02/07/20	I-III	Perbaikan Seminar	
03/10/20	IV-VI	Pengajuan TA	
09/10/20	IV-VI	ACC TA	

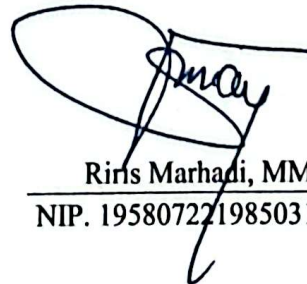
Mengetahui,

Ketua Program Studi  
Administrasi Bisnis Otomotif



Yulius Jatmiko Nuryatno, SE, MM  
NIP. 198607262014021001

Asisten Pembimbing



Riris Marhadi, MM  
NIP. 195807221985031003

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover* karyawan pada PT. Multi Prima Sejahtera Tbk, baik secara parsial maupun simultan. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner, ukuran populasi sebesar 141 orang dan sampel yang diambil sebanyak 100 responden melalui metode *simple random sampling*. Teknik analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, analisis korelasi, pengujian hipotesis, dan koefisien determinasi dengan taraf signifikan 5% menggunakan *software SPSS for windows version 25*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) motivasi (X1) secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover* karyawan sebesar -2,339 (2) kepuasan kerja (X2) secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover* karyawan sebesar -8,250 (3) motivasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover* karyawan (Y) sebesar 197,271 dengan persamaan regresi yaitu  $Y = 46,699 - 0,323X_1 - 0,481X_2$ .

**Kata Kunci : Motivasi, Kepuasan Kerja, *Turnover* Karyawan**

## KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur serta terima kasih kepada Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Karyawan Pada PT. Multi Prima Sejahtera Tbk”**. Adapun Tugas Akhir ini disusun dikarenakan sebagai salah satu syarat kelulusan jenjang D-IV jurusan Administrasi Bisnis Otomotif pada Politeknik STMI Jakarta.

Dengan ini Penulis menyadari bahwa Tugas Akhir ini tidak mungkin terselesaikan tanpa dukungan, bimbingan, bantuan, serta doa dari berbagai pihak selama penyusunan tugas akhir. Pada kesempatan ini penulis dengan segala kerendahan hati mengucapkan terimakasih kepada:

- Bapak Dr. Mustofa, ST, MT selaku Direktur Politeknik STMI Jakarta.
- Bapak Yulius Jatmiko Nuryatno, SE, MM selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis Otomotif (ABO) beserta sekretaris jurusan Administrasi Bisnis Otomotif (ABO) Angelia Merdiyanti, S. TP, MM. yang telah memberikan bantuan, dorongan, dan bimbingan serta motivasi pada Penulis dalam proses pembuatan Tugas Akhir.
- Bapak Drs. Ubaldus Upa, MS selaku dosen pembimbing 1 dan Bapak Riris Marhadi, MM selaku dosen pembimbing 2 Tugas Akhir. Terimakasih atas bantuan, dorongan, motivasi serta waktu yang telah diluangkan pada penulis dalam proses pembuatan Tugas Akhir.
- Bapak Haris Mulyono selaku Supervisor HRD dan mentor PKL, serta seluruh staf karyawan PT. Multi Prima Sejahtera Tbk yang telah membantu untuk mempermudah mengumpulkan data serta memberikan informasi sehingga mempermudah penulis dalam menyelesaikan Tugas Akhir ini.
- Seluruh dosen Politeknik STMI Jakarta yang telah memberikan pengetahuan dan pengalamannya yang bermanfaat bagi penulis.

- Kedua orang tua tercinta Bapak Sutopo Edi S dan Ibu Sulistyani W serta seluruh anggota keluarga penulis lainnya yang selalu mendukung dan memberikan dorongan, motivasi serta semua doa yang dipanjatkan.
- Teman-teman Wansol selaku orang terdekat Penulis yang selalu membantu dengan penuh kasih sayang dan memberikan inspirasi serta motivasi kepada Penulis sehingga Tugas Akhir ini dapat terselesaikan.
- Teman-teman ABO3 dan seperjuangan angkatan 2016 di Politenik STMI Jakarta yang juga memberikan *support* dalam pengerjaan Tugas Akhir.
- Dan kepada pihak-pihak lain yang telah begitu banyak membantu namun tidak dapat disebutkan satu persatu.

Dengan segala kerendahan hati, penyusun menyadari dalam penulisan Tugas Akhir ini tidak luput dari kesalahan dan kekhilafan. Namun penyusun berusaha untuk memberikan terbaik, dan apabila terdapat kesalahan dalam tutur kata dan bahasa, akan penyusun jadikan pelajaran dalam penulisan berikutnya agar lebih baik. Semoga Tugas Akhir ini bermanfaat dan dapat menambah pengetahuan.

Jakarta, 3 Oktober 2020

Penulis

## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR .....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR GAMBAR .....	vi
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR LAMPIRAN.....	ix
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	3
1.3. Batasan Masalah.....	3
1.4. Tujuan Penelitian.....	4
1.5. Manfaat Penelitian.....	4
1.6. Sistematika Penulisan.....	5
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>6</b>
2.1. Sumber Daya Manusia .....	6
2.1.1. Pengertian Manajemen Kepegawaian.....	6
2.1.2. Tujuan Manajemen Kepegawaian.....	7
2.1.3. Fungsi Operasional dalam MSDM .....	8
2.2. Motivasi.....	9
2.2.1. Pengertian Motivasi .....	9
2.2.2. Teori Motivasi.....	10
2.2.3. Tujuan Motivasi .....	11
2.2.4. Metode Motivasi .....	11
2.2.5. Indikator Motivasi.....	12
2.3. Kepuasan Kerja .....	12
2.3.1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	12
2.3.2. Faktor Kepuasan Kerja.....	13
2.3.3. Indikator Kepuasan Kerja .....	14
2.4. <i>Turnover</i> Karyawan.....	14
2.4.1. Pengertian <i>Turnover</i> Karyawan .....	14
2.4.2. Faktor <i>Turnover</i> Karyawan.....	15

2.4.3. Pengukuran Tingkat <i>Turnover</i> Karyawan.....	15
2.4.4. Penyebab <i>Turnover</i> Karyawan.....	16
2.4.5. Indikator <i>Turnover</i> Karyawan.....	18
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>19</b>
3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	19
3.2. Jenis dan Sumber Data .....	19
3.2.1. Data Primer .....	19
3.2.2. Data Sekunder .....	19
3.3. Populasi dan Sampel.....	20
3.3.1. Populasi.....	20
3.3.2. Sampel.....	20
3.3.3. Teknik Sampling.....	21
3.4. Teknik Pengumpulan Data .....	21
3.5. Variabel Penelitian .....	22
3.5.1. Variabel Bebas ( <i>Independent Variable</i> ).....	22
3.5.2. Variabel Terikat ( <i>Dependent Variable</i> ) .....	22
3.6. Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	22
3.6.1. Motivasi .....	22
3.6.2. Kepuasan Kerja .....	24
3.6.3. <i>Turnover</i> Karyawan .....	27
3.7. Kerangka Konseptual .....	29
3.7.1. Kerangka Berpikir.....	29
3.7.2. Hipotesis Penelitian.....	32
3.8. Teknik Analisis Data .....	33
3.8.1. Uji Validitas Data.....	33
3.8.2. Uji Reliabilitas Data.....	34
3.8.3. Uji Asumsi Klasik.....	35
3.8.4. Analisis Korelasi dan Regresi .....	36
3.8.5. Uji Hipotesis Penelitian .....	40
<b>BAB IV PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA.....</b>	<b>43</b>
4.1. Pengumpulan Data.....	43

4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan.....	43
4.1.2. Visi, Misi dan Nilai Inti Perusahaan .....	44
4.1.3. Sejarah Umum Perusahaan .....	44
4.1.4. Struktur Organisasi Perusahaan .....	46
4.1.5. Uraian Jabatan.....	46
4.2. Pengolahan Data .....	51
4.2.1. Penentuan Range.....	51
4.2.2. Deskripsi Variabel Penelitian.....	52
<b>BAB V ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>58</b>
5.1. Gambaran Responden.....	58
5.2. Uji Validitas Data .....	60
5.3. Uji Reliabilitas Data .....	66
5.4. Uji Asumsi Klasik .....	68
5.5. Analisis Korelasi dan Regresi .....	70
5.6. Koefisien Determinasi.....	77
5.7. Uji Hipotesis Penelitian.....	77
<b>BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>82</b>
6.1. Kesimpulan.....	82
6.2. Saran.....	83
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>84</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>86</b>

## TABEL GAMBAR

Gambar 3.1. Kerangka Berpikir.....	30
Gambar 3.2. Hipotesis Penelitian .....	40
Gambar 4.1. Logo Perusahaan.....	43
Gambar 4.2. Struktur Organisasi Perusahaan .....	46
Gambar 5.1. Uji Heteroskedastisitas.....	69
Gambar 5.2. Kerangka Berpikir.....	77
Gambar 5.3. Diagram Uji T X1 terhadap Y.....	79
Gambar 5.4. Diagram Uji T X2 terhadap Y.....	80
Gambar 5.5. Diagram Uji F X1 dan X2 terhadap Y .....	81

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Jumlah <i>Turnover</i> karyawan PT. Multi Prima Sejahtera 2017-2019	2
Tabel 3.1. Kisi-Kisi Motivasi.....	23
Tabel 3.2. Kisi-Kisi Kepuasan Kerja .....	25
Tabel 3.3. Kisi-Kisi <i>Turnover</i> Karyawan.....	28
Tabel 3.4. Skala <i>Likert</i> .....	33
Tabel 3.5. Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan.....	36
Tabel 4.1. Range Skor.....	52
Tabel 4.2. Deskripsi Variabel Motivasi (X1).....	53
Tabel 4.3. Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja (X2) .....	54
Tabel 4.4. Deskripsi Variabel <i>Turnover</i> Karyawan (Y).....	56
Tabel 5.1. Jumlah Responden Menurut Jenis Kelamin.....	58
Tabel 5.2. Jumlah Responden Menurut Usia .....	58
Tabel 5.3. Jumlah Responden Menurut Pendidikan.....	59
Tabel 5.4. Jumlah Responden Menurut Jabatan .....	59
Tabel 5.5. Tabel Penolong Uji Validitas Motivasi.....	60
Tabel 5.6. Tabel Penolong Uji Validitas Kepuasan Kerja .....	61
Tabel 5.7. Tabel Penolong Uji Validitas <i>Turnover</i> Karyawan.....	62
Tabel 5.8. Uji Validitas SPSS .....	64
Tabel 5.9. Tabel Penolong Uji Validitas <i>Turnover</i> Karyawan (uji ulang).....	65
Tabel 5.10. Uji Validitas <i>Turnover</i> Karyawan (SPSS) .....	66
Tabel 5.11. Tabel Penolong Uji Reliabilitas Motivasi.....	66
Tabel 5.12. Uji Reliabilitas SPSS .....	68
Tabel 5.13. Uji Normalitas.....	68
Tabel 5.14. Uji Multikolinearitas .....	70
Tabel 5.15. Tabel Penolong Analisis Korelasi Parsial.....	71
Tabel 5.16. Analisis Korelasi Parsial SPSS .....	72
Tabel 5.17. Analisis Korelasi Berganda SPSS.....	73
Tabel 5.18. Tabel Penolong Analisis Regresi .....	74
Tabel 5.19. Analisis Regresi Berganda SPSS .....	75

Tabel 5.20. Koefisien Determinasi.....	77
Tabel 5.21. Uji Statistik T SPSS .....	79
Tabel 5.22. Uji Statistik F SPSS .....	81

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian .....	87
Lampiran 2. Rekapitulasi Jawaban Kuesioner .....	90
Lampiran 3. Tabel Penolong Motivasi (X1) .....	101
Lampiran 4. Tabel Penolong Kepuasan Kerja (X2) .....	106
Lampiran 5. Tabel Penolong <i>Turnover</i> Karyawan (Y) .....	116
Lampiran 6. Tabel Penolong <i>Turnover</i> Karyawan (Y), Setelah Butir 7 Dikeluarkan.....	122
Lampiran 7. Tabel Penolong Motivasi, Kepuasan Kerja, dan <i>Turnover</i> Karyawan .....	128
Lampiran 8. Hasil Perhitungan dengan SPSS versi 25.0 .....	131

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1. Latar Belakang Masalah

Perkembangan industri otomotif di dunia berkembang sangat pesat dan sangat signifikan pada beberapa tahun terakhir ini. Industri otomotif telah menjadi sebuah pilar penting dalam sektor manufaktur terutama di Indonesia, karena menyerap paling banyak lapangan pekerjaan. Menurut data yang diperoleh dari situs web Kementerian Perindustrian, pada tahun 2017 sektor otomotif menyerap tenaga kerja langsung dan tidak langsung sebanyak 1,5 juta orang.

Mengingat kebutuhan tenaga kerja yang terus meningkat, mengharuskan perusahaan-perusahaan otomotif mengelola sumber daya manusianya secara maksimal dengan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang terstruktur. Perusahaan perlu memperhatikan karyawan mereka agar dapat berkontribusi dengan baik terhadap perusahaan. Karyawan akan berkontribusi dengan baik apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek kebutuhannya terpenuhi, namun sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak terpenuhi biasanya akan memilih untuk meninggalkan pekerjaan mereka (*turnover*).

*Turnover* dalam perusahaan merupakan hal yang wajar, namun hal tersebut bisa menjadi indikasi masalah bagi perusahaan jika terjadi *turnover* karyawan yang tinggi. Terjadinya *turnover* diawali dengan timbulnya keinginan untuk berhenti atau berpindah pekerjaan (*Turnover Intention*). Oleh karena itu penting bagi perusahaan untuk memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan, sehingga perusahaan dapat menurunkan tingkat *turnover* karyawan.

Menurut Nurlaila (dalam Pranowo, 2016:2) *turnover* adalah berhentinya atau penarikan diri seseorang karyawan dari tempat ia bekerja. Menurut Glucek (dalam Jatmiko, 2017:292) menyatakan perputaran (*turnover*) karyawan sebagai hasil dari keluarnya karyawan-karyawan dan masuknya karyawan-karyawan lain dalam suatu organisasi. Menurut AlBattat dkk (dalam Hidayat,

2018:52) menjelaskan bahwa *turnover intention* adalah faktor penentu dominan yang bersifat positif terhadap *turnover*. Hal tersebut memiliki makna bahwa dengan semakin tingginya niat karyawan untuk pindah, maka semakin besar pula *turnover* tersebut akan dilakukan oleh karyawan.

Menurut Mobley *et al* (dalam Pranowo, 2016:3) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi timbulnya *Turnover Intention* adalah karakteristik individu, lingkungan kerja, motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Astutik (2017) yang menunjukkan bahwa Motivasi dan Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

PT. Multi Prima Sejahtera Tbk sebagai salah satu perusahaan manufaktur yang bergerak dalam bidang otomotif, dengan kegiatan utamanya memproduksi busi (*spark plug*) sebagai suku cadang kendaraan bermotor baik roda dua maupun roda empat. Dengan total tenaga kerja sebanyak 141 karyawan, perusahaan mengalami keluar masuknya (*turnover*) karyawan dalam pelaksanaan aktivitas hubungan ketenagakerjaannya.

Berdasarkan pengamatan selama melakukan studi lapangan, didapat data sebagai berikut :

Tabel 1.1. Jumlah *Turnover* karyawan PT. Multi Prima Sejahtera 2017-2019

Tahun	Jumlah karyawan awal tahun	Jumlah karyawan keluar	Jumlah karyawan akhir tahun	Persentase (%)
2017	138	12	126	9,09%
2018	146	14	132	10,07%
2019	141	14	127	10,44%

*Sumber : data diolah*

Dari data diatas diperoleh informasi dalam 3 (tiga) tahun terakhir jumlah persentase karyawan yang keluar masuk terus meningkat, dan pada 2 (dua) tahun terakhir persentasenya diatas 10%, ini mengindikasikan bahwa *turnover* perusahaan dalam kategori tinggi. Pendapat ini didukung oleh Roseman dalam Mufidah (2016) yang berpendapat bahwa jika *annual turnover* dalam suatu perusahaan melebihi 10%. Ridlo (2012) juga mengemukakan umumnya

dinyatakan dalam satu tahun, *turnover* tidak boleh lebih dari 10%, maka *turnover* perusahaan tersebut dapat di kategorikan tinggi. Untuk mengurangi *turnover* tersebut, perusahaan memberikan perhatian khusus pada karyawan yang dimilikinya.

Bagi perusahaan, karyawan menjadi salah satu mitra strategis dalam menjalankan usaha. Setiap karyawan, baik individu maupun tim, menjadi roda penggerak performa bagi perusahaan, sehingga berbagai faktor yang dapat meningkatkan *turnover intention* karyawan perlu diperhatikan, dikurangi, bahkan dihilangkan. Berdasarkan permasalahan dan kondisi perusahaan yang telah diuraikan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER* KARYAWAN PADA PT. MULTI PRIMA SEJAHTERA TBK”**.

## 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, adapun rumusan masalah pada tugas akhir ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap *turnover* karyawan PT. Multi Prima Sejahtera Tbk?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap *turnover* karyawan PT. Multi Prima Sejahtera Tbk?
3. Apakah motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap *turnover* karyawan PT. Multi Prima Sejahtera Tbk?

## 1.3. Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi *Turnover* Karyawan pada PT. Multi Prima Sejahtera Tbk, sehingga penelitian ini hanya akan membahas pada pengaruh Motivasi ( $X_1$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) terhadap *Turnover* Karyawan ( $Y$ ). Variabel-variabel tersebut dipilih berdasarkan kondisi perusahaan yang telah disebutkan di atas, dan penelitian ini hanya dilakukan di wilayah Bogor.

#### 1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah di atas, adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap *turnover* karyawan PT. Multi Prima Sejahtera Tbk.
2. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap *turnover* karyawan PT. Multi Prima Sejahtera Tbk.
3. Untuk mengetahui apakah motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap *turnover* karyawan PT. Multi Prima Sejahtera Tbk.

#### 1.5. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

##### 1. Bagi Perusahaan

Dari hasil penelitian yang dilakukan, Penulis berharap dapat memberikan informasi mengenai pengaruh secara simultan antara Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover* Karyawan yang terjadi pada PT. Multi Prima Sejahtera Tbk. Selain itu memberikan masukan berupa saran kepada perusahaan agar dapat menjadi masukan dan pertimbangan dalam meminimalisir *turnover* karyawan di perusahaan.

##### 2. Bagi Akademik

Dari hasil penelitian yang dilakukan, diharapkan dapat menambah buku referensi dan masukan bagi pihak-pihak yang membutuhkan informasi mengenai pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover* karyawan.

##### 3. Bagi Pembaca

Dari hasil penelitian yang dilakukan, Penulis berharap dapat memberikan informasi tambahan mengenai pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover* karyawan. Selain itu, diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi penguat penelitian terdahulu dan referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya.

## **1.6. Sistematika Penulisan**

Untuk memudahkan pengkajian, penulisan, pembahasan, dan penyusunan laporan tugas akhir ini, maka Penulis membuat sistematika penulisan sebagai berikut :

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini berisikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, serta sistematika penulisan.

### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini merupakan bagian yang berisi dasar – dasar teori atau konsep yang digunakan sebagai dasar pemikiran ilmiah untuk membahas dan menganalisa permasalahan yang ada.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini meliputi jenis dan sumber data yang dibutuhkan, teknik pengumpulan data, dan teknik pengolahan data.

### **BAB IV : PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA**

Bab ini berisikan hasil pengumpulan data, baik primer maupun sekunder yang dibutuhkan untuk pengolahan data sesuai dengan metode yang dipilih. Pengolahan data tersebut akan digunakan dalam analisis data.

### **BAB V : ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisikan analisis serta pembahasan terhadap hasil yang diperoleh dari pengolahan data melalui metode yang diterapkan.

### **BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisikan kesimpulan dari penelitian yang dilakukan, serta saran-saran yang diperlukan perusahaan dan penelitian selanjutnya.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia memiliki peranan sentral dalam mengembangkan dan mencapai sasaran-sasaran organisasi. Akan tetapi, keberadaan sumber daya manusia yang hebat dan unggul bisa menjadi bumerang bagi organisasi jika tidak disertai perencanaan dan pengendalian sumber daya manusia itu sendiri.

Sumber daya manusia di perusahaan (pegawai) perlu dikelola secara professional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Pengelolaan tersebut biasa disebut dengan manajemen sumber daya manusia (MSDM) ataupun Manajemen Kepegawaian.

##### 2.1.1. Pengertian Manajemen Kepegawaian

Menurut Pirdata (2011:116) Manajemen kepegawaian ialah bagian manajemen yang memperhatikan orang-orang dalam organisasi, yang merupakan salah satu sub bab sistem manajemen. Perhatian terhadap orang-orang ini cukup merekrut, menempatkan, melatih, mengembangkan dan meningkatkan kesejahteraan mereka yang dikatakan sebahagian dari fungsi manajemen personalia. Menurut Filppo (dalam Wicaksono, 2018:20) manajemen kepegawaian adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi, dan masyarakat

Menurut Nuraini (2016:78) Manajemen personalia adalah suatu ilmu dan seni untuk melaksanakan antara lain planning, organizing dan controlling sehingga efektivitas dan efisiensi personalia dapat ditingkatkan semaksimal mungkin. Memang harus kita ketahui bahwa sukses tidaknya suatu perusahaan /instansi tidak hanya tergantung dari kegiatan

dalam bidang personalia, meskipun demikian peranan manajemen personalia cukup besar andilnya terhadap sukses tidaknya.

Menurut Sihombing dkk (2015:5) manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai ilmu mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan organisasi atau perusahaan. Menurut Suparyadi (2015:2) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu sistem yang bertujuan untuk mempengaruhi sikap, perilaku, dan kinerja karyawan agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam rangka mencapai sasaran-sasaran perusahaan. Menurut Kasmir (2018:7) sekalipun berbeda dari berbagai sudut pandang, tujuan utamanya adalah tetap sama yaitu memanusiakan manusia dan memberikan kesejahteraan secara profesional dan adil sesuai dengan porsi masing-masing karyawan.

#### **2.1.2. Tujuan Manajemen Kepegawaian**

Untuk mengatur kepegawaian dan dapat memilih, merekrut serta menempatkan karyawan sesuai dengan ketentuan dan keahlian dari tiap-tiap pegawai tersebut, maka tujuan manajemen sumber daya manusia secara keseluruhan menurut Widodo (2015:5) mencangkup tujuan yang berorientasi kepada :

1. Tujuan yang berorientasi kepada kepentingan sosial, adalah tujuan yang diarahkan untuk memenuhi kebutuhan dan tuntutan masyarakat dengan tetap menjaga dampak negatif yang seminimum mungkin terhadap organisasi. Untuk memenuhi tujuan ini kegiatan manajemen SDM harus memperhatikan aspek hukum yang berlaku, kebutuhan sosial masyarakat, dan hubungan yang baik dengan serikat buruh.
2. Tujuan yang berorientasi memenuhi kebutuhan organisasi, adalah tujuan yang diarahkan untuk meningkatkan efektivitas organisasi. Jadi manajemen SDM sendiri bukan merupakan tujuan akhir, tetapi hanya merupakan alat untuk membantu tercapainya tujuan organisasi. Untuk memenuhi tujuan itu, kegiatan manajemen SDM

harus mencakup perencanaan SDM, memperhatikan kebutuhan-kebutuhan pelayanan organisasi, penyeleksian SDM, pelatihan dan pengembangan SDM, penilaian dan penempatan SDM, dan kegiatan-kegiatan pengawasan dan pengendalian SDM.

3. Tujuan yang berorientasi kepada kepentingan fungsional manajemen SDM, adalah tujuan yang diarahkan untuk menjamin fungsi utama SDM dapat berjalan secara efektif dengan menyadari bahwa tingkat pelayanan dan fasilitas yang diberikan kepada bagian SDM adalah sekadar agar ia dapat berfungsi dengan baik, tidak berlebihan daripada yang semestinya. Fungsi utamanya adalah melakukan kegiatan penilaian, penempatan dan pengendalian SDM organisasi yang bersangkutan.
4. Tujuan yang berorientasi kepada kepentingan individu, adalah tujuan yang diarahkan untuk membantu karyawan mencapai tujuan pribadinya sesuai dengan sumbangannya terhadap organisasi. Untuk mendukung tujuan itu kegiatan-kegiatan yang dilakukan dalam manajemen SDM mencakup kegiatan pelatihan dan pengembangan, penilaian, penempatan, kompensasi, dan pengawasan serta pengendalian.

Dalam penyelenggaraan manajemen SDM keseluruhan tujuan tersebut harus dapat dicapai secara terpadu, karena semuanya memang diperlukan dan saling mengisi.

### **2.1.3. Fungsi Operasional dalam MSDM**

Fungsi operasional dalam manajemen sumber daya manusia merupakan dasar pelaksanaan MSDM yang efisien dan efektif dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Menurut Sihombing dkk (2015:7) fungsi operasional MSDM terbagi menjadi lima fungsi, yaitu:

1. Fungsi Perencanaan (*Planning*), merupakan fungsi MSDM yang sangat esensial, hal ini karena menyangkut rencana pengelolaan SDM organisasi atau perusahaan baik dalam jangka pendek maupun jangka Panjang.

2. Fungsi Pengadaan (*Procurement*), merupakan fungsi MSDM dalam usaha untuk memperoleh jenis dan jumlah SDM yang tepat, melalui proses pemanggilan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan SDM yang diperlukan sesuai dengan tujuan organisasi atau perusahaan.
3. Fungsi Pengembangan (*Development*), merupakan fungsi MSDM dalam proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral SDM melalui Pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan diberikan harus sesuai dengan kebutuhan masa kini dan masa mendatang.
4. Fungsi Kompensasi, merupakan fungsi MSDM dalam proses pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung kepada SDM sebagai imbal jasa (*output*) yang diberikan kepada organisasi atau perusahaan.
5. Fungsi Pengintegrasian, merupakan fungsi MSDM dalam mempersatukan kepentingan organisasi atau perusahaan dengan kebutuhan SDM, sehingga akan dapat tercipta Kerjasama yang saling menguntungkan.
6. Fungsi Pemeliharaan, merupakan fungsi MSDM untuk memelihara dan meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas SDM agar tercipta hubungan jangka panjang.

## 2.2. Motivasi

### 2.2.1. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Menurut Flippo (dalam Hasibuan, 2018: 143) motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017:93) motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan

diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

Motivasi menurut Widodo (2015:187) adalah kekuatan yang ada dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Besarnya intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya. Menurut Suparyadi (2015:417) motivasi adalah dorongan yang disebabkan oleh suatu kebutuhan (karsa) yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku individu guna mencapai tujuan atau insentif tertentu.

Dari pengertian para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah besarnya intensitas kekuatan dan dorongan dari suatu kondisi yang menggerakkan seseorang untuk melakukan atau mencapai tujuan dari motifnya.

### **2.2.2. Teori Motivasi**

Ada beberapa teori yang biasa dipakai sebagai pertimbangan dalam menangani pemenuhan kebutuhan dan motivasi seseorang, salah satunya teori Maslow. Menurut Maslow (dalam Mangkunegara, 2017:94) tinggi rendahnya motivasi seseorang ditentukan oleh lima komponen, yaitu:

1. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.
2. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
3. Kebutuhan untuk merasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
4. Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.

5. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, *skill*, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

### 2.2.3. Tujuan Motivasi

Adapun beberapa tujuan motivasi yang dikemukakan oleh Hasibuan (2018:146), antara lain sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

### 2.2.4. Metode Motivasi

Ada dua metode motivasi menurut Hasibuan (2018:149), yaitu:

1. Motivasi Langsung (*Direct Motivation*), adalah motivasi (materiil dan nonmateriil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus dan bintang jasa.
2. Motivasi Tidak Langsung (*Indirect Motivation*), adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. misalnya kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruang kerja

yang terang dan nyaman, suasana kerja yang serasi, serta penempatan yang tepat.

#### **2.2.5. Indikator Motivasi**

Adapun beberapa indikator motivasi yang dikemukakan oleh McClelland (dalam Widodo, 2015:190), yaitu:

1. *Need for Affiliation.*
2. *Need for Achievement.*
3. *Need for Power.*

### **2.3. Kepuasan Kerja**

#### **2.3.1. Pengertian Kepuasan Kerja**

Menurut Sinambela (dalam Ardianti, 2019:31) kepuasan kerja merupakan perasaan senang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri dan yang didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya, atas keadaan kerja, hasil kerja dan kerja itu sendiri. Sedangkan menurut Suwatno (dalam Widodo, 2015:169) kepuasan kerja merupakan suatu kondisi psikologis yang menyenangkan atau perasaan karyawan yang sangat subjektif dan sangat tergantung pada individu yang bersangkutan dan lingkungan kerjanya, dan kepuasan kerja merupakan suatu konsep *multifaceted* (banyak dimensi), ia dapat memakai sikap secara menyeluruh atau mengacu pada bagian pekerjaan seseorang. Menurut Hasibuan (2018:202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Menurut Mangkunegara (2017:117) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya, antara lain umur, kondisi kesehatan,

kemampuan, pendidikan. Pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyokong dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menyokong, pegawai akan merasa tidak puas.

Menurut Kurniawan (2016:79) kepuasan kerja timbul berdasarkan persepsi, pendapat, atau pandangan pegawai terhadap pekerjaan dan aspek-aspeknya, yaitu keuntungan dan manfaat apa yang dapat diberikan oleh pekerjaan dan lingkungannya. Dari pengertian-pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu kondisi psikologis menyenangkan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya sendiri, dan ia dapat memakai sikap tersebut secara menyeluruh atau mengacu pada bagian pekerjaannya.

Ada banyak teori tentang kepuasan kerja, teori ini mencoba mengungkapkan apa yang membuat Sebagian orang lebih puas terhadap beberapa lainnya. Untuk menentukan kepuasan atau ketidakpuasan kerja seseorang, salah satu teori yang digunakan yaitu menurut Frederick Herzberg, ia mengembangkan sebuah Teori Dua Faktor menggunakan teori Maslow sebagai titik acuannya. Dengan melakukan wawancara terhadap subjek insinyur dan akuntan, mereka diminta menceritakan kejadian yang mereka alami baik menyenangkan (memberi kepuasan) maupun yang tidak menyenangkan atau memberi ketidakpuasan. Kemudian dianalisis yang menghasilkan faktor pemeliharaan (*maintenance factors*) dan faktor pemotivasian (*motivation factors*).

### 2.3.2. Faktor Kepuasan Kerja

Menurut Herzberg (dalam Widodo, 2015:173) dua faktor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas yaitu faktor pemeliharaan (*maintenance factors*) dan faktor pemotivasian (*motivation factors*).

1. Faktor pemeliharaan disebut pula *hygiene factor*, faktor ini bersifat ekstrinsik yang meliputi administrasi dan kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan, hubungan dengan pengawas, hubungan dengan subordinat, upah, keamanan kerja, kondisi kerja, dan status.

2. Faktor pemotivasi disebut pula *satisfiers*, faktor ini bersifat intrinsik yang meliputi dorongan berprestasi, pengenalan, kemajuan (*advancement*), pekerjaan itu sendiri (*work it self*), kesempatan berkembang, dan tanggung jawab.

### 2.3.3. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Veithzal (dalam Widodo, 2015:181) ada beberapa indikator yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan adalah sebagai berikut:

1. Isi pekerjaan.
2. Supervisi.
3. Organisasi dan manajemen.
4. Kesempatan untuk maju.
5. Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti adanya insentif.
6. Rekan kerja dan kondisi kerja.

## 2.4. Turnover Karyawan

### 2.4.1. Pengertian *Turnover* Karyawan

Menurut Sari (dalam Saeka dan Suana, 2016:2) *turnover* merupakan kenyataan akhir yang dihadapi organisasi yakni jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu, sedangkan *turnover intention* merupakan hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi dan belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi. Menurut Nurlaila (dalam Pranowo, 2016:2) *turnover* adalah berhentinya atau penarikan diri seseorang karyawan dari tempat ia bekerja.

Menurut Glucek (dalam Jatmiko, 2017:292) menyatakan perputaran (*turnover*) karyawan sebagai hasil dari keluarnya karyawan-karyawan dan masuknya karyawan-karyawan lain dalam suatu organisasi. Menurut AlBattat dkk (dalam Hidayat, 2018:52) menjelaskan bahwa *turnover intention* adalah faktor penentu dominan yang bersifat positif terhadap

*turnover*. Hal tersebut memiliki makna bahwa dengan semakin tingginya niat karyawan untuk pindah, maka semakin besar pula *turnover* tersebut akan dilakukan oleh karyawan.

Menurut Supriyanto (dalam Ridlo, 2012:5) *turnover* adalah proporsi jumlah anggota organisasi yang secara sukarela (*voluntary*) dan tidak (*non voluntary*) meninggalkan organisasi dalam kurun waktu tertentu. Dari pengertian para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa secara umum *turnover* adalah pemberhentian atau pengunduran diri karyawan dari suatu organisasi tempat ia bekerja.

#### **2.4.2. Faktor *Turnover* Karyawan**

Faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover* cukup kompleks dan saling berkait satu sama lain, menurut Ridlo (2012:5) faktor-faktor tersebut antara lain:

1. Usia,
2. Lama kerja,
3. Tingkat pendidikan,
4. Keikatan terhadap organisasi,
5. Kepuasan kerja, dan budaya perusahaan.

#### **2.4.3. Pengukuran Tingkat *Turnover* Karyawan**

Umumnya tingkat *turnover* karyawan dinyatakan dalam persentase yang mencakup jangka waktu tertentu. Sebagaimana halnya dengan persentase lainnya, tingkat *turnover* karyawan berfungsi untuk menentukan apa yang mejadi angka pembilang dan apa yang menjadi angka penyebutnya. Melacak dan membandingkan laju *turnover* karyawan akan sangat berguna bagi manajemen. Adapun cara untuk mengukur tingkat *turnover* karyawan yang paling sering digunakan menurut Mobley (1986:44) dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$LSP = \frac{P}{J} \times 100\%$$

Keterangan :

LSP = Laju seluruh pergantian karyawan

P = Jumlah keseluruhan pengunduran diri pada jarak waktu yang berbeda-beda, misalnya bulan atau tahun

J = Jumlah rata-rata karyawan dalam daftar gaji unit yang ditelaah (jumlah awal tahun + jumlah akhir tahun / 2)

Cara penentuan tingkat *turnover* karyawan menurut Mobley (1986) masih diambang batas normal atau tidak yaitu:

1. Harus memiliki pengukurang produktivitas karyawan
2. Mengevaluasi dari hasil kinerja masing-masing karyawan

Namun, setiap perusahaan memiliki tingkat *turnover* tersendiri disesuaikan dengan hasil evaluasi dan perhitungan serta pengamatan seksama terhadap tiap individu karyawan. Hal ini juga didukung oleh studi penelitian yang dilakukan oleh *Gallup organization*, yang dituliskan oleh Benson Smith dan Tony Rutigliano tahun 2002. Dalam tulisan tersebut menjelaskan bahwa tidak ada ukuran pasti *turnover* karyawan suatu perusahaan, manajemen suatu perusahaan dikatakan sehat apabila sasaran tertinggi *turnover* karyawan untuk 75% dari tenaga kerja suatu perusahaan harus sedekat mungkin dengan nol. Namun berdasarkan riset dan studi kasus mendalam, umumnya jumlah *turnover* karyawan suatu perusahaan secara keseluruhan setiap tahun adalah 10% (Smith and Rutigliano, 2002, <https://news.gallup.com/businessjournal/316/truth-about-turnover.aspx>, 23 Juli 2020)

#### 2.4.4. Penyebab *Turnover* Karyawan

Menurut Hasibuan (2018:209) terdapat alasan-alasan karyawan berhenti dari pekerjaannya, digolongkan sebagai berikut:

1. Undang-undang

Dapat menyebabkan seorang karyawan harus diberhentikan dari suatu perusahaan. Misalnya, karyawan anak-anak, karyawan WNA, atau karyawan yang terlibat organisasi terlarang.

## 2. Keinginan perusahaan

Dapat menyebabkan diberhentikannya seorang karyawan baik secara terhormat ataupun dipecat. Pemberhentian semacam ini telah diatur oleh undang-undang, serta tergantung status kepegawaian karyawan bersangkutan. Adapun keinginan perusahaan memberhentikan karyawan disebabkan hal-hal berikut:

- Karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya
- Perilaku dan disiplinnya kurang baik
- Melanggar peraturan-peraturan dan tata tertib perusahaan
- Tidak dapat bekerja sama dan terjadi konflik dengan karyawan lain
- Melakukan Tindakan amoral dalam perusahaan

## 3. Keinginan karyawan

Pemberhentian atas keinginan karyawan sendiri dengan mengajukan permohonan untuk berhenti dari perusahaan tersebut. Permohonan hendaknya disertai alasan-alasan dan saat akan berhentinya, misalnya bulan depan. Hal ini perlu agar perusahaan dapat mencari penggantinya, supaya kegiatan perusahaan jangan samapi mandek. Adapun alasan-alasan pengunduran diri, antara lain:

- Pindah ke tempat lain untuk mengurus orang tua
- Kesehatan yang kurang baik
- Untuk melanjutkan pendidikan, atau
- berwiraswasta

## 4. Pensiun

Adalah pemberhentian karyawan atas keinginan perusahaan, undang-undang, ataupun keinginan karyawan sendiri. Keinginan perusahaan mengpensiunkan karyawan karena produktivitas kerjanya rendah sebagai akibat usia lanjut, cacat fisik, kecelakaan dalam melaksanakan pekerjaan, dan sebagainya. Undang-undang mengpensiunkan seseorang karena telah mencapai batas usia dan

masa kerja tertentu, misalnya usia 55 tahun dan minimum masa kerja 15 tahun.

5. Kontrak kerja berakhir

Karyawan kontrak akan dilepas atau diberhentikan apabila kontrak kerjanya berakhir. Pemberhentian berdasarkan berakhirnya kontrak kerja tidak menimbulkan konsekuensi karena telah diatur terlebih dahulu dalam perjanjian saat mereka diterima.

6. Kesehatan karyawan

Dapat menjadi alasan untuk memberhentikan karyawan, bisa berdasarkan keinginan perusahaan ataupun keinginan karyawan. Besar gaji karyawan yang sakit-sakitan dibayar perusahaan berdasarkan undang-undang yang telah ditetapkan.

7. Meninggal dunia

Karyawan yang meninggal dunia secara otomatis putus hubungan kerjanya dengan perusahaan. Perusahaan memberikan pesangon atau uang pensiun bagi keluarga yang ditinggalkan sesuai dengan peraturan yang ada.

8. Perusahaan likuidasi

Karyawan akan dilepas jika perusahaan dilikuidasi atau ditutup karena bangkrut. Bangkrutnya perusahaan harus berdasarkan ketentuan hukum yang berlaku, sedangkan karyawan yang dilepas harus mendapatkan pesangon sesuai dengan ketentuan pemerintah.

#### **2.4.5. Indikator *Turnover* Karyawan**

Menurut Lum *et al* (dalam Kartono, 2017:44) menyatakan bahwa indikator *turnover* yaitu :

1. Niat untuk keluar (*intention to quit*).
2. Pencarian pekerjaan (*job search*).
3. Memikirkan keluar (*thinking of quit*).

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Multi Prima Sejahtera Tbk bagian *factory* (pabrik) yang berlokasi di Jalan Raya Tlajung Udik No.454, Kecamatan Gunung Putri, Bogor, Jawa Barat. Waktu yang diperlukan dalam melakukan penelitian dimulai sejak bulan Maret 2020 sampai Oktober 2020.

#### 3.2. Jenis dan Sumber Data

Menurut Siregar (2014:16) data adalah bahan mentah yang perlu diolah, sehingga menghasilkan informasi atau keterangan, baik kualitatif maupun kuantitatif, yang menunjukkan fakta. Data juga merupakan kumpulan fakta, angka, atau segala sesuatu yang dapat dipercaya kebenarannya, sehingga dapat digunakan sebagai dasar untuk menarik suatu kesimpulan.

##### 3.2.1. Data Primer

Menurut Siregar (2014:16) data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Pada penelitian ini, data primer yang digunakan yaitu penelitian kepustakaan, kuesioner, wawancara, dan observasi yang dilakukan oleh peneliti.

##### 3.2.2. Data Sekunder

Menurut Siregar (2014:16) Data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengelolanya. Data sekunder yang diperoleh bersumber dari laporan, jurnal, buku, internet maupun sumber data lainnya yang ada kaitannya dengan permasalahan yang dibahas.

### 3.3. Populasi dan Sampel

#### 3.3.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2017:115) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Untuk penelitian ini populasi yang digunakan adalah karyawan PT. Multi Prima Sejahtera Tbk yang berjumlah 141 orang.

#### 3.3.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2017:116) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakter yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representative (mewakili). Dalam menentukan jumlah sampel, peneliti memutuskan untuk menggunakan rumus Isaac dan Michael dalam Sugiyono (2017:124) dengan pertimbangan jumlah populasi karyawan yang sudah diketahui.

$$s = \frac{\lambda^2 \cdot N \cdot P \cdot Q}{d^2(N - 1) + \lambda^2 \cdot P \cdot Q}$$

Keterangan :

- S = Ukuran sampel
- $\lambda^2$  = Tingkat kesalahan (10%), dk = 1
- N = Ukuran populasi
- P = Proporsi populasi (0,5)
- Q = 1 - P (1 - 0,5 = 0,5)
- D = Derajat kebebasan (0,1)

Karena jumlah populasi sudah diketahui secara pasti, dengan tingkat tingkat kepercayaan 90% dan tingkat kesalahan tidak lebih dari 10% maka perhitungan sampel untuk penelitian ini adalah:

$$s = \frac{(2,706)^2 \cdot 141 \cdot (0,5) \cdot (0,5)}{(0,1)^2(141 - 1) + (2,706)^2 \cdot (0,5) \cdot (0,5)}$$

$$s = \frac{258,1158}{3,2306} = 88,2547 \text{ (dibulatkan menjadi 100)}$$

### 3.3.3. Teknik Sampling

Teknik pengambilan sampel yang akan diambil dalam penelitian ini adalah teknik *probability sampling* dengan metode *simple random sampling*. Menurut Sugiyono (2017:118) *probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi sampel. Sedangkan *simple random sampling* adalah pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

### 3.4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitian ini adalah penelitian kepustakaan, kuesioner atau angket, wawancara, dan observasi. Penelitian kepustakaan merupakan pengumpulan data-data yang diperoleh melalui dokumen buku serta arsip yang relevan dengan permasalahan penelitian seperti dokumen maupun data dari perusahaan. Kuesioner atau angket adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden. Di dalam penelitian ini kuesioner yang dilakukan yaitu dengan memberikan daftar pernyataan kepada responden yang merupakan karyawan PT. Multi Prima Sejahtera Tbk.

Sedangkan wawancara dilakukan dengan cara mengajukan pertanyaan kepada pimpinan perusahaan, karyawan dan pihak-pihak yang terkait relevan dengan penelitian ini. Observasi atau pengamatan langsung yang dilakukan dengan kegiatan pengumpulan data dengan melakukan penelitian langsung terhadap kondisi lingkungan objek penelitian yang mendukung kegiatan penelitian, sehingga didapat gambaran jelas tentang kondisi objek penelitian tersebut.

### 3.5. Variabel Penelitian

Menurut Siregar (2014:10-11) variabel adalah konstruk yang sifat-sifatnya telah diberi angka (kuantitatif) atau juga dapat diartikan variabel adalah konsep yang mempunyai bermacam-macam nilai, berupa kuantitatif maupun kualitatif yang dapat berubah-ubah nilainya.

#### 3.5.1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas (*independent*) adalah variabel yang menjadi sebab atau berubah/memengaruhi suatu variabel lain (*variabel dependent*). Variabel bebas pada penelitian ini adalah Motivasi dan Kepuasan Kerja. Definisi secara konseptual motivasi adalah besarnya intensitas kekuatan dan dorongan dari suatu kondisi yang menggerakkan seseorang untuk melakukan atau mencapai tujuan dari motifnya. Sedangkan kepuasan kerja adalah suatu kondisi psikologis menyenangkan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya sendiri, dan ia dapat memakai sikap tersebut secara menyeluruh atau mengacu pada bagian pekerjaannya.

#### 3.5.2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel Terikat (*Dependent Variable*) Merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel lain (variabel bebas). Variabel terikat pada penelitian ini adalah *Turnover* Karyawan. Definisi secara konseptual *turnover* adalah pemberhentian atau pengunduran diri karyawan dari suatu organisasi tempat ia bekerja.

### 3.6. Definisi Operasional Variabel Penelitian

#### 3.6.1. Motivasi

##### A. Definisi Operasional

Motivasi adalah besarnya intensitas kekuatan dan dorongan dari suatu kondisi yang menggerakkan seseorang untuk melakukan atau mencapai tujuan dari motifnya. Indikator motivasi menurut McClelland (dalam Widodo, 2015:190), yaitu:

1. *Need for Affiliation*, yaitu kebutuhan akan hubungan berafiliasi atau sosial yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berbeda dengan orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain.
2. *Need for Achievement*, yaitu kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggung jawab untuk pemecahan masalah. Seorang pegawai yang mempunyai kebutuhan akan berprestasi tinggi cenderung berani mengambil resiko, kebutuhan untuk melakukan pekerjaan lebih baik daripada sebelumnya, selalu berkeinginan mencapai prestasi yang lebih tinggi.
3. *Need for Power*, yaitu dorongan untuk kekuasaan atau mengatur yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain.

B. Kisi-Kisi Motivasi

Tabel 3.1. Kisi-Kisi Motivasi

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Pernyataan
Motivasi	Motivasi adalah besarnya intensitas kekuatan dan dorongan dari suatu kondisi yang menggerakkan seseorang untuk	Kebutuhan akan hubungan sosial ( <i>Need for affiliation</i> )	1. Saya memiliki hubungan yang baik dengan semua rekan kerja
			2. Saya sering mendapat dukungan moril saat tertimpa musibah dari rekan kerja

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Pernyataan
	melakukan atau mencapai tujuan dari motifnya.	Kebutuhan akan prestasi ( <i>Need for achievement</i> )	3. Saya bangga mencapai target baru dalam melaksanakan tugas yang diberikan
4. Saya senang dipuji atasan bila melakukan pekerjaan dengan baik			
Kebutuhan akan kekuasaan ( <i>Need for power</i> )		5. Saya menunjukkan kinerja terbaik agar atasan memberi posisi yang lebih tinggi	

Sumber: data diolah

### 3.6.2. Kepuasan Kerja

#### A. Definisi Operasional

Kepuasan kerja adalah suatu kondisi psikologis menyenangkan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya sendiri, dan ia dapat memakai sikap tersebut secara menyeluruh atau mengacu pada bagian pekerjaannya. Indikator kepuasan kerja menurut Veithzal (dalam Widodo, 2015:181), yaitu:

1. Isi pekerjaan, penampilan dan kesesuaian tugas yang diberikan serta sebagai control terhadap pekerjaan tersebut.
2. Supervisi, pengawasan yang berkala dan selalu dilakukan oleh atasan agar pekerjaan yang diberikan terlaksana dengan baik.

3. Organisasi dan manajemen, organisasi dengan manajemen yang baik akan mendukung seorang pegawai agar dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dan akhirnya akan merasakan kepuasan dalam bekerja.
  4. Kesempatan untuk maju, seorang pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila perusahaan memberikan kesempatan untuk mengembangkan karirnya demi kemajuan perusahaan.
  5. Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti adanya insentif.
  6. Rekan kerja dan kondisi kerja, kepuasan kerja bisa diperoleh dengan dukungan kondisi lingkungan pekerjaan yang baik, rekan kerja serta fasilitas pendukung kerja yang memadai.
- B. Kisi-Kisi Kepuasan Kerja

Tabel 3.2. Kisi-Kisi Kepuasan Kerja

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Pernyataan
Kepuasan Kerja	Kepuasan kerja adalah suatu kondisi psikologis menyenangkan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya sendiri, dan ia dapat	Isi pekerjaan	1. Tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan kapasitas saya
		Supervisi	2. Atasan mengarahkan karyawannya dengan baik
			3. Atasan selalu adil dalam memperlakukan semua karyawan

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Pernyataan
	memakai sikap tersebut secara menyeluruh atau mengacu pada bagian pekerjaannya.	Organisasi dan manajemen	4. Saya berperan penting dalam pencapaian target perusahaan
		Kesempatan untuk maju	5. Jabatan yang saya pegang sesuai dengan keahlian saya
			6. Saya merasa perusahaan tempat saya bekerja memberikan kesempatan berkarir yang lebih baik dari perusahaan lain
		Gaji dan insentif	7. Saya merasa gaji yang saya dapatkan sudah adil
			8. Saya merasa tunjangan kesehatan yang saya dapatkan sudah memadai
			9. Saya merasa tunjangan hari raya saya dapatkan sudah sesuai

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Pernyataan
		Rekan kerja	10. Saya merasa adanya kerja sama dan komunikasi yang baik dengan rekan kerja
		Kondisi kerja	11. Suasana tempat saya bekerja sangat nyaman
			12. Saya merasa puas dengan fasilitas yang disediakan perusahaan

Sumber: data diolah

### 3.6.3. Turnover Karyawan

#### A. Definisi Operasional

*Turnover* adalah pemberhentian atau pengunduran diri karyawan dari suatu organisasi tempat ia bekerja. Indikator *turnover* menurut Lum *et al* (dalam Kartono, 2017:44), yaitu :

1. Niat untuk keluar (*intention to quit*): mencerminkan individu berniat untuk keluar adalah dilihat dari pelaku seseorang selama bekerja, biasanya diawali dengan perilaku absensi dan kemangkiran yang tinggi sebelum seseorang menentukan sikap untuk keluar dari organisasi.
2. Pencarian pekerjaan (*job search*): mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan lain, pada umumnya diawali dengan mencari tambahan penghasilan di luar organisasi.

3. Memikirkan keluar (*thinking of quit*): mencerminkan individu untuk memikirkan sebelum mengambil sikap keluar, ia akan berfikir dalam rangka keputusannya tersebut, keluar dari pekerjaannya atau tetap berada di lingkungan pekerjaannya

B. Kisi-Kisi *Turnover* Karyawan

Tabel 3.3. Kisi-Kisi *Turnover* Karyawan

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Pernyataan
<i>Turnover</i>	<i>Turnover</i> adalah pemberhentian atau pengunduran diri karyawan dari suatu organisasi tempat ia bekerja.	Niat untuk keluar ( <i>intention to quit</i> )	1. Saya sering menunda-nunda pekerjaan
			2. Saya sering mempertimbangkan untuk berhenti dari pekerjaan saat ini
		Pencarian pekerjaan ( <i>jobs search</i> )	3. Saya melihat peluang kerja lebih baik di perusahaan lain
			4. Saya sering membuka iklan lowongan pekerjaan
			5. Saya sering menghubungi teman saya untuk mencari info lowongan pekerjaan

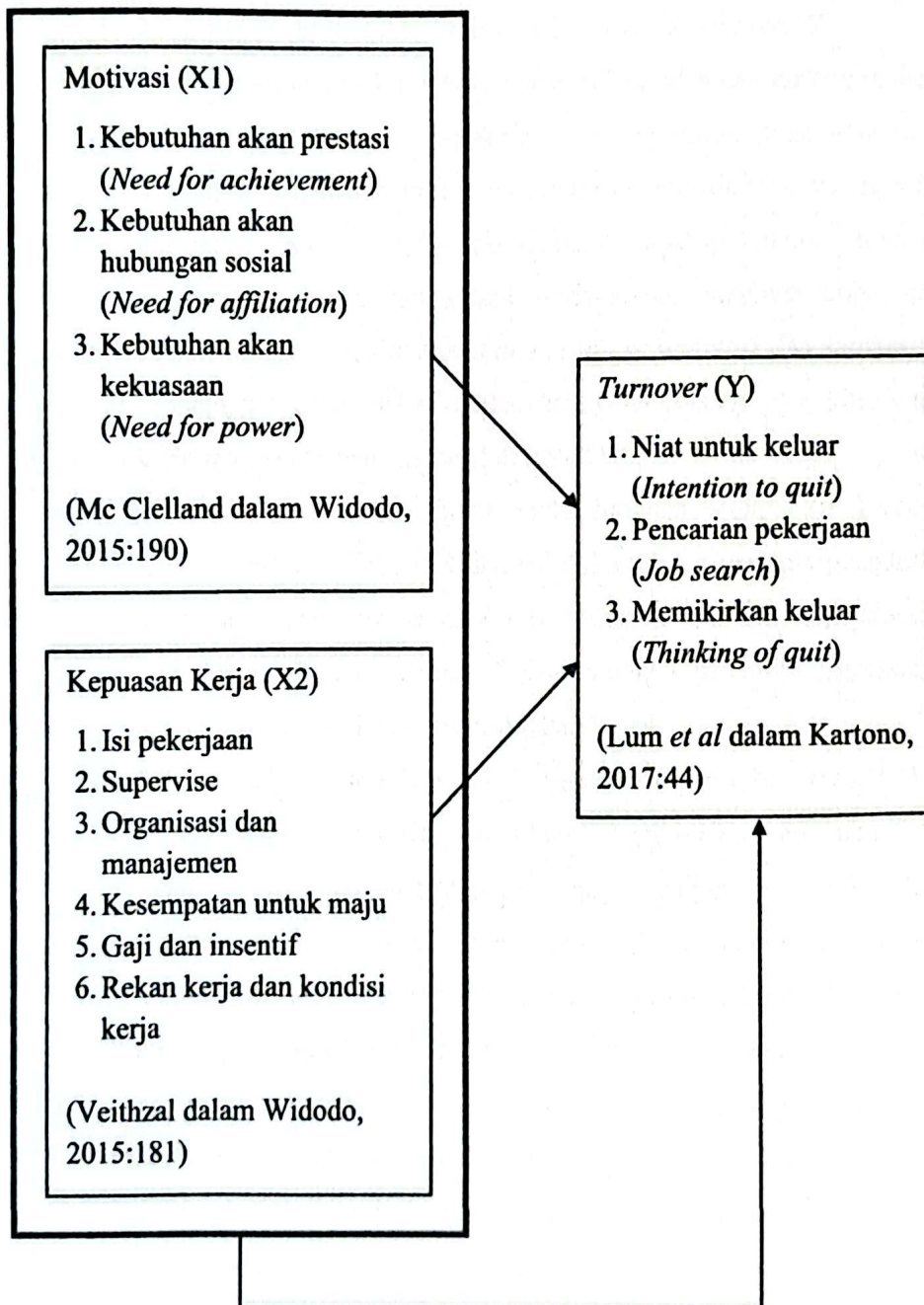
Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Pernyataan
		Memikirkan keluar ( <i>thinking of quit</i> )	6. Saya pernah berpikir untuk mengembangkan karir di perusahaan lain
			7. Saya masih ingin bekerja di perusahaan ini dalam waktu lama
			8. Saya memutuskan untuk meninggalkan perusahaan ini dalam waktu dekat

Sumber: data diolah

### 3.7. Kerangka Konseptual

#### 3.7.1. Kerangka Berpikir

Untuk menggambarkan ada atau tidaknya hubungan serta bagaimana pengaruhnya satu sama lain antara variabel motivasi, kepuasan kerja dan *turnover* karyawan, maka penulis tertarik untuk menggambarkan kerangka pemikiran dari ketiga variabel seperti di bawah ini:



Gambar 3.1. Kerangka Berpikir

Sumber: data diolah

#### A. Pengaruh Motivasi (X1) Terhadap *Turnover* Karyawan (Y)

Motivasi adalah besarnya intensitas kekuatan dan dorongan dari suatu kondisi yang menggerakkan seseorang untuk melakukan atau mencapai tujuan dari motifnya. Besarnya intensitas kekuatan atau dorongan tersebut memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya. Hubungan antara motivasi dan *turnover* karyawan adalah sangat erat, dimana semakin tinggi motivasi dan semangat seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya semakin kecil kemungkinan karyawan tersebut untuk keluar.

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis nolnya ( $H_0$ ) yang dapat diambil dalam penelitian ini diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap *turnover* karyawan. Sedangkan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) terdapat pengaruh signifikan antara motivasi terhadap *turnover* karyawan.

#### B. Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) Terhadap *Turnover* Karyawan (Y)

Kepuasan kerja adalah suatu kondisi psikologis menyenangkan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya sendiri, dan ia dapat memakai sikap tersebut secara menyeluruh atau mengacu pada bagian pekerjaannya. Hubungan antara kepuasan kerja dan *turnover* karyawan adalah sangat erat, semakin puas seorang karyawan atas pekerjaannya cenderung melahirkan perilaku positif di tempat kerja. Hal ini akan meningkatkan kinerja karyawan, maka kecenderungan karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya semakin kecil.

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis nolnya ( $H_0$ ) yang dapat diambil dalam penelitian ini diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap *turnover* karyawan. Sedangkan hipotesis alternative ( $H_a$ ) terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap *turnover* karyawan.

### C. Pengaruh Motivasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) Terhadap *Turnover* Karyawan (Y)

Motivasi dan kepuasan kerja merupakan komponen penting dalam mempertahankan karyawan. Jika motivasi dan kepuasan karyawan seperti gaji, tunjangan, lingkungan kerja dan sebagainya mampu terpenuhi akan menimbulkan sikap termotivasi dan puas karyawan atas pekerjaannya. hal ini akan mengurangi tingkat stress, meningkatkan kinerja, menurunkan tingkat absensi dan memperkecil kecenderungan karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya.

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis nolnya ( $H_0$ ) yang dapat diambil dalam penelitian ini diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover* karyawan. Sedangkan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) terdapat pengaruh signifikan antara motivasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover* karyawan.

#### 3.7.2. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:93) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah dari penelitian. Hipotesis yang diajukan sebagai jawaban sementara terhadap permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.  $H_0$  : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi dan *turnover* karyawan  
 $H_a$  : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi dan *turnover* karyawan
2.  $H_0$  : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja dan *turnover* karyawan  
 $H_a$  : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja dan *turnover* karyawan

3. Ho : Tidak terdapat pengaruh yang simultan antara Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap *turnover* karyawan

Ha : Terdapat pengaruh yang simultan antara Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap *turnover* karyawan

### 3.8. Teknik Analisis Data

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kausal komparatif (*causal comparative research*). Menurut Kuncoro (2013:277) kausal komparatif yaitu tipe penelitian dengan karakteristik masalah berupa hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih. Keunggulan dari penelitian kausal komparatif adalah memungkinkan peneliti untuk meneliti sejumlah variabel yang tidak bisa diteliti secara eksperimen serta memudahkan dalam identifikasi variabel. Oleh karena itu, metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dan bersifat deskriptif dengan analisis Regresi Linear Berganda serta skala *Likert* sebagai alat ukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang. Skala *Likert* yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala *Likert* 1-5 dengan keterangan sebagai berikut :

Tabel 3.4. Skala *Likert*

Pilihan Jawaban	Bobot Skor
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Biasa Saja/Netral	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

Sumber : Siregar (2014:26)

#### 3.8.1. Uji Validitas Data

Menurut Sudrajat (2018:116) validitas merupakan suatu keadaan apabila instrument evaluasi dapat mengukur apa yang sebenarnya harus diukur secara tepat. Pengujian validitas instrument dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis aplikasi SPSS (*Statistical Product and Service Solution*), pengujian dilakukan terhadap kuesioner dengan

melihat korelasi skor total seluruh item pertanyaan. Korelasi pada uji validitas tersebut dihitung menggunakan rumus korelasi *product moment* dari Pearson dengan rumus sebagai berikut :

$$r = \frac{N(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N(\sum x^2) - (\sum x)^2\}\{N(\sum y^2) - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

- r = Koefisien korelasi *product moment*
- N = Jumlah responden
- $\sum xy$  = Jumlah perkalian skor butir X dan skor variabel Y
- $\sum x$  = Jumlah skor butir X
- $\sum y$  = Jumlah skor variabel Y
- $\sum x^2$  = Jumlah skor butir kuadrat X
- $\sum y^2$  = Jumlah skor butir kuadrat Y

Nilai r merupakan indeks korelasi antara dua variabel yang dikorelasikan. Uji signifikansi dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Jika nilai r positif lebih besar atau sama dengan 0,3 maka butir instrumen tersebut dapat dikatakan valid.

### 3.8.2. Uji Reliabilitas Data

Menurut Siregar (2014:55) Uji reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukuran yang sama pula. Untuk mengukur reliabilitas dapat dilakukan dengan uji statistik *Cronbach Alpha* jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,6. Rumus koefisien *Cronbach Alpha* sebagai berikut :

$$r = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum Si^2}{St^2} \right)$$

Keterangan:

- r = Koefisien korelasi *product moment*
- k = Banyaknya butir pertanyaan
- $\sum Si^2$  = Jumlah Varian butir ke-i
- $St^2$  = Varian total

Adapun rumus varian butir ke- $i$  dan varian total ebagai berikut :

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

Keterangan:

$S_i^2$  = Varian butir ke- $i$

$S_t^2$  = Varian total

$n$  = Jumlah sampel

$\sum X$  = Total skor  $X$  untuk setiap butunya

$X_i$  = Jawaban responden untuk setiap butir pertanyaan

### 3.8.3. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas menurut Ghazali (dalam Rezawati, 2013:37) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dengan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan *One Sample Kolmogorov Smirnov* yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikan diatas 0,05 maka data terdistribusi normal. Namun jika hasil *One Sample Kolmogorov Smirnov* menunjukkan nilai signifikan dibawah 0,05 maka data tidak terdistribusi normal.

#### b. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas menurut Ghazali (dalam Pranowo, 2016:62) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain, jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dalam suatu model regresi linier berganda adalah dengan melihat grafik *scatterplot* atau nilai prediksi variabel terikat yaitu SRESID dengan residual error yaitu ZPRED. Jika tidak ada pola tertentu dan tidak menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu y, maka tidak

terjadi heteroskedastisitas. Model yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas.

**c. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas merupakan pengujian apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak ada gejala multikolinearitas diantara variabel independen. Dalam penelitian ini untuk menguji ada tidaknya multikolinearitas antar variabel independen dapat melihat dari *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai *Tolerance*. Jika nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai *Tolerance* tidak lebih dari 0,1 maka dapat diketahui bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen.

**3.8.4. Analisis Korelasi dan Regresi**

**a. Analisis Uji Korelasi**

Menurut Sudrajat (2018:219) koefisien korelasi merupakan angka yang menunjukkan arah kuatnya hubungan antara dua variabel atau lebih. Arah hubungan dinyatakan dalam bentuk positif atau negatif, sedangkan kuatnya hubungan dinyatakan dalam besarnya koefisien korelasi. Adapun keeratan korelasi dan artinya sebagai berikut :

Tabel 3.5. Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan

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 : Siregar (2014:251)

Nilai  $r$  dalam korelasi dapat digunakan untuk melihat dua variabel tersebut berhubungan atau tidak, dengan kriteria :

Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka  $H_0$  ditolak,

Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka  $H_0$  diterima.

Adapun perhitungan korelasi menggunakan aplikasi SPSS25 dengan kriteria  $H_0$  diterima apabila  $P$  value (sig)  $<$   $\alpha$ , dengan nilai  $\alpha = 0,05$ . Dalam penelitian ini digunakan 2 (dua) teknik perhitungan, yaitu :

#### 1. Korelasi Parsial

Menurut Supardi (2013:200) analisis ini menjelaskan tingkat keeratan hubungan suatu variabel independent dengan variabel dependendalam suatu sistem korelasi berganda, setelah mengontrol atau mengendalikan variabel independent lainnya.

Adapun rumus korelasi parsial adalah sebagai berikut:

$$r_{y1,2} = \frac{r_{y1} - r_{y2} \cdot r_{12}}{\sqrt{1 - r_{12}^2} \sqrt{1 - r_{y2}^2}} \quad r_{y2,1} = \frac{r_{y2} - r_{y1} \cdot r_{12}}{\sqrt{1 - r_{12}^2} \sqrt{1 - r_{y1}^2}}$$

$$r_{x_i y} = \frac{N(\sum X_i Y) - (\sum X_i)(\sum Y)}{\sqrt{\{N(\sum X_i^2) - (\sum X_i)^2\} \{N(\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

$r_{x_i y}$  = Koefisien korelasi antara variabel  $X_i$  dan variabel  $Y$

$N$  = Jumlah responden

$\sum X_i Y$  = Jumlah perkalian variabel  $X_i$  dan variabel  $Y$

$\sum X_i$  = Jumlah variabel  $X_i$

$\sum Y$  = Jumlah variabel  $Y$

$\sum X_i^2$  = Jumlah variabel kuadrat  $X$

$\sum Y^2$  = Jumlah variabel kuadrat  $Y$

## 2. Korelasi Berganda

Menurut Sudrajat (2018:242) Teknik analisis korelasi ganda (*multiple correlation*) digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan dua atau lebih variabel bebas (X) secara bersama (simultan) dengan satu variabel terikat (Y). Adapun perhitungan korelasi menggunakan aplikasi SPSS25 dengan kriteria nilai  $F_{\text{Change}} > F$  tabel, berarti ada hubungan secara signifikan dan sebaliknya.

Rumus perhitungan manual adalah sebagai berikut:

$$R_{yx_1x_2} = \sqrt{\frac{r_{yx_1}^2 + r_{yx_2}^2 - 2r_{yx_1} \cdot r_{yx_2} \cdot r_{x_1x_2}}{1 - r_{x_1x_2}^2}}$$

Keterangan :

$R_{yx_1x_2}$  = Korelasi antara variabel  $X_1$  dan  $X_2$  secara bersama-sama dengan variabel Y

$r_{yx_1}$  = Korelasi Product Moment antara  $X_1$  dengan Y

$r_{yx_2}$  = Korelasi Product Moment antara  $X_2$  dengan Y

$r_{x_1x_2}$  = Korelasi Product Moment antara  $X_1$  dengan  $X_2$

### b. Analisis Uji Regresi

Menurut Sudrajat (2018:250) analisis regresi adalah suatu teknik statistik parametrik yang digunakan untuk memprediksikan seberapa jauh perubahan nilai variabel dependen, bila nilai variabel independen diubah-ubah atau dinaik-turunkan. Sebagai alat prediksi, analisis regresi bermanfaat untuk membuat keputusan apakah naikturunnya variabel dependen dapat dilakukan melalui peningkatan variabel independen atau tidak.

Menurut Sudrajat (2018:256) analisis regresi ganda merupakan alat analisis peramalan hubungan dua variabel bebas atau lebih dengan variabel terikat dan untuk membuktikan ada atau tidak adanya hubungan fungsional atau hubungan kausal antara dua variabel bebas (predikator) atau lebih ( $X_1$ ), ( $X_2$ ), ...( $X_n$ ) dengan satu

variabel terikat (kriterium). Adapun rumus regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_nX_n$$

Keterangan :

- Y = Variabel terikat (dependen)
- $X_1-X_n$  = Variabel bebas (independen)
- a = Konstanta
- $b_1-b_n$  = Koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel dependen yang didasarkan pada hubungan nilai variabel independen

Untuk menghitung nilai a dan b dapat dicari dengan rumus sebagai berikut:

$$b = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2} \quad a = \frac{\sum Y - b(\sum X_1)}{n}$$

**c. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Menurut Ghozali (dalam Sulistianingsih, 2018:36) Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi disini adalah antara 0 dan 1. Nilai koefisien determinasi yang kecil berarti kemampuan-kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Adapun rumus koefisien determinasi sebagai berikut :

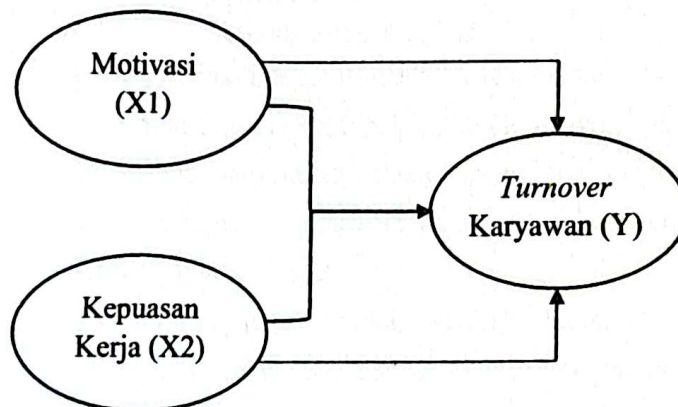
$$KP = R^2 \times 100\%$$

Keterangan :

- KP = Koefisien determinasi
- $R^2$  = Koefisien korelasi

### 3.8.5. Uji Hipotesis Penelitian

Objek penelitian yang menjadi variabel bebas (independent) adalah Motivasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2), sedangkan variabel terikat (dependen) adalah *Turnover* Karyawan (Y). Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh signifikan secara parsial dan simultan antara Motivasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap *Turnover* Karyawan (Y) pada PT. Multi Prima Sejahtera Tbk di Bogor. Hipotesis tersebut dapat digambarkan pada gambar 3.2 sebagai berikut:



Gambar 3.2. Hipotesis Penelitian

#### a. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik T)

Menurut Siregar (2014:304) uji T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen dengan  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka hasilnya signifikan. Berarti terdapat pengaruh dari variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Adapun rumus dalam uji t adalah sebagai berikut :

$$t_{hitung} = \frac{b_i}{Sb_i}$$

Menghitung Standar Error ( $Sb_i$ ) dengan rumus :

$$Sb_1 = \frac{Sx_1x_2}{\sqrt{(\sum x_1^2 - n \cdot \bar{x}_1^2) \cdot \{1 - (r_{x_1x_2})^2\}}}$$

$$Sb_2 = \frac{Sx_1x_2}{\sqrt{(\sum x_2^2 - n \cdot \bar{x}_2^2) \cdot \{1 - (r_{x_1x_2})^2\}}}$$

$$SX_1X_2 = \sqrt{S^2x_1x_2} \quad S^2_{X_1X_2} = \frac{\sum y^2 - [b_1(\sum x_1y) + b_2(\sum x_2y)]}{n-m-1}$$

Keterangan :

- $b_i$  = Nilai konstanta
- $Sb_i$  = Standar error
- $SX_1X_2$  = Standar deviasi regresi berganda
- $n$  = Jumlah data
- $m$  = Jumlah variabel bebas

Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- Jika nilai  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel, maka  $H_0$  diterima atau  $H_a$  ditolak, ini berarti menyatakan bahwa variabel independen atau bebas tidak mempunyai pengaruh secara individual terhadap variabel dependen atau terkait.
- Jika nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel, maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima, ini berarti menyatakan bahwa variabel independen atau bebas mempunyai pengaruh secara individual terhadap variabel dependen atau terkait.

**b. Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)**

Menurut Siregar (2014:303) uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama terhadap variabel dependen atau terkait.  $F$  tabel lebih kecil dari  $F$  Hitung, maka hasilnya signifikan berarti terdapat pengaruh dari variabel independen secara bersama terhadap variabel dependen. Adapun rumus yang dipakai dalam menghitung uji F adalah sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{(R_{x_1x_2y})^2(n-m-1)}{m(1-R^2)}$$

Keterangan :

- $R^2$  = Korelasi ganda ( $r_{x_1x_2}^2$ )
- $m$  = Jumlah variabel bebas
- $n$  = Jumlah responden

Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- Jika nilai  $F$  hitung  $< F$  tabel, maka  $H_0$  diterima atau  $H_a$  ditolak, ini berarti menyatakan bahwa semua variabel independen atau bebas tidak mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terkait.
- Jika nilai  $F$  hitung  $> F$  tabel, maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima, ini berarti menyatakan bahwa semua variabel independen atau bebas mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terkait.

## BAB IV

### PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA

#### 4.1. Pengumpulan Data

##### 4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan

- Nama Perusahaan : PT. Multi Prima Sejahtera Tbk.  
Tahun Pendirian : 1982  
Bidang Usaha : Produsen Suku cadang Kendaraan Bermotor  
Alamat Kantor : – **(Office)** Karawaci Office Park Blok M No. 39-50, Lippo Karawaci, Tangerang 15139. Telp : (021)- 5589 767 Fax : (021) 5589 810  
– **(Marketing)** Gedung CIMB Niaga Lantai 2, Jalan Kebon Sirih Raya No.33, Jakarta Pusat 10340. Telp. (021) 315 2042 / 315 8393 Fax. (021) 230 0450  
Alamat Pabrik : **(Factory)** Jalan Tlajung Udik No. 454, Kecamatan Gunung Putri, Bogor, Jawa Barat 16961. Telp. (021) 8672909 Fax. (021) 8672878  
Halaman Situs : <http://www.multiprimasejahtera.net/>  
Alamat Email : [corporatesecretary@multiprimasejahtera.net](mailto:corporatesecretary@multiprimasejahtera.net)  
Status Perusahaan : Swasta Nasional  
Kode Saham : LPIN  
Bank : Bank CIMB  
Total Karyawan : 141  
Luas Tanah : 13.925 m<sup>2</sup>  
Luas Bangunan : 4.974,75 m<sup>2</sup>  
Logo Perusahaan :



Gambar 4.1 Logo Perusahaan

Sumber : PT. Multi Prima Sejahtera Tbk

#### 4.1.2. Visi, Misi dan Nilai Inti Perusahaan

##### 1. Visi Perusahaan

Menjadi perusahaan manufaktur dan trading yang profesional dengan memperdayakan keahlian lokal dan senantiasa mencari peluang usaha guna meningkatkan nilai tambah bagi Perseroan.

##### 2. Misi Perusahaan

Menjaga kualitas produk dan pelayanan untuk mencapai kepuasan pelanggan dengan SDM yang berkualitas.

##### 3. Nilai Inti Perusahaan

Basis perusahaan dibangun dengan prinsip utama dan nilai-nilai yang ditujukan bagi seluruh anggota perusahaan dalam mengambil setiap tindakan dan keputusan. Perusahaan melaksanakan pekerjaan dengan:

- Pelayanan Fokus memberikan pelayanan terbaik guna kepuasan pelanggan.
- Kerjasama Membangun kerjasama yang solid.
- Inovasi Selalu kreatif dan berinovasi.
- Komitmen Berkomitmen untuk menjaga integritas.

#### 4.1.3. Sejarah Umum Perusahaan

PT. Multi Prima Sejahtera Tbk merupakan Perusahaan publik yang bergerak didalam Industri manufaktur, didirikan pada tanggal 7 Januari 1982 dengan nama PT. Lippo Champion Glory dan memulai kegiatan komersilnya pada tahun 1987. Kegiatan utama perusahaan adalah memproduksi busi (spark plug) sebagai suku cadang kendaraan bermotor baik roda dua maupun roda empat.

PT. Multi Prima Sejahtera Tbk memiliki kantor pusat berdomisili di Karawaci Office Park Blok M No. 39-50 Lippo karawaci, Tangerang, sedangkan pabriknya berlokasi di Jalan Tlajung Udik No. 454, Kecamatan Gunung Putri, Bogor, Jawa Barat. Perusahaan ini beberapa kali melakukan perubahan nama, antara lain:

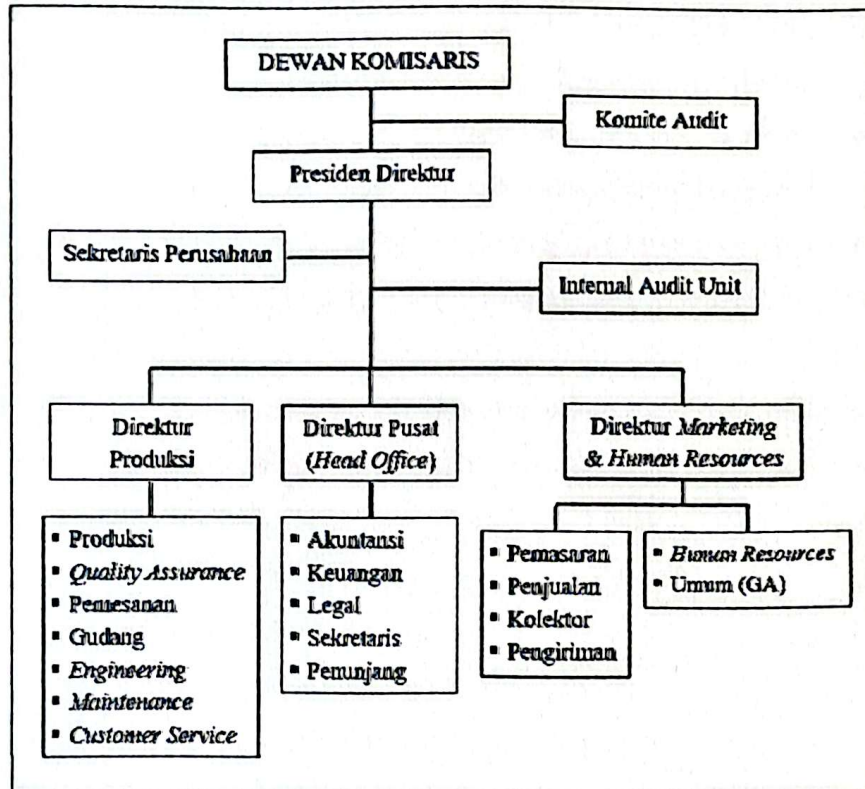
1. PT. Lippo Champion Glory, per 07-Jan-1982;
2. PT. Champion Spark plug Industries, per 21-Sep-1989;
3. PT. Lippo Industries (Lippo Industries Tbk), per 21-Ags-1990 (1996);
4. Lippo Enterprises Tbk, per 1997;
5. Multi Prima Sejahtera Tbk, per tahun 2001.

Pada tahun 1990, memperoleh pernyataan efektif dari Bapepam-LK untuk melakukan Penawaran Umum Perdana Saham kepada masyarakat sebanyak 1.250.000 dengan nilai nominal Rp1.000,- per saham dengan harga penawaran Rp3.000,- per saham. Saham-saham tersebut dicatatkan pada Bursa Efek Indonesia (BEI) pada tanggal 17 Oktober 1994.

Perusahaan mengadakan perjanjian lisensi dengan Federal Mogul Pty. Ltd., (FM), Australia untuk memproduksi dan menjual busi merek "Champion". Pada tanggal 8 Maret 2000, sejak saat itu perusahaan mempunyai perikatan dan komitmen untuk membeli komponen utama busi berbentuk insulator bermerek "Champion".

Pelanggan PT. Multi Prima Sejahtera Tbk hingga saat ini telah tersebar di berbagai wilayah di Indonesia, yang antara lain wilayah Jakarta, Tangerang, Serang, Bogor, Cikampek, Sukabumi, Cirebon, Cianjur, Purwakarta, Kalimantan Barat, Kalimantan Selatan, Kalimantan Timur, Sumatera Selatan, Sumatera Barat, Sumatera Utara, Sulawesi Selatan, Sulawesi Tengah, Jawa Timur, Jawa Tengah, Bali, Palembang, Manado, Batam, Bangka Belitung, Jambi, dan Jayapura.

#### 4.1.4. Struktur Organisasi Perusahaan



Gambar 4.2. Struktur Organisasi Perusahaan  
Sumber : PT. Multi Prima Sejahtera Tbk (2019)

#### 4.1.5. Uraian Jabatan

Uraian jabatan adalah sebuah kumpulan informasi jabatan dan disusun secara sistematis yang dapat mengidentifikasi dan menguraikan suatu jabatan atau posisi tertentu. Uraian ini membuat status setiap jabatan menjadi jelas akan fungsi, peran, hasil, dan tanggung jawabnya. Adapun uraian jabatan secara umum dari PT. Multi Prima Sejahtera Tbk, yaitu:

1. *Board of Commissioners*, bertugas:

- Mengawasi kebijakan manajemen.
- Menyarankan Dewan Direksi (BOD) yang, mengikuti Undang – Undang Perusahaan di Indonesia.
- Bertanggung jawab atas manajemen perusahaan dan operasi yang lancar.

2. *Audit Comitte*, bertugas:

- Melakukan penelaahan atas informasi keuangan yang akan dikeluarkan perusahaan kepada publik atau pihak otoritas antara lain laporan keuangan, proyeksi, dan laporan lainnya terkait dengan informasi keuangan Emiten atau Perusahaan Publik.
- Melakukan penelaahan atas ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan kegiatan perusahaan.
- Memberikan pendapat independen dalam hal terjadi perbedaan pendapat antara manajemen dan akuntan atas jasa yang diberikannya.

3. *President Director*, bertugas:

- Menyusun strategi dan visi
- Menjalin hubungan dan kemitraan strategis.
- Mengatur investasi, alokasi dan divestasi.
- Memimpin direksi.
- Memastikan bahwa prinsip tata kelola perusahaan benar-benar diterapkan dengan baik.
- Menjalin hubungan dan kemitraan strategis.
- Mengatur investasi, alokasi dan divestasi.
- Memimpin direksi.
- Memastikan bahwa prinsip tata kelola perusahaan benar-benar diterapkan dengan baik.

4. *Biro Direksi*, bertugas:

- Mengevaluasi kinerja manajemen.
- Mengambil keputusan besar (seperti membuat akuisisi atau menjual perusahaan).
- Mengumumkan dividen.
- Membuat kebijakan opsi saham.

5. *Internal Auditor*, bertugas:

- Meninjau secara obyektif proses bisnis organisasi.
- Mengevaluasi keampuhan prosedur manajemen risiko yang saat ini diterapkan.
- Melindungi terhadap penipuan dan pencurian aset organisasi.

6. *Corporate Secretary*, bertugas:

- Memberikan masukan dalam pengambilan keputusan yang strategis.
- Memberikan masukan dalam management.
- Memberikan masukan mengenai regulasi bisnis.

7. *Legal Officer*, bertugas:

- Memberikan nasihat atau opini hukum kepada pimpinan perusahaan.
- Mewakili jika terjadi masalah di pengadilan.
- Menyiapkan dan mengurus perizinan perusahaan.

8. *Sales & Marketing Director*, bertugas:

- Merancang dan menerapkan strategi pemasaran yang komprehensif untuk menciptakan kesadaran kegiatan bisnis perusahaan.
- Mengawasi departemen dan memberikan bimbingan dan umpan balik kepada para profesional pemasaran lainnya.
- Menghasilkan ide untuk acara atau kegiatan promosi dan mengaturnya secara efisien.
- Memaksimalkan laba perusahaan.
- Membentuk strategi penjualan untuk menjaga perusahaan tetap kompetitif dan inovatif.
- Meramalkan penjualan masa depan secara akurat dan membentuk rencana penjualan untuk beradaptasi dengan perubahan konstan di pasar.

9. *Sales*, bertugas:

- Bertanggung jawab terhadap promosi produk untuk mendukung tercapainya penjualan.
- Menyusun rencana kerja (proyeksi pencapaian, perencanaan penjualan, rencana produktifitas).
- Mengatur jadwal yang efektif demi tercapainya pertemuan dan negosiasi.

10. *Marketing*, bertugas:

- Memperkenalkan suatu perusahaan kepada masyarakat, melalui produk yang dibuat oleh perusahaan.
- Menghasilkan pendapatan bagi perusahaan dengan cara menjual produk perusahaan.
- Menjalin hubungan baik dengan pelanggan dan masyarakat serta menjembatani antara perusahaan dengan lingkungan eksternal.

11. *Finance and Accounting Director*, bertugas:

- Mengembangkan strategi organisasi akuntansi dengan menyumbang informasi akuntansi dan keuangan, analisis, dan rekomendasi untuk pemikiran dan arah strategis.
- Menetapkan tujuan fungsional sesuai dengan tujuan organisasi.
- Menetapkan strategi operasional akuntansi dengan mengevaluasi tren.
- Mengambil tanggung jawab utama untuk kebijakan manajemen kas perusahaan.
- Memastikan proses penganggaran perusahaan dilakukan dan ditinjau.

12. *General Affair*, bertugas :

- Mengurus berbagai perijinan yang diperlukan perusahaan.
- Melakukan proses pengadaan fasilitas dan alat-alat kantor.
- Bertanggung jawab terhadap terpeliharanya fasilitas kantor.

13. *Human Resource*, bertugas:

- Bertanggung jawab mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia.
- Bertanggung jawab penuh dalam proses rekrutmen karyawan, mulai dari mencari calon karyawan, wawancara hingga seleksi.
- Melakukan kegiatan pembinaan, pelatihan dan kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan pengembangan kemampuan, potensi, mental, keterampilan dan pengetahuan karyawan yang sesuai dengan standar perusahaan.

14. *Finance*, bertugas:

- Mencari, mengelola dan mengalokasikan uang, serta melakukan pembayaran yang harus dikeluarkan perusahaan.
- Melakukan proses penerimaan dan pengeluaran uang.
- Mengatur kebutuhan uang kas perusahaan dan memastikan semuanya sesuai dengan pencatatan yang dilakukan bagian *accounting*.

15. *Accounting*, bertugas:

- Melakukan ikhtisar serta pengelompokkan semua transaksi.
- Mencatat, memeriksa dan melaporkan semua transaksi yang berkaitan dengan keuangan perusahaan.
- Memeriksa ulang apakah semua transaksi sudah dicatat sesuai adanya dan pada akun-akun yang tepat.

16. *Production Director*, bertugas:

- Melakukan perencanaan dan pengorganisasian jadwal produksi.
- Menilai proyek dan sumber daya persyaratan.
- Menentukan standar kontrol kualitas.
- Mengawasi proses produksi.

17. *Production*, bertugas:

- Mengumpulkan data hasil produksi.
- Memproses data.

- Menghitung efektifitas kerja mesin.

18. *Quality Assurance*, bertugas:

- Memantau perkembangan semua produk yang diproduksi oleh perusahaan.
- Memonitor setiap proses yang terlibat dalam produksi produk.
- Menjaga checklist proses inspeksi dan protokol yang digunakan dalam suatu perusahaan.

## 4.2. Pengolahan Data

Penyebaran kuesioner dilakukan secara acak dan langsung kepada para responden dengan jumlah yang diteliti sebanyak 100 orang. Penentuan sampel dilakukan dengan perhitungan rumus Isaac dan Michael serta memastikan bahwa calon responden adalah karyawan yang bekerja di PT. Multi Prima Sejahtera Tbk bagian pabrik di wilayah Bogor.

Pada bagian ini akan dipaparkan pembahasan statistik deskriptif dari variabel motivasi, kepuasan kerja dan *turnover* karyawan. Pembahasan statistik deskriptif ini bertujuan untuk menyimpulkan tanggapan responden terhadap indikator-indikator yang digunakan sekaligus perhitungan skor untuk setiap variabel.

### 4.2.1. Penentuan Range

Penelitian ini menggunakan skala Likert dengan bobot tertinggi di tiap pernyataan adalah 5 dan bobot terendah adalah 1. Dengan jumlah responden sebanyak 100 orang, maka:

$$\text{Range} = \frac{\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{range skor}}$$

$$\text{Skor Tertinggi} = 5 \times 100 = 500$$

$$\text{Skor Terendah} = 1 \times 100 = 100$$

$$\text{Range Skor} = 5$$

$$\text{Sehingga range untuk hasil survey yaitu : } \frac{500-100}{5} = 80$$

Tabel 4.1 Range Skor

Range Skor	Keterangan
100 – 180	Sangat Rendah
180 – 260	Rendah
260 – 340	Cukup
340 – 420	Tinggi
420 – 500	Sangat Tinggi

Sumber : data diolah

#### 4.2.2. Deskripsi Variabel Penelitian

##### A. Deskripsi Variabel Motivasi (X1)

Pada variabel Motivasi, penilaian dilakukan dengan tiga indikator diantaranya adalah Kebutuhan akan hubungan sosial, Kebutuhan akan prestasi, dan Kebutuhan akan kekuasaan. Berdasarkan tanggapan responden terhadap indikator-indikator variabel X1 hasilnya menunjukkan berada pada range CUKUP. Berikut penyajian deskriptif variabel motivasi.

Tabel 4.2. Deskripsi Variabel Motivasi (X1)

NO	PERNYATAAN (Need for Affiliation) Kebutuhan akan hubungan sosial	STS		TS		N		S		SS		TOTAL SKOR
		JML	F	JML	F	JML	F	JML	F	JML	F	
1	Saya memiliki hubungan yang baik dengan semua rekan kerja	0	0	0	0	53	159	33	132	14	70	361
2	Saya sering mendapatkan dukungan moril saat tertimpa musibah dari rekan kerja	0	0	0	0	25	75	62	248	13	65	388
<b>(Need for Achievement) Kebutuhan akan prestasi</b>												
3	saya bangga mencapai target baru dalam melaksanakan tugas yang diberikan	9	9	39	78	21	63	21	48	10	50	284
4	Saya senang dipuji atasan bila melakukan pekerjaan dengan baik	23	23	27	54	28	84	20	80	2	10	251
<b>(Need for Power) kebutuhan akan kekuasaan</b>												
5	Saya menunjukkan kinerja terbaik agar atasan memberi posisi yang lebih tinggi	15	15	18	36	46	138	13	52	8	40	281
<b>TOTAL SKOR SELURUH INDIKATOR</b>											<b>1565</b>	
<b>RATA-RATA TOTAL SKOR SELURUH INDIKATOR</b>											<b>313</b>	

Sumber: data primer diolah

## B. Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja (X2) dan Perhitungan Skornya

Pada variabel Kepuasan Kerja, penilaian dilakukan dengan tujuh indikator diantaranya adalah Isi pekerjaan, Supervisi, Organisasi dan Manajemen, Kesempatan untuk maju, Gaji dan insentif, Rekan kerja, dan Kondisi kerja. Berdasarkan tanggapan responden terhadap indikator-indikator variabel X2 hasilnya menunjukkan berada pada range **CUKUP**. Berikut penyajian deskriptif variabel kepuasan kerja.

Tabel 4.3. Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja (X2)

NO	PERNYATAAN	STS		TS		N		S		SS		TOTAL SKOR
		JML	F	JML	F	JML	F	JML	F	JML	F	
1	Tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan kapasitas saya	0	0	32	64	35	105	27	108	6	30	307
<b>Supervisi</b>												
2	Atasan mengarahkan karyawan dengan baik	0	0	0	0	56	168	32	128	12	60	356
3	Atasan selali adil dalam memperlakukan semua karyawan	0	0	13	26	54	162	28	112	5	25	325
<b>Organisasi dan Manajemen</b>												
4	Saya berperan penting dalam pencapaian target perusahaan	0	0	42	84	29	87	22	88	7	35	294
<b>Kesempatan Untuk Maju</b>												
5	Jabatan yang saya pegang sesuai dengan keahlian saya	0	0	36	72	26	78	30	120	8	40	310
6	Saya merasa perusahaan tempat saya bekerja memberikan kesempatan berkarir yang lebih baik dari perusahaan lain	0	0	30	60	32	96	32	128	6	30	314

NO	PERNYATAAN	STS		TS		N		S		SS		TOTAL SKOR
		JML	F	JML	F	JML	F	JML	F	JML	F	
<b>Gaji dan Insentif</b>												
7	Saya merasa gaji yang saya dapatkan sudah adil	0	0	21	42	38	114	39	156	2	10	322
8	Saya merasa tunjangan Kesehatan yang saya dapatkan sudah memadai	11	11	13	26	36	108	29	116	11	55	316
9	Saya merasa tunjangan hari raya yang saya dapatkan sudah sesuai	23	23	27	54	18	54	28	112	4	20	263
<b>Rekan Kerja</b>												
10	Saya merasa adanya kerja sama dan komunikasi yang baik dengan rekan kerja	0	0	0	0	53	159	45	180	2	10	349
<b>Kondisi Kerja</b>												
11	Suasana tempat saya bekerja sangat nyaman	0	0	36	72	30	90	27	108	7	35	305
12	Saya merasa puas dengan fasilitas yang disediakan perusahaan	14	14	18	36	46	138	19	76	3	15	279
<b>TOTAL SKOR SELURUH INDIKATOR</b>											<b>3740</b>	
<b>RATA-RATA TOTAL SKOR SELURUH INDIKATOR</b>											<b>311,67</b>	

Sumber: data primer diolah

### C. Deskripsi Variabel *Turnover* Karyawan (Y) dan Perhitungan Skornya

Pada variabel *Turnover* Karyawan, penilaian dilakukan dengan tiga indikator diantaranya adalah Niat untuk keluar, Pencarian pekerjaan, dan Memikirkan keluar. Berdasarkan tanggapan responden terhadap indikator-indikator variabel Y hasilnya menunjukkan berada pada range **TINGGI**. Berikut penyajian deskriptif variabel *turnover* karyawan.

Tabel 4.4. Deskripsi Variabel *Turnover* Karyawan(Y)

NO	PERNYATAAN	STS		TS		N		S		SS		TOTAL SKOR
		JML	F	JML	F	JML	F	JML	F	JML	F	
1	Saya sering menunda-nunda pekerjaan	5	5	21	42	39	117	35	140	0	0	304
2	Saya sering mempertimbangkan untuk berhenti dari pekerjaan saat ini	2	2	21	42	39	117	25	100	13	65	326
<b>(Jobs search) Pencarian pekerjaan</b>												
3	saya melihat peluang kerja lebih baik di perusahaan lain	0	0	2	4	28	84	28	112	42	210	410
4	Saya sering membuka lowongan pekerjaan	4	4	22	44	28	84	34	136	12	60	328
5	Saya sering menghubungi teman saya untuk mencari informasi lowongan pekerjaan	6	6	24	48	30	90	39	156	1	5	305
<b>(Thinking of quit) Memikirkan keluar</b>												
6	Saya pernah berpikir untuk mengembangkan karir di perusahaan lain	2	2	12	24	22	66	32	128	32	160	380
7	Saya masih ingin bekerja di perusahaan dalam waktu lama	0	0	7	14	46	138	33	132	14	70	354

NO	PERNYATAAN	STS		TS		N		S		SS		TOTAL SKOR		
		JML	F	JML	F	JML	F	JML	F	JML	F			
8	Saya memutuskan untuk meninggalkan perusahaan ini dalam waktu dekat	14	14	19	19	38	38	27	81	19	76	21	105	314
<b>TOTAL SKOR SELURUH INDIKATOR</b>													<b>2721</b>	
<b>RATA-RATA TOTAL SKOR SELURUH INDIKATOR</b>													<b>340,13</b>	

Sumber: data primer diolah

## BAB V

### ANALISIS DAN PEMBAHASAN

#### 5.1. Gambaran Responden

Adapun gambaran tentang responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini diklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin, usia, Pendidikan dan jabatan.

##### A. Jenis Kelamin

Tabel 5.1. Jumlah Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Pria	80	80%
Wanita	20	20%
Jumlah	100	100%

*Sumber : Data primer diolah*

Berdasarkan tabel 5.1 di atas diketahui bahwa dari jumlah seluruh responden, mayoritas berjenis kelamin pria dengan jumlah 80 orang atau 80% dan responden dengan jenis kelamin wanita berjumlah 20 orang atau 20%.

##### B. Menurut Usia

Tabel 5.2. Jumlah Responden Menurut Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase
<25 tahun	24	24%
26-35 tahun	40	40%
36-45 tahun	21	21%
46-55 tahun	15	15%
Jumlah	100	100%

*Sumber : Data primer diolah*

Berdasarkan tabel 5.2 di atas diketahui bahwa responden dengan umur kurang dari 25 tahun berjumlah 24 orang atau 24%, dengan umur 26 sampai 35 tahun berjumlah 40 orang atau 40%, dengan umur 36 sampai 45 tahun berjumlah 21 orang atau 21%, dan umur 46 sampai 55 tahun

berjumlah 15 orang atau 15%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden penelitian berumur 26 sampai 35 tahun.

### C. Menurut Pendidikan

Tabel 5.3. Jumlah Responden Menurut Pendidikan

Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
SLTP-SLTA	84	84%
D1-D3	6	6%
D4/S1-S3	10	10%
Jumlah	100	100%

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan tabel 5.3 di atas diketahui bahwa responden dengan tingkat pendidikan SLTP sampai SLTA berjumlah 84 orang atau 84%, dengan tingkat pendidikan D1 sampai D3 berjumlah 6 orang atau 6%, dan tingkat pendidikan D4 atau S1 sampai S3 berjumlah 10 orang atau 10%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden penelitian memiliki tingkat pendidikan SLTP sampai SLTA.

### D. Menurut Jabatan

Tabel 5.4. Jumlah Responden Menurut Jabatan

Jabatan	Jumlah Responden	Persentase
Supervisor	5	5%
Administrasi	8	8%
Staf	8	8%
Operator	69	69%
Driver	2	2%
Security	4	4%
OB	4	4%
Jumlah	100	100%

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan tabel 5.4 di atas diketahui bahwa responden dengan jabatan sebagai Supervisor dengan jumlah 5 orang atau 5%, jabatan sebagai Administrasi berjumlah 8 orang atau 8%, jabatan sebagai Staf

berjumlah 8 orang atau 8%, jabatan sebagai Operator berjumlah 69 orang atau 69%, jabatan sebagai Driver 2 orang atau 2%, jabatan sebagai Security berjumlah 4 orang atau 4%, dan jabatan sebagai Office Boy berjumlah 4 orang atau 4%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden penelitian memiliki jabatan sebagai Operator.

## 5.2. Uji Validitas Data

### A. Uji Validitas Motivasi (X1)

Tabel 5.5. Tabel Penolong Uji Validitas Motivasi

n \ Σ	X1 <sub>1</sub>	X1 <sub>2</sub>	Y	X1 <sub>1</sub> <sup>2</sup>	X1 <sub>2</sub> <sup>2</sup>	Y <sup>2</sup>	X1 <sub>1</sub> .Y	X1 <sub>2</sub> .Y
100	361	388	1565	1355	1542	25.943	5876	6225

Sumber : lampiran 3

Menghitung nilai r hitung:

(instrumen penelitian pernyataan 1 pada variabel Motivasi)

$$r = \frac{n(\sum X_1 Y) - (\sum X_1)(\sum Y)}{\sqrt{(n(\sum X_1^2) - (\sum X_1)^2)(n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2)}}$$

$$r = \frac{100(5876) - (361)(1565)}{\sqrt{(100(1355) - (361)^2)(100(25.943) - (1565)^2)}}$$

$$r = \frac{587.600 - 564.965}{\sqrt{(135.500 - 130.321)(2.594.300 - 2.449.225)}}$$

$$r = \frac{22.635}{\sqrt{(5179)(145.075)}}$$

$$r = 0,826$$

(instrumen penelitian pernyataan 2 pada variabel Motivasi)

$$r = \frac{n(\sum X_2 Y) - (\sum X_2)(\sum Y)}{\sqrt{(n(\sum X_2^2) - (\sum X_2)^2)(n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2)}}$$

$$r = \frac{100(6225) - (388)(1565)}{\sqrt{(100(1542) - (388)^2)(100(25.943) - (1565)^2)}}$$

$$r = \frac{622.500 - 607.220}{\sqrt{(154.200 - 150.544)(2.594.300 - 2.449.225)}}$$

$$r = \frac{15.280}{\sqrt{(3656)(145.075)}}$$

$$r = 0,664$$

**Keputusan :**

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas diatas, dapat diketahui bahwa  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel yaitu  $0,826 > 0,1966$  dan  $0,664 > 0,1966$ . Hal ini berarti menyatakan bahwa *item* pernyataan 1 dan 2 dari variabel Motivasi (X1) dinyatakan valid dan layak digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini.

### B. Uji Validitas Kepuasan Kerja (X2)

Tabel 5.6. Tabel Penolong Uji Validitas Kepuasan Kerja

n	$\Sigma$	X2 <sub>1</sub>	X2 <sub>2</sub>	Y	X2 <sub>1</sub> <sup>2</sup>	X2 <sub>2</sub> <sup>2</sup>	Y <sup>2</sup>	X2 <sub>1</sub> .Y	X2 <sub>2</sub> .Y
100	307	356	3740	1025	1316	148.026	12.219	13.806	

Sumber : lampiran 4

Menghitung nilai  $r$  hitung:

(instrumen penelitian pernyataan 1 pada variabel Kepuasan Kerja)

$$r = \frac{n(\Sigma X_1 Y) - (\Sigma X_1)(\Sigma Y)}{\sqrt{(n(\Sigma X_1^2) - (\Sigma X_1)^2)(n(\Sigma Y^2) - (\Sigma Y)^2)}}$$

$$r = \frac{100(12.219) - (307)(3740)}{\sqrt{(100(1025) - (307)^2)(100(148.026) - (3740)^2)}}$$

$$r = \frac{1.221.900 - 1.148.180}{\sqrt{(102.500 - 94.240)(14.802.600 - 13.987.600)}}$$

$$r = \frac{73.720}{\sqrt{(8251)(815.000)}}$$

$$r = 0,899$$

(instrumen penelitian pernyataan 2 pada variabel Kepuasan Kerja)

$$r = \frac{n(\Sigma X_2 Y) - (\Sigma X_2)(\Sigma Y)}{\sqrt{(n(\Sigma X_2^2) - (\Sigma X_2)^2)(n(\Sigma Y^2) - (\Sigma Y)^2)}}$$

$$r = \frac{100(13.806) - (356)(3740)}{\sqrt{(100(1316) - (356)^2)(100(148.026) - (3740)^2)}}$$

$$r = \frac{1.380.600 - 1.331.440}{\sqrt{(131.600 - 126.736)(2.594.300 - 2.449.225)}}$$

$$r = \frac{49.160}{\sqrt{(4864)(815.000)}}$$

$$r = 0,781$$

**Keputusan :**

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas diatas, dapat diketahui bahwa  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel yaitu  $0,899 > 0,1966$  dan  $0,781 > 0,1966$ . Hal ini berarti menyatakan bahwa *item* pernyataan 1 dan 2 dari variabel Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) dinyatakan valid dan layak digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini.

**C. Uji Validitas *Turnover* Karyawan ( $Y$ )**

Tabel 5.7. Tabel Penolong Uji Validitas *Turnover* Karyawan

n \ $\Sigma$	$X_1$	$X_2$	$Y$	$X_1^2$	$X_2^2$	$Y^2$	$X_1.Y$	$X_2.Y$
100	304	326	2721	1000	1162	77.081	8655	9316

Sumber : lampiran 5

Menghitung nilai  $r$  hitung:

(instrumen penelitian pernyataan 1 pada variabel *Turnover* Karyawan)

$$r = \frac{n(\Sigma X_1 Y) - (\Sigma X_1)(\Sigma Y)}{\sqrt{(n(\Sigma X_1^2) - (\Sigma X_1)^2)(n(\Sigma Y^2) - (\Sigma Y)^2)}}$$

$$r = \frac{100(8655) - (304)(2721)}{\sqrt{(100(1000) - (304)^2)(100(77.081) - (2721)^2)}}$$

$$r = \frac{865.500 - 827.184}{\sqrt{(100.000 - 92.416)(7.708.100 - 7.403.841)}}$$

$$r = \frac{38.316}{\sqrt{(7.584)(304.259)}}$$

$$r = 0,798$$

(instrumen penelitian pernyataan 2 pada variabel *Turnover* Karyawan)

$$r = \frac{n(\sum X_2 Y) - (\sum X_2)(\sum Y)}{\sqrt{(n(\sum X_2^2) - (\sum X_2)^2)(n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2)}}$$
$$r = \frac{100(9316) - (326)(2721)}{\sqrt{(100(1162) - (326)^2)(100(77.081) - (2721)^2)}}$$
$$r = \frac{931.600 - 887.046}{\sqrt{(116.200 - 106.276)(7.708.100 - 7.403.841)}}$$
$$r = \frac{44.554}{\sqrt{(9924)(304.259)}}$$

$$r = 0,881$$

**Keputusan :**

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas diatas, dapat diketahui bahwa  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel yaitu  $0,798 > 0,1966$  dan  $0,881 > 0,1966$ . Hal ini berarti menyatakan bahwa *item* pernyataan 1 dan 2 dari variabel *Turnover* Karyawan ( $Y$ ) dinyatakan valid dan layak digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini.

Hasil uji validitas Motivasi, Kepuasan Kerja, dan *Turnover* Karyawan

Tabel 5.8. Uji Validitas SPSS

Variabel	Penyataan	<i>Pearson Correlation</i> (r hitung)	r tabel	Validitas
<b>Motivasi (X1)</b>	X1 <sub>1</sub>	0,826	0,1966	Valid
	X1 <sub>2</sub>	0,663	0,1966	Valid
	X1 <sub>3</sub>	0,801	0,1966	Valid
	X1 <sub>4</sub>	0,887	0,1966	Valid
	X1 <sub>5</sub>	0,827	0,1966	Valid
<b>Kepuasan Kerja (X2)</b>	X2 <sub>1</sub>	0,899	0,1966	Valid
	X2 <sub>2</sub>	0,781	0,1966	Valid
	X2 <sub>3</sub>	0,816	0,1966	Valid
	X2 <sub>4</sub>	0,819	0,1966	Valid
	X2 <sub>5</sub>	0,899	0,1966	Valid
	X2 <sub>6</sub>	0,723	0,1966	Valid
	X2 <sub>7</sub>	0,719	0,1966	Valid
	X2 <sub>8</sub>	0,887	0,1966	Valid
	X2 <sub>9</sub>	0,941	0,1966	Valid
	X2 <sub>10</sub>	0,725	0,1966	Valid
	X2 <sub>11</sub>	0,843	0,1966	Valid
	X2 <sub>12</sub>	0,813	0,1966	Valid
<b><i>Turnover</i> Karyawan (Y)</b>	Y <sub>1</sub>	0,798	0,1966	Valid
	Y <sub>2</sub>	0,811	0,1966	Valid
	Y <sub>3</sub>	0,870	0,1966	Valid
	Y <sub>4</sub>	0,846	0,1966	Valid
	Y <sub>5</sub>	0,797	0,1966	Valid
	Y <sub>6</sub>	0,855	0,1966	Valid
	Y <sub>7</sub>	-0,622	0,1966	Tidak Valid
	Y <sub>8</sub>	0,891	0,1966	Valid

Sumber : lampiran 8

Berdasarkan hasil pengujian validitas pada tabel 5.8 di atas, diketahui bahwa nilai  $r$  hitung dari semua indikator lebih besar dari  $r$  tabel. Namun, terdapat satu dari tiga butir pernyataan (Y6, Y7, Y8) pada indikator "Memikirkan Keluar (*Thinking of quit*)" yang menunjukkan tidak valid. Dari pernyataan butir ke 7 memiliki nilai  $r$  hitung lebih kecil dari  $r$  tabel ( $-0,622 < 0,1966$ ). Sehingga untuk mengatasi permasalahan tersebut, butir pernyataan yang tidak valid dikeluarkan dan tidak digunakan dalam proses analisis selanjutnya serta dilakukan pengujian validitas ulang pada variabel *Turnover* karyawan (Y).

Tabel 5.9. Tabel Penolong Uji Validitas *Turnover* Karyawan (uji ulang)

n \ Σ	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	Y	X <sub>1</sub> <sup>2</sup>	X <sub>2</sub> <sup>2</sup>	Y <sup>2</sup>	X <sub>1</sub> .Y	X <sub>2</sub> .Y
100	304	326	2367	1000	1162	59.697	7613	8203

Sumber : lampiran 6

Menghitung nilai  $r$  hitung:

(instrumen penelitian pernyataan 1 pada variabel *Turnover* Karyawan)

$$r = \frac{n(\sum X_1 Y) - (\sum X_1)(\sum Y)}{\sqrt{(n(\sum X_1^2) - (\sum X_1)^2)(n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2)}}$$

$$r = \frac{100(7613) - (304)(2367)}{\sqrt{(100(1000) - (304)^2)(100(59.697) - (2367)^2)}}$$

$$r = \frac{761.300 - 719.568}{\sqrt{(100.000 - 92.416)(5.969.700 - 5.602.689)}}$$

$$r = \frac{41.732}{\sqrt{(7584)(367.011)}}$$

$$r = 0,791$$

(instrumen penelitian pernyataan 2 pada variabel *Turnover* Karyawan)

$$r = \frac{n(\sum X_2 Y) - (\sum X_2)(\sum Y)}{\sqrt{(n(\sum X_2^2) - (\sum X_2)^2)(n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2)}}$$

$$r = \frac{100(8203) - (326)(2367)}{\sqrt{(100(1162) - (326)^2)(100(59.697) - (2367)^2)}}$$

$$r = \frac{820.300 - 771.642}{\sqrt{(116.200 - 106.276)(5.969.700 - 5.502.689)}}$$

$$r = \frac{48.658}{\sqrt{(9924)(367.011)}}$$

$$r = 0,806$$

Tabel 5.10. Uji Validitas *Turnover* Karyawan (SPSS)

Variabel	Penyataan	Pearson Correlation (r hitung)	r tabel	Validitas
<i>Turnover</i> (Y)	Y <sub>1</sub>	0,791	0,1966	Valid
	Y <sub>2</sub>	0,806	0,1966	Valid
	Y <sub>3</sub>	0,875	0,1966	Valid
	Y <sub>4</sub>	0,862	0,1966	Valid
	Y <sub>5</sub>	0,791	0,1966	Valid
	Y <sub>6</sub>	0,859	0,1966	Valid
	Y <sub>7</sub>	0,809	0,1966	Valid
	Y <sub>8</sub>	0,909	0,1966	Valid

Sumber : lampiran 8

Setelah dilakukan pengujian validitas ulang, berdasarkan tabel 5.10 di atas, nilai r hitung dari semua butir pernyataan lebih besar dari r tabel. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua indikator dalam penelitian ini **valid** dan layak digunakan untuk proses analisis data selanjutnya dalam penelitian ini.

### 5.3. Uji Reliabilitas Data

#### A. Uji Reliabilitas Motivasi (X1)

Tabel 5.11. Tabel Penolong Uji Reliabilitas Motivasi

$\Sigma X_{11}$	$\Sigma X_{12}$	$\Sigma X_{13}$	$\Sigma X_{14}$	$\Sigma X_{15}$	$\Sigma X$	n
361	388	284	251	281	1565	100
$\Sigma X_{11}^2$	$\Sigma X_{12}^2$	$\Sigma X_{13}^2$	$\Sigma X_{14}^2$	$\Sigma X_{15}^2$	$\Sigma X^2$	k
1355	1542	940	753	909	25.943	5

Sumber : lampiran 3

- Mencari  $\sum Si^2$

$$Si_1^2 = \frac{\sum X_1^2 - \frac{(\sum X_1)^2}{n}}{n} = \frac{1355 - \frac{(361)^2}{100}}{100} = 0,5179$$

$$Si_2^2 = \frac{\sum X_2^2 - \frac{(\sum X_2)^2}{n}}{n} = \frac{1542 - \frac{(388)^2}{100}}{100} = 0,3656$$

$$Si_3^2 = \frac{\sum X_3^2 - \frac{(\sum X_3)^2}{n}}{n} = \frac{940 - \frac{(284)^2}{100}}{100} = 1,3344$$

$$Si_4^2 = \frac{\sum X_4^2 - \frac{(\sum X_4)^2}{n}}{n} = \frac{753 - \frac{(251)^2}{100}}{100} = 1,2299$$

$$Si_5^2 = \frac{\sum X_5^2 - \frac{(\sum X_5)^2}{n}}{n} = \frac{909 - \frac{(281)^2}{100}}{100} = 1,1939$$

$$\sum Si^2 = Si_1^2 + Si_2^2 + Si_3^2 + Si_4^2 + Si_5^2 = 4,6417$$

- Mencari  $St^2$

$$St^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}}{n} = \frac{25.943 - \frac{(1565)^2}{100}}{100} = 14,5075$$

Maka, nilai reliabilitas Motivasi adalah:

$$r = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum Si^2}{St^2} \right) = \left( \frac{5}{5-1} \right) \left( 1 - \frac{4,6417}{14,5075} \right) = 0,85$$

**Keputusan :**

Berdasarkan hasil perhitungan uji reliabilitas diatas, dapat diketahui bahwa  $r$  (*cronbach's alpha*)  $> 0,60$  yaitu  $0,85 > 0,60$ . Hal ini berarti menyatakan bahwa variabel Motivasi ( $X_1$ ) dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam penelitian ini.

Hasil uji reliabilitas Motivasi, Kepuasan Kerja, dan *Turnover* Karyawan

Tabel 5.12. Uji Reliabilitas SPSS

Motivasi (X1)		Kepuasan Kerja (X2)		Turnover Karyawan (Y)	
<b>Reliability Statistics</b>		<b>Reliability Statistics</b>		<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items	Cronbach's Alpha	N of Items	Cronbach's Alpha	N of Items
.850	5	.955	12	.929	7

Sumber: hasil pengolahan SPSS

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas pada tabel 5.12 di atas, diketahui bahwa semua variabel penelitian mempunyai *Cronbach's Alpha* > 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini adalah reliabel.

#### 5.4. Uji Asumsi Klasik

##### A. Uji Normalitas

Tabel 5.13. Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters <sup>a, b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.29379130
Most Extreme Differences	Absolute	.079
	Positive	.079
	Negative	-.042
Test Statistic		.079
Asymp. Sig. (2-tailed)		.123 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: hasil pengolahan SPSS

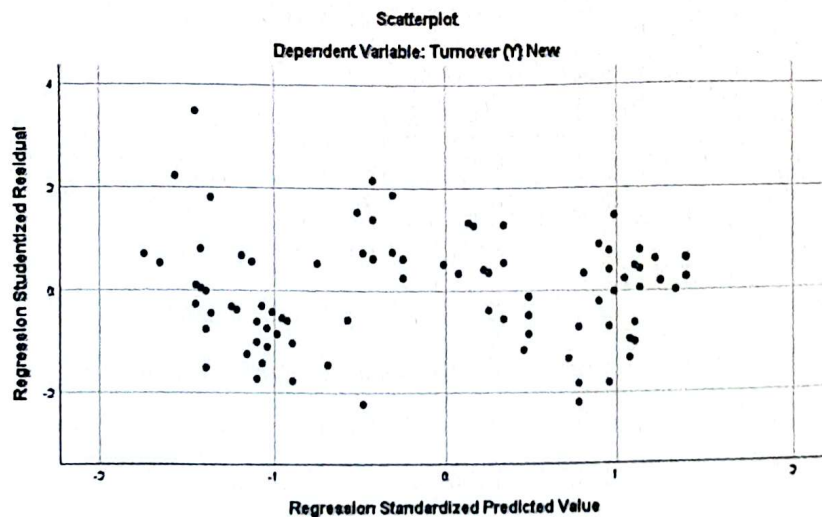
Untuk menentukan data terdistribusi normal atau tidak dengan metode uji **One-Sample Kolmogorov-Smirnov**, pengambilan keputusan yaitu jika nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari 0,05 maka data tersebut

berdistribusi normal dan sebaliknya. Berdasarkan hasil pengujian normalitas pada tabel 5.13 diatas, dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal karena nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,123 yang lebih besar dari 0,05.

## B. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Ciri-ciri tidak terjadi gejala heteroskedastisitas adalah:

- Penyebaran titik-titik data tidak berpola
- Titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0



Gambar 5.1. Uji Heteroskedastisitas  
*Sumber: hasil pengolahan SPSS*

Berdasarkan gambar 5.1 diatas, hasil grafik *scatterplot* sesuai dengan ciri-ciri yang telah dijabarkan diatas. Maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut **tidak terjadi heteroskedastisitas**.

### C. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Ciri-ciri ada atau tidaknya multikolinearitas dalam model regresi adalah sebagai berikut:

- Dengan melihat nilai *tolerance*. Jika nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.
- Dengan melihat nilai VIF. Jika nilai VIF lebih kecil dari 10,00 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 5.14. Uji Multikolinearitas

		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi (X1)	.270	3.704
	Kepuasan Kerja (X2)	.270	3.704

a. Dependent Variable: Turnover (Y) New

Sumber: hasil pengolahan SPSS

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 5.14 diatas, variabel Motivasi (X1) dan variabel Kepuasan Kerja (X2) memiliki nilai *tolerance* (0,270) lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF (3,704) lebih kecil dari 10,00. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar semua variabel bebas.

## 5.5. Analisis Korelasi dan Regresi

### A. Analisis Korelasi Parsial dan Berganda

Analisis korelasi digunakan untuk mengukur arah kuatnya hubungan antara dua variabel atau lebih. Arah hubungan dinyatakan dalam bentuk positif atau negatif, sedangkan kuatnya hubungan dinyatakan dalam besarnya koefisien korelasi. Analisis korelasi terbagi menjadi dua, yaitu:

- Korelasi Parsial

Tabel 5.15. Tabel Penolong Analisis Korelasi Parsial

n	$\Sigma X_1$	$\Sigma X_2$	$\Sigma Y$	$\Sigma X_1^2$	$\Sigma X_2^2$	$\Sigma Y^2$	$\Sigma X_1 \cdot Y$	$\Sigma X_2 \cdot Y$	$\Sigma X_1 \cdot X_2$
100	1565	3740	2367	25.943	148.026	59.697	53.163	83.660	61.469

Sumber : lampiran 7

- Mencari  $r_{x_1y}$  ( $r_{y1}$ )

$$r_{x_1y} = \frac{n(\Sigma x_1y) - (\Sigma x_1)(\Sigma y)}{\sqrt{\{n.(\Sigma x_1^2) - (\Sigma x_1)^2\}\{n.(\Sigma y^2) - (\Sigma y)^2\}}}$$

$$r_{x_1y} = \frac{100(53.163) - (1565)(2367)}{\sqrt{\{100.(25.943) - (1565)^2\}\{100.(59.697) - (2367)^2\}}}$$

$$r_{x_1y} = -0,8149$$

- Mencari  $r_{x_2y}$  ( $r_{y2}$ )

$$r_{x_2y} = \frac{n(\Sigma x_2y) - (\Sigma x_2)(\Sigma y)}{\sqrt{\{n.(\Sigma x_2^2) - (\Sigma x_2)^2\}\{n.(\Sigma y^2) - (\Sigma y)^2\}}}$$

$$r_{x_2y} = \frac{100(83.660) - (3740)(2367)}{\sqrt{\{100.(148.026) - (3740)^2\}\{100.(59.697) - (2367)^2\}}}$$

$$r_{x_2y} = -0,8896$$

- Mencari  $r_{x_1x_2}$  ( $r_{12}$ )

$$r_{x_1x_2} = \frac{n(\Sigma x_1x_2) - (\Sigma x_1)(\Sigma x_2)}{\sqrt{\{n.(\Sigma x_1^2) - (\Sigma x_1)^2\}\{n.(\Sigma x_2^2) - (\Sigma x_2)^2\}}}$$

$$r_{x_1x_2} = \frac{100(61.469) - (1565)(3740)}{\sqrt{\{100.(25.943) - (1565)^2\}\{100.(148.026) - (3740)^2\}}}$$

$$r_{x_1x_2} = 0,8544$$

Hasil analisis korelasi parsial Motivasi, Kepuasan Kerja, dan *Turnover* Karyawan

Tabel 5.16. Analisis Korelasi Parsial SPSS

		Motivasi (X1)	Kepuasan Kerja (X2)	Turnover (Y) New
Motivasi (X1)	Pearson Correlation	1	.854**	-.815**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	100	100	100
Kepuasan Kerja (X2)	Pearson Correlation	.854**	1	-.890**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	100	100	100
Turnover (Y) New	Pearson Correlation	-.815**	-.890**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	100	100	100

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

Sumber: hasil pengolahan SPSS

Maka, nilai korelasi parsial X1 dan Y, setelah mengendalikan X2:

$$r_{y1,2} = \frac{r_{y1} - r_{y2} \cdot r_{12}}{\sqrt{1 - r_{12}^2} \sqrt{1 - r_{y2}^2}} = \frac{-0,8149 - (-0,8896)(0,8544)}{\sqrt{1 - (0,8544)^2} \sqrt{1 - (-0,8896)^2}}$$

$$r_{y1,2} = -0,231880963 \approx -0,232$$

Dan nilai korelasi parsial X2 dan Y, setelah mengendalikan X1:

$$r_{y2,1} = \frac{r_{y2} - r_{y1} \cdot r_{12}}{\sqrt{1 - r_{12}^2} \sqrt{1 - r_{y1}^2}} = \frac{-0,8896 - (-0,8149)(0,8544)}{\sqrt{1 - (0,8544)^2} \sqrt{1 - (-0,8149)^2}}$$

$$r_{y2,1} = -0,643586911 \approx -0,644$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, dapat disimpulkan bahwa:

- Nilai korelasi antara variabel Motivasi (X1) dengan variabel *Turnover* Karyawan (Y) jika Kepuasan Kerja (X2) dikendalikan adalah sebesar -0,232 yaitu tergolong rendah (lemah). Dengan tingkat signifikansi 0,000 (pada tabel 5.16) lebih kecil dari 0,05 tersebut memberikan kesimpulan bahwa dengan mengendalikan Kepuasan Kerja (X2), ada

hubungan yang signifikan antara Motivasi (X1) dengan *Turnover* Karyawan (Y).

- Nilai korelasi antara variabel Kepuasan Kerja (X2) dengan variabel *Turnover* Karyawan (Y) jika Motivasi (X1) dikendalikan adalah sebesar -0,644 yaitu tergolong kuat. Dengan tingkat signifikansi 0,000 (pada tabel 5.16) lebih kecil dari 0,05 tersebut memberikan kesimpulan bahwa dengan mengendalikan Motivasi (X1), ada hubungan yang signifikan antara Kepuasan Kerja (X2) dengan *Turnover* Karyawan (Y).

- **Korelasi Berganda**

$$R_{x_1x_2y} = \sqrt{\frac{r^2x_1y + r^2x_2y - 2.rx_1y.rx_2y.rx_1x_2}{1 - r^2x_1x_2}}$$

$$R_{x_1x_2y} = \sqrt{\frac{(-0,815)^2 + (-,0890)^2 - 2(-0,815)(-0,890)(0,854)}{1 - (0,854)^2}}$$

$$R_{x_1x_2y} = 0,8963$$

Tabel 5.17. Analisis Korelasi Berganda SPSS

Model Summary <sup>a</sup>				
Model	R	R Square	df1	df2
1	.896 <sup>a</sup>	.803	2	97

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X2), Motivasi (X1)

b. Dependent Variable: Turnover (Y) New

Sumber: hasil pengolahan SPSS

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 5.17 diatas, diketahui bahwa variabel Motivasi (X1) dan Variabel Kepuasan Kerja (X2) terhadap *Turnover* Karyawan (Y) memiliki nilai R sebesar 0,896 (sangat kuat). Maka dapat disimpulkan, variabel Motivasi (X1) dan variabel Kepuasan Kerja (X2) memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap variabel *Turnover* Karyawan (Y).

## B. Analisis Regresi

Tabel 5.18. Tabel Penolong Analisis Regresi

n	$\Sigma X_1$	$\Sigma X_2$	$\Sigma Y$	$\Sigma X_1^2$	$\Sigma X_2^2$	$\Sigma Y^2$	$\Sigma X_1 \cdot Y$	$\Sigma X_2 \cdot Y$	$\Sigma X_1 \cdot X_2$
100	1565	3740	2367	25.943	148.026	59.697	53.163	83.660	61.469

Sumber : lampiran 7

### Analisis Regresi Berganda

- Mencari skor deviasi :

$$\Sigma x_1^2 = \Sigma X_1^2 - \frac{(\Sigma x_1)^2}{n} = 25.943 - \frac{(1565)^2}{100} = 1450,75$$

$$\Sigma x_2^2 = \Sigma X_2^2 - \frac{(\Sigma x_2)^2}{n} = 148.026 - \frac{(3740)^2}{100} = 8150$$

$$\Sigma x_1 y = \Sigma X_1 Y - \frac{(\Sigma x_1)(\Sigma y)}{n} = 53.163 - \frac{(1565)(2367)}{100} = -1880,55$$

$$\Sigma x_2 y = \Sigma X_2 Y - \frac{(\Sigma x_2)(\Sigma y)}{n} = 83.660 - \frac{(3740)(2367)}{100} = -4865,8$$

$$\Sigma x_1 x_2 = \Sigma X_1 X_2 - \frac{(\Sigma x_1)(\Sigma x_2)}{n} = 61.469 - \frac{(1565)(3740)}{100} = 2938$$

$$\bar{x}_1 = \frac{\Sigma x_1}{n} = \frac{1565}{100} = 15,65 \quad \bar{x}_1^2 = (15,65)^2 = 244,92$$

$$\bar{x}_2 = \frac{\Sigma x_2}{n} = \frac{3740}{100} = 37,4 \quad \bar{x}_2^2 = (37,4)^2 = 1398,76$$

$$\bar{y} = \frac{\Sigma y}{n} = \frac{2367}{100} = 23,67 \quad \bar{y}^2 = (23,67)^2 = 560,27$$

- Mencari  $b_1$

$$b_1 = \frac{(\Sigma x_1^2)(\Sigma x_1 y) - (\Sigma x_1 x_2)(\Sigma x_1 y)}{(\Sigma x_1^2)(\Sigma x_2^2) - (\Sigma x_1 x_2)^2}$$

$$b_1 = \frac{(8150)(-1880,55) - (2938)(-4865,8)}{(1450,75)(8150) - (2938)^2}$$

$$b_1 = -0,32294 \approx -0,323$$

- Mencari  $b_2$

$$b_2 = \frac{(\sum x_2^2)(\sum x_2 y) - (\sum x_1 x_2)(\sum x_2 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

$$b_2 = \frac{(1450,75)(-4865,8) - (2938)(-1880,55)}{(1450,75)(8150) - (2938)^2}$$

$$b_2 = -0,48061 \approx -0,481$$

- Mencari  $a$

$$a = \frac{\sum y}{n} - b_1 \left( \frac{\sum x_1}{n} \right) - b_2 \left( \frac{\sum x_2}{n} \right)$$

$$a = 23,67 - (-0,32294)(15,65) - (-0,48061)(37,4)$$

$$a = 46,698825 \approx 46,699$$

Tabel 5.19. Analisis Regresi Berganda SPSS

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		
	B	Std. Error	
1			
	(Constant)	46.699	1.202
	Motivasi (X1)	-.323	.138
	Kepuasan Kerja (X2)	-.481	.058

a. Dependent Variable: Turnover (Y) New

*Sumber: hasil pengolahan SPSS*

Berdasarkan tabel 5.19 diatas dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$Y = 46,699 - 0,323 X_1 - 0,481 X_2$$

Jika digambarkan dalam grafik maka:

misal,  $X_1 = 0$  dan  $X_2 = 0$

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$Y = 46,699 - 0,323 \cdot 0 - 0,481 \cdot 0$$

$$Y = 46,699$$

misal,  $X_1 = 1$  dan  $X_2 = 0$

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 46,699 - 0,323 \cdot 1 - 0,481 \cdot 0$$

$$Y = 46,699 - 0,323$$

$$Y = 46,376$$

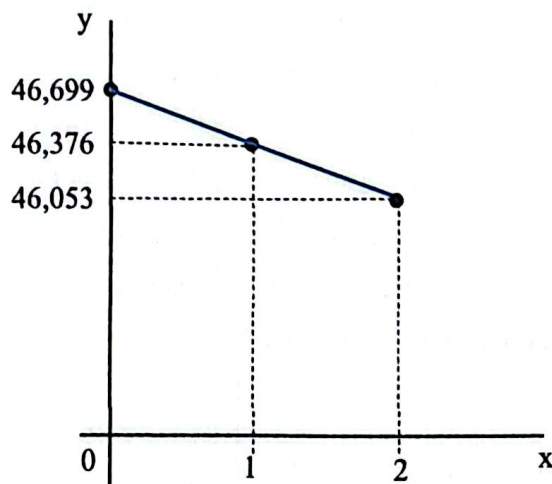
misal,  $X_1 = 2$  dan  $X_2 = 0$

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 46,699 - 0,323 \cdot 2 - 0,481 \cdot 0$$

$$Y = 46,699 - 0,646$$

$$Y = 46,053$$



Berdasarkan tabel dan grafik diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai  $a$  (konstanta) menunjukkan bahwa jika tidak ada variabel bebas (Motivasi dan Kepuasan Kerja), maka variabel *Turnover* Karyawan ( $Y$ ) akan konstan sebesar 46,699 dipengaruhi variabel Motivasi ( $X_1$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_2$ ).
- Nilai  $b_1$  pada variabel Motivasi sebesar -0,323 yang berarti, jika setiap kenaikan 1 satuan dari variabel Motivasi ( $X_1$ ) maka variabel *Turnover* Karyawan akan menurun sebesar 0,323 dalam satuan likert.

- Nilai  $b_2$  pada variabel Kepuasan Kerja sebesar -0,481 yang berarti, jika setiap kenaikan 1 satuan dari variabel Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) maka variabel *Turnover* Karyawan akan menurun sebesar 0,481 dalam satuan likert.

### 5.6. Koefisien Determinasi

Tabel 5.20. Koefisien Determinasi

**Model Summary<sup>a</sup>**

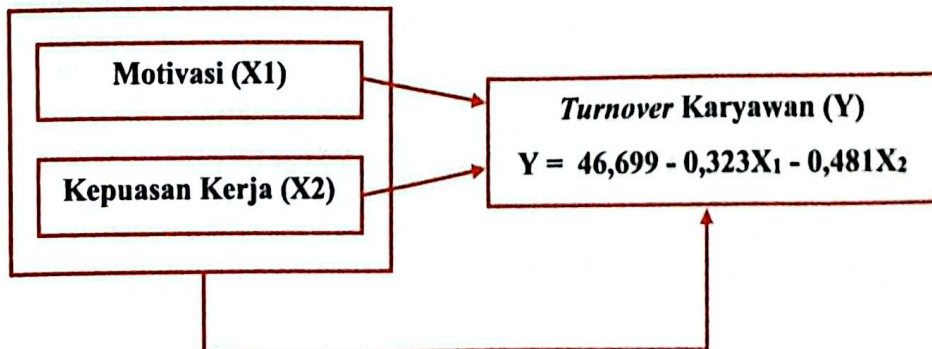
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.896 <sup>a</sup>	.803	.799	2.732

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja ( $X_2$ ), Motivasi ( $X_1$ )

b. Dependent Variable: Turnover ( $Y$ ) New

Sumber: hasil pengolahan SPSS

Berdasarkan tabel 5.20 diatas nilai *R Square* menunjukkan nilai koefisien determinasi yaitu sebesar 0,803. Hal ini berarti 80,3% variasi variabel *Turnover* Karyawan ( $Y$ ) dipengaruhi oleh masing-masing variabel independent yaitu Motivasi ( $X_1$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_2$ ). Sedangkan sisa sebesar 19,7% merupakan variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.



Gambar 5.2. Kerangka Berpikir  
Sumber: hasil pengolahan SPSS

## 5.7. Uji Hipotesis Penelitian

### A. Uji Statistik T

Uji T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara parsial dalam menerangkan variasi variabel terikat, dengan membandingkan nilai probabilitas T hitung dengan T tabel ( $T_{hitung} > T_{tabel}$ ) dan signifikansi dengan probabilitas 0,05 ( $\text{sig} < 0,05$ ) maka hasilnya berpengaruh signifikan.

- Pengaruh Motivasi terhadap *Turnover* Karyawan ( $X_1Y$ )

$H_0$  : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan *turnover* karyawan ( $H_0 = \beta = 0$ )

$H_a$  : Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan *turnover* karyawan ( $H_0 = \beta \neq 0$ )

- Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover* Karyawan ( $X_2Y$ )

$H_0$  : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dan *turnover* karyawan ( $H_0 = \beta = 0$ )

$H_a$  : Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dan *turnover* karyawan ( $H_0 = \beta \neq 0$ )

– Mencari  $S_{x_1x_2}$

$$S_{x_1x_2} = \sqrt{\frac{\sum y^2 - b_1 \cdot \sum x_1y - b_2 \cdot \sum x_2y}{n - m - 1}}$$

$$S_{x_1x_2} = \sqrt{\frac{3670,11 - (-0,323)(-1880,55) - (-0,481)(-4865,8)}{100 - 2 - 1}}$$

$$S_{x_1x_2} = \sqrt{7,446} = 2,729$$

– Mencari  $S_{b_1}$  dan  $S_{b_2}$

$$S_{b_1} = \frac{S_{x_1x_2}}{\sqrt{(\sum x_1^2 - n \cdot \bar{x}_1^2)(1 - (r_{x_1x_2})^2)}}$$

$$Sb_1 = \frac{2,729}{\sqrt{(25.943 - 100(244,92))(1 - (0,854)^2)}}$$

$$Sb_1 = 0,138$$

$$Sb_2 = \frac{S_{x_1x_2}}{\sqrt{(\sum x_2^2 - n \cdot \bar{x}_2^2)(1 - (r_{x_1x_2})^2)}}$$

$$Sb_2 = \frac{2,729}{\sqrt{(148.026 - 100(1398,76))(1 - (0,854)^2)}}$$

$$Sb_2 = 0,0581$$

- Maka t hitung adalah :

$$t \text{ hitung } x_{1y} = \frac{b_1}{Sb_1} = \frac{-0,323}{0,138} = -2,340 \quad (H_a = \beta \neq 0)$$

$$t \text{ hitung } x_{2y} = \frac{b_2}{Sb_2} = \frac{-0,481}{0,0581} = -8,278 \quad (H_a = \beta \neq 0)$$

Tabel 5.21. Uji Statistik T SPSS

**Coefficients<sup>a</sup>**

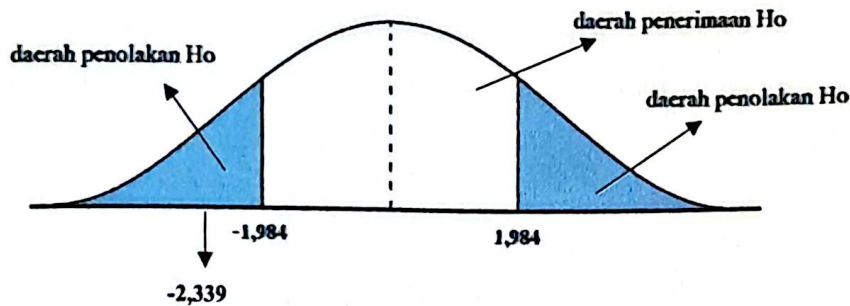
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	46.699	1.202		38.839	.000
	Motivasi (X1)	-.323	.138	-.203	-2.339	.021
	Kepuasan Kerja (X2)	-.481	.058	-.716	-8.250	.000

a. Dependent Variable: Turnover (Y) New

Sumber: hasil pengolahan SPSS

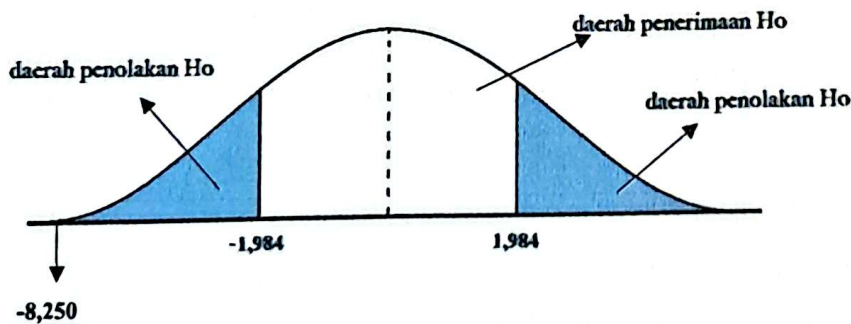
Berdasarkan tabel 5.21 diatas dapat disimpulkan:

- Hasil uji T untuk variabel Motivasi (X1) menunjukkan nilai signifikansi 0,021. Karena nilai sebesar  $-2,339 < -1,984$ , dan  $0,021 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Kesimpulannya, variabel Motivasi (X1) secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover* Karyawan (Y).  
( $H_a$  diterima :  $-1,984 > -2,339 < 1,984$ )



Gambar 5.3. Diagram Uji T X1 terhadap Y  
 Sumber: hasil pengolahan data

- Hasil uji T untuk variabel Kepuasan Kerja (X2) menunjukkan nilai signifikansi 0,000. Karena nilai sebesar  $-8,250 < -1,988$ , dan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Kesimpulannya, variabel Kepuasan Kerja (X2) secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover* Karyawan (Y).  
 ( $H_a$  diterima :  $-1,984 > -8,250 < 1,984$ )



Gambar 5.4. Diagram Uji T X2 terhadap Y  
 Sumber: hasil pengolahan data

## B. Uji Statistik F

Uji F pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh dua atau lebih variabel bebas secara simultan dalam menerangkan variasi variabel terikat, dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel ( $F_{hitung} > F_{tabel}$ ) dan signifikansi dengan probabilitas 0,05 ( $sig < 0,05$ ) maka hasilnya berpengaruh signifikan. Pengaruh simultan Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover* Karyawan ( $X_1X_2Y$ )

Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover* karyawan

Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover* karyawan

$$F \text{ hitung} = \frac{(R_{x_1x_2y})^2 (n - m - 1)}{m(1 - R_{x_1x_2y}^2)}$$

$$F \text{ hitung} = \frac{(0,896)^2 (100 - 2 - 1)}{2(1 - 0,803)} = 197,692 \text{ (Ha} = \beta \neq 0)$$

Tabel 5.22. Uji Statistik F SPSS

**ANOVA<sup>a</sup>**

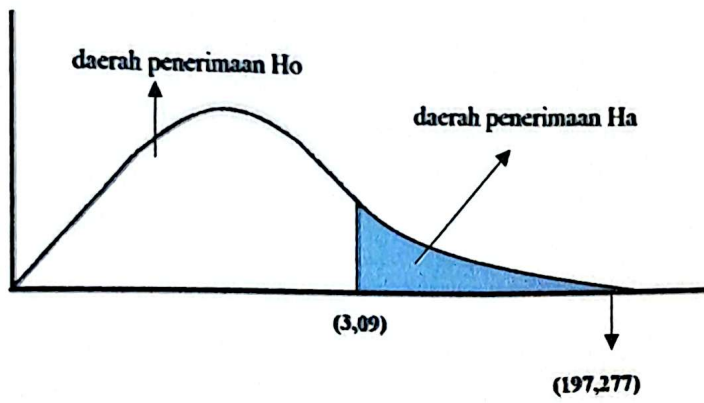
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2945.876	2	1472.938	197.277	.000 <sup>b</sup>
	Residual	724.234	97	7.466		
	Total	3670.110	99			

a. Dependent Variable: Turnover (Y) New

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X2), Motivasi (X1)

*Sumber: hasil pengolahan SPSS*

Berdasarkan hasil uji ANOVA pada tabel 5.22 diatas didapatkan hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi 0,000. Karena nilai F hitung sebesar  $197,277 > 3,09$  dan  $0,000 < 0,05$  maka Ho ditolak dan Ha diterima. Kesimpulannya, variabel independen Motivasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) secara simultan atau bersama-sama mempengaruhi variabel dependen *Turnover* Karyawan (Y).  
(Ha diterima :  $197,277 > 3,09$ ).



Gambar 5.5. Diagram Uji F X1 dan X2 terhadap Y  
 Sumber: hasil pengolahan data

## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan penulis tentang “Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover* Karyawan pada PT. Multi Prima Sejahtera Tbk” dapat diambil kesimpulan sebagai berikut ini :

1. Motivasi (X1) menghasilkan nilai T hitung sebesar **-2,339**, sehingga diperoleh T hitung lebih kecil dari T tabel ( $-2,339 < -1,984$ ). Maka dapat ditarik kesimpulan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dimana koefisien bernilai negatif berarti hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X1) secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover* Karyawan (Y). Dengan kata lain, data yang dikumpulkan berhasil membuktikan keterkaitan antara motivasi dan *turnover* karyawan.
2. Kepuasan Kerja (X2) menghasilkan nilai T hitung sebesar **-8,250**, sehingga diperoleh T hitung lebih kecil dari T tabel ( $-8,250 < -1,988$ ). Maka dapat ditarik kesimpulan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dimana koefisien bernilai negatif berarti hal ini menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X2) secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover* Karyawan (Y). Dengan kata lain, data yang dikumpulkan berhasil membuktikan keterkaitan antara kepuasan kerja dan *turnover* karyawan.
3. Melalui uji F (simultan) didapatkan F hitung sebesar **197,271**. Karena F hitung lebih besar dari F tabel ( $197,271 > 3,09$ ) dan persamaan yang dihasilkan yaitu  $Y = 46,699 - 0,323X_1 - 0,481X_2$ . Maka dapat ditarik kesimpulan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dimana variabel Motivasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover* Karyawan (Y). Koefisien determinasi yang didapatkan sebesar **80,3%** variasi variabel *Turnover* Karyawan (Y) dipengaruhi oleh masing-masing variabel independent yaitu Motivasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2). Sedangkan sisa sebesar **19,7%** merupakan variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

## 6.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka saran-saran yang dapat diberikan sebagai pelengkap terhadap penelitian yang telah dilakukan penulis adalah sebagai berikut :

- a. Ditinjau dari hasil penelitian, dalam variabel Motivasi (X1) instrument pada indikator *need for affiliation* memiliki pengaruh lebih kecil ketimbang instrument lainnya, yaitu sebesar **0,663**. Sehingga dapat dikatakan, alasan motivasi karyawan menurun dikarenakan dukungan moril dari rekan kerja yang rendah. Untuk itu perusahaan sebaiknya mulai menciptakan lingkungan kerja yang saling menyokong dan mendukung antar sesama rekan kerja.
- b. Ditinjau dari hasil penelitian, dalam variabel Kepuasan Kerja (X2) instrument pada indikator gaji dan insentif memiliki pengaruh lebih kecil ketimbang instrument lainnya, yaitu sebesar **0,719**. Sehingga dapat dikatakan, kepuasan kerja karyawan menurun diakibatkan oleh gaji yang diterima dirasa belum adil. Untuk itu perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan gaji yang diterima karyawan sehingga sesuai dengan tanggung jawab karyawan.
- c. Penelitian selanjutnya dapat diperluas lagi, tidak hanya meneliti variabel Motivasi, Kepuasan Kerja, dan *Turnover* Karyawan tetapi dapat juga meneliti variabel lain pada karyawan PT. Multi Prima Sejahtera Tbk.
- d. Untuk penamaan variabel jika dapat diubah menjadi bahasa Indonesia sebaiknya menggunakan bahasa Indonesia secara keseluruhan. Hal tersebut bertujuan agar mempermudah responden dalam pengisian kuesioner untuk mengerti poin utama yang akan diajukan sebelum mereka membaca pernyataannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ardianti, N. P. I. A., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. 2019. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Turnover Intention Pada Pegawai Bank Bri Gianyar*. JUIMA: Jurnal Ilmu Manajemen, 9(1), 29-38.
- Astutik, R. 2017. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Turover Intention Karyawan (Studi Kasus pada UKM Sempe Arumanis "Haji Ardi" di Dusun Babadan, Sendangtirto, Berbah, Sleman)*. Yogyakarta: Universitas PGRI Yogyakarta.
- Benson Smith, Tony Rutigliano. 2002. *The Truth About Turnover*. Tersedia pada: <https://news.gallup.com/businessjournal/316/truth-about-turnover.aspx> (akses 23 Juli 2020).
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, A. S. 2018. *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dan Turnover Intention*. Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa, 11(1), 51-66.
- Jatmiko, H. 2017. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Perputaran Karyawan (Turn Over Labour) di Hotel Istana Jember*. Prosiding Strengthening Local Communities Facing The Global Era, Jember (ID):1(1).
- Kartono, S.E. 2017. *Personality, Employee Engagement, Emotional Intellegence, Job Burnout Pendekatan dalam Melihat Turnover Intention*. Yogyakarta: Deepublish.
- Kasmir. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Raja Grafindo Persada.
- Kuncoro, Mudrajat. 2013. *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi*. Edisi 4. Jakarta: Erlangga.
- Kurniawan, Zuki. 2016. *Sumber Daya Manusia dalam Organisasi dan Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Mangkunegara, A. A. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mar'atus Sherly Iemalia, dkk. 2017. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Turnover Intention pada Karyawan Bagian Sales di PT. Gading Murni Surabaya*. Jurnal Manajemen Branchmark, 5(3).
- Mufidah, Lailatul. 2016. *Pengaruh Job Satisfaction terhadap Turnover Intention dengan Continuance Commitment sebagai Variabel Inverting pada Karyawan EF Sinergy Consultant [skripsi]*. Surabaya: Universitas Airlangga.
- Mobley, W. H. 1986. *Pergantian karyawan: sebab-akibat dan pengendaliannya*. Pustaka Binaman Pressindo.
- Ni Putu Indah Ade Ardianti, dkk. 2019. *Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya terhadap Turnover Intention pada Pegawai Bank BRI Gianyar*. Denpasar: Universitas Mahasaraswati.
- Nuraini, N. 2016. *Pendekatan-Pendekatan Manajemen Personalialia*. KELOLA: Journal of Islamic Education Management, 1(1), 78-88.
- Pidarta, M. 2011. *Manajemen pendidikan indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Pranowo, R. S. 2016. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Turnover Intention Karyawan dengan Lama Kerja*

- sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Kasus pada CV. Sukses Sejati Computama) [skripsi]. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Ridlo, I. A. 2012. *Turnover Karyawan "Kajian Literatur"*. Surabaya: Public Health Movement.
- Rezawati, Suci. 2013. *Analisis Labour Turnover pada PT. Delta Internusa Pekanbaru* [skripsi]. Pekanbaru: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Saeka, A.P., dan Suana. 2016. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Indonusa Algaemas Prima Bali*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 6, 3736-3760.
- Sarinah Sihombing, dkk. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: In Media.
- Siregara, Syofian. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS*. Jakarta: Kencana.
- Sudrajat, Didi. 2018. *Metode Penelitian Pendidikan dengan Pendekatan Kuantitatif*. Surakarta: Indo Pustaka Sinergis.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistianingsih, A. 2018. *Analisis Turnover Intention Terhadap Karyawan Wanita*. Surakarta: Institut Agama Islam Negeri Surakarta.
- Supardi, U.S. 2013. *Aplikasi Statistika Dalam Penelitian Edisi Revisi*. Jakarta: Change Publisher.
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Wicaksono, A. G. 2018. *Manajemen Personalia Di Madrasah Tsanawiyah An-Nuur Guppi Mojopahit Punggur Lampung Tengah (Doctoral Dissertation, Uin Raden Intan Lampung* [skripsi]. Lampung: UIN Raden Intan Lampung.
- Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

## Lampiran 1.

## KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Nama saya Oktavia Putri Navyana, mahasiswa tingkat akhir program studi Administrasi Bisnis Otomotif Politeknik STMI Jakarta. Saat ini saya sedang melakukan penelitian mengenai Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover* Karyawan pada PT. Multi Prima Sejahtera Tbk.

Dalam rangka penyelesaian penelitian ini, saya mengharapkan bapak/ibu berkenan meluangkan waktu untuk menjadi responden dalam penelitian ini, dengan mengisi kuesioner secara lengkap sesuai dengan keadaan yang dialami sebenarnya.

Sesuai dengan kode etik penelitian, semua data yang masuk akan dijamin kerahasiaannya. Perlu diketahui bahwa kuesioner ini semata-mata untuk kepentingan akademik, maka tidak akan mempengaruhi jabatan bapak/ibu dalam bekerja.

Atas segala bantuan dan partisipasi bapak/ibu dalam penelitian ini, saya ucapkan banyak terimakasih.

Hormat saya,

Oktavia Putri Navyana

### A. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Pengisian kuesioner harus dilakukan oleh karyawan PT. Muti Prima Sejahtera Tbk
2. Sebelum menjawab kuesioner dimohon untuk mengisi identitas responden terlebih dahulu secara lengkap
3. Untuk menjawab kuesioner, pilih jawaban yang paling sesuai dengan keadaan yang sebenarnya dan setiap pernyataan hanya boleh diisikan satu jawaban dengan ketentuan sebagai berikut:  
STS : Sangat Tidak Setuju  
TS : Tidak Setuju  
N : Netral  
S : Setuju  
SS : Sangat Setuju
4. **Tidak ada jawaban yang salah.** Mohon usahakan agar menjawab setiap pernyataan dengan keyakinan tinggi sehingga tidak mengosongkan satu pun jawaban.

**B. IDENTITAS RESPONDEN**

- a. Nama :
- b. Jenis Kelamin :  Pria  Wanita
- c. Umur :  < 25 th  26-35 th  36-45 th  46-55 th  
 >56 th
- d. Status :  Belum Menikah  Menikah
- e. Pendidikan :  SLTP  SLTA  D1-D3  D4/S1  
 S2-S3
- f. Jabatan :

**C. KUESIONER MOTIVASI, KEPUASAN KERJA, DAN TURNOVER KARYAWAN**

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	Saya memiliki hubungan yang baik dengan semua rekan kerja					
2	Saya sering mendapat dukungan moril saat tertimpa musibah dari rekan kerja					
3	Saya bangga mencapai target baru dalam melaksanakan tugas yang diberikan					
4	Saya senang dipuji atasan apabila melakukan pekerjaan dengan baik					
5	Saya menunjukkan kinerja terbaik agar atasan memberikan posisi yang lebih tinggi					
6	Tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan kapasitas saya					
7	Atasan mengarahkan karyawannya dengan baik					
8	Atasan selalu adil dalam memperlakukan semua karyawan					
9	Saya berperan penting dalam pencapaian target perusahaan					

10	Jabatan yang saya pegang sesuai dengan keahlian saya					
11	Saya merasa perusahaan tempat saya bekerja memberikan kesempatan berkarir yang lebih baik dari perusahaan lain					
12	Saya merasa gaji yang saya dapatkan sudah adil					
13	Saya merasa tunjangan Kesehatan yang saya dapatkan sudah memadai					
14	Saya merasa tunjangan hari raya yang saya dapatkan sudah sesuai					
15	Saya merasa adanya kerja sama dan komunikasi yang baik dengan rekan kerja					
16	Suasana tempat saya bekerja sangat nyaman					
17	Saya merasa puas dengan fasilitas yang disediakan perusahaan					
18	Saya sering menunda-nunda pekerjaan					
19	Saya sering mempertimbangkan untuk berhenti dari pekerjaan saat ini					
20	Saya melihat peluang kerja lebih baik di perusahaan lain					
21	Saya sering membuka iklan lowongan pekerjaan					
22	Saya sering menghubungi teman saya untuk mencari info lowongan pekerjaan					
23	Saya pernah berpikir untuk mengembangkan karir di perusahaan lain					
24	Saya masih ingin bekerja di perusahaan ini dalam waktu lama					
25	Saya memutuskan untuk meninggalkan perusahaan ini dalam waktu dekat					

## Lampiran 2. Rekapitulasi Jawaban Kuesioner

- Motivasi (X1)

No	X1 <sub>1</sub>	X1 <sub>2</sub>	X1 <sub>3</sub>	X1 <sub>4</sub>	X1 <sub>5</sub>	Total
1	4	3	3	3	3	16
2	3	4	4	2	4	17
3	5	5	4	3	5	22
4	4	4	4	3	3	18
5	5	5	4	3	3	20
6	4	5	4	3	3	19
7	4	4	4	3	3	18
8	5	5	4	4	5	23
9	3	3	2	2	2	12
10	3	4	2	2	3	14
11	4	4	4	4	4	20
12	3	3	1	2	3	12
13	3	4	2	3	3	15
14	3	4	2	3	1	13
15	3	4	3	2	1	13
16	4	3	1	2	3	13
17	4	3	2	3	3	15
18	4	4	1	2	3	14
19	3	4	2	2	1	12
20	3	4	2	3	3	15
21	4	4	4	4	4	20
22	3	4	2	1	3	13
23	3	3	3	1	2	12
24	3	3	1	2	3	12
25	3	3	2	1	1	10
26	3	4	2	3	3	15
27	3	3	3	1	2	12
28	3	4	3	3	3	16
29	3	4	2	1	1	11
30	5	4	4	4	5	22
31	4	4	4	3	4	19

32	3	4	2	1	1	11
33	3	4	3	2	1	13
34	3	3	3	1	2	12
35	3	4	2	2	2	13
36	3	3	2	1	1	10
37	3	4	3	3	3	16
38	3	4	2	1	2	12
39	3	4	2	2	3	14
40	4	5	5	4	3	21
41	4	4	3	4	4	19
42	4	4	5	4	4	21
43	4	5	3	4	4	20
44	4	4	5	4	3	20
45	4	4	5	3	3	19
46	4	4	5	4	3	20
47	5	5	4	4	4	22
48	4	3	1	2	3	13
49	3	4	2	3	3	15
50	3	3	1	2	3	12
51	3	4	2	2	1	12
52	3	3	3	1	2	12
53	4	4	1	2	3	14
54	3	3	3	2	2	13
55	5	5	4	4	5	23
56	4	4	3	3	3	17
57	3	4	2	1	1	11
58	3	3	3	2	1	12
59	3	4	2	1	3	13
60	3	3	2	3	3	14
61	4	5	5	5	4	23
62	5	4	5	4	4	22
63	4	4	5	4	2	19
64	3	4	3	3	3	16
65	4	3	2	3	3	15
66	3	4	2	3	3	15

67	3	4	2	3	3	15
68	3	4	2	1	2	12
69	4	4	4	4	4	20
70	3	3	2	1	1	10
71	5	5	4	4	4	22
72	5	5	3	4	3	20
73	5	5	4	4	5	23
74	5	4	4	2	3	18
75	3	4	2	1	2	12
76	3	3	3	2	2	13
77	4	4	5	4	4	21
78	3	4	2	1	1	11
79	3	4	2	1	2	12
80	5	4	5	5	5	24
81	5	4	4	3	5	21
82	4	3	2	2	1	12
83	4	4	4	4	3	19
84	4	4	4	3	3	18
85	3	4	2	3	3	15
86	4	5	3	3	5	20
87	5	4	4	3	3	19
88	4	4	2	1	3	14
89	3	3	2	3	3	14
90	4	4	2	2	2	14
91	3	3	3	1	2	12
92	4	4	1	2	3	14
93	3	4	2	1	3	13
94	3	4	2	1	2	12
95	3	3	3	1	2	12
96	3	4	2	2	3	14
97	3	4	2	1	3	13
98	4	4	1	2	3	14
99	3	4	2	2	1	12
100	3	3	3	2	2	13
<b>Σ</b>	<b>361</b>	<b>388</b>	<b>284</b>	<b>251</b>	<b>281</b>	<b>1565</b>

• **Kepuasan Kerja (X2)**

No	X2 <sub>1</sub>	X2 <sub>2</sub>	X2 <sub>3</sub>	X2 <sub>4</sub>	X2 <sub>5</sub>	X2 <sub>6</sub>	X2 <sub>7</sub>	X2 <sub>8</sub>	X2 <sub>9</sub>	X2 <sub>10</sub>	X2 <sub>11</sub>	X2 <sub>12</sub>	Total
1	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	45
2	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	53
3	4	5	3	4	5	4	3	4	4	3	5	5	49
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	46
5	5	4	3	5	4	4	3	5	4	3	4	3	47
6	3	3	5	3	3	3	4	4	5	5	5	5	48
7	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	48
8	4	4	3	5	4	5	4	5	4	4	3	4	49
9	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	29
10	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	33
11	3	4	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	38
12	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	31
13	3	3	3	3	3	2	4	3	2	3	2	3	34
14	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	29
15	2	3	3	2	2	2	3	3	1	3	3	2	29
16	3	3	3	2	3	2	3	3	2	4	3	3	34
17	3	3	3	3	3	2	4	3	2	4	2	3	35
18	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	33
19	2	3	3	2	2	2	2	3	1	3	2	2	27
20	3	3	3	2	3	2	4	3	2	4	3	3	35



43	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	48
44	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	45
45	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	54
46	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	43
47	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	5	53
48	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	31
49	3	4	3	3	3	3	2	2	4	3	3	2	2	4	3	3	3	37
50	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	31
51	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	1	1	3	3	3	28	
52	2	3	3	2	2	2	2	3	2	1	1	1	1	3	2	1	24	
53	3	4	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	33	
54	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	3	2	1	24	
55	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	49	
56	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	42	
57	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	1	1	1	3	2	2	28	
58	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	1	1	3	3	2	29	
59	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	44	
60	3	3	3	3	2	3	2	2	4	3	3	2	2	3	2	3	33	
61	3	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	45	
62	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	3	2	45	
63	4	5	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	41	
64	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	40	

65	3	3	3	3	2	2	3	2	4	4	4	2	4	3	3	36
66	3	4	4	3	3	2	3	4	4	4	3	3	3	2	3	38
67	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	2	2	3	3	3	34
68	2	3	3	2	2	2	2	3	2	1	1	3	3	2	1	24
69	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	46
70	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	1	3	3	3	2	29
71	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	49
72	4	4	4	3	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	3	47
73	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	48
74	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	4	49
75	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	1	3	3	2	2	27
76	2	3	2	2	2	2	2	3	2	1	2	3	3	2	1	25
77	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	50
78	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	1	3	3	2	2	28
79	2	3	2	2	2	2	2	3	2	1	1	3	3	2	1	24
80	4	3	4	4	3	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	48
81	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	4	4	3	48
82	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	29
83	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
84	4	5	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	46
85	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	2	3	3	2	3	34
86	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	41

87	4	5	4	3	4	5	5	5	4	4	5	5	53
88	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	44	
89	3	3	3	2	3	3	4	2	4	3	3	37	
90	2	3	3	4	2	3	3	3	4	4	3	36	
91	2	3	2	2	2	3	2	1	3	2	1	24	
92	3	4	3	3	2	3	3	2	3	2	3	33	
93	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	44	
94	2	3	2	3	2	3	2	1	3	2	2	27	
95	2	3	2	2	2	3	2	1	3	2	1	24	
96	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	42	
97	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	44	
98	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	33	
99	2	3	3	2	2	3	3	1	3	2	2	29	
100	2	3	3	2	3	3	2	1	3	2	2	28	
Σ	307	356	325	294	310	314	322	316	349	305	279	3740	

• **Turnover Karyawan (Y)**

No	Y <sub>1</sub>	Y <sub>2</sub>	Y <sub>3</sub>	Y <sub>4</sub>	Y <sub>5</sub>	Y <sub>6</sub>	Y <sub>7</sub>	Y <sub>8</sub>	Total
1	2	3	3	2	2	2	5	2	21
2	2	1	3	3	3	3	4	1	20
3	2	2	2	2	2	2	4	2	18
4	2	2	2	2	3	2	4	1	18
5	1	3	3	2	2	1	4	1	17
6	2	2	3	3	3	3	5	3	24
7	3	2	3	2	2	1	5	1	19
8	3	5	3	3	3	5	5	3	30
9	4	4	5	4	4	5	2	4	32
10	3	3	5	3	4	4	4	3	29
11	2	3	4	4	4	4	3	3	27
12	3	2	4	3	4	3	3	3	25
13	3	2	5	4	3	4	3	3	27
14	4	4	4	4	3	5	3	4	31
15	4	4	5	4	4	5	3	5	34
16	3	2	5	4	4	3	4	2	27
17	3	3	4	3	4	4	3	3	27
18	3	3	4	4	3	4	3	4	28
19	4	4	5	4	4	5	3	4	33
20	3	3	5	3	4	5	4	3	30
21	3	2	3	2	2	2	4	1	19
22	3	3	5	3	3	5	4	3	29
23	4	5	5	5	4	5	3	5	36
24	3	3	4	4	2	4	3	3	26
25	4	4	5	4	4	5	3	5	34
26	3	4	5	3	3	5	4	3	30
27	4	5	5	5	4	4	3	5	35
28	3	3	4	3	4	4	4	3	28
29	4	4	5	4	4	5	2	5	33
30	2	2	3	1	1	2	5	1	17
31	2	3	4	2	1	3	5	2	22
32	3	4	4	4	4	4	3	4	30
33	4	4	5	4	4	4	2	4	31

34	4	5	5	5	4	5	2	5	35
35	3	4	5	4	4	5	3	4	32
36	4	3	4	4	3	4	3	4	29
37	3	3	4	2	4	4	4	3	27
38	3	5	5	5	4	5	2	5	34
39	3	4	5	4	3	4	4	3	30
40	2	2	3	3	2	3	4	2	21
41	2	2	3	1	2	3	5	2	20
42	1	3	3	2	3	3	4	1	20
43	4	4	3	2	2	2	4	2	23
44	2	3	3	2	2	4	5	1	22
45	1	2	3	3	3	3	5	1	21
46	4	3	3	3	3	4	5	1	26
47	3	2	3	2	2	2	5	2	21
48	3	3	4	3	3	4	3	4	27
49	3	3	5	4	3	4	2	3	27
50	3	3	4	4	3	4	3	5	29
51	4	4	5	4	4	5	3	4	33
52	4	5	5	5	4	5	3	5	36
53	4	3	4	4	2	4	4	3	28
54	4	4	5	5	4	4	3	5	34
55	2	2	4	2	1	3	4	1	19
56	2	3	3	1	1	3	3	2	18
57	4	3	5	4	4	4	3	4	31
58	4	4	4	4	3	4	3	4	30
59	4	3	5	3	4	5	3	3	30
60	3	3	5	4	3	5	4	3	30
61	2	2	3	1	2	3	5	2	20
62	1	2	3	2	2	4	4	2	20
63	3	4	4	4	2	4	2	4	27
64	3	3	4	4	3	4	3	3	27
65	4	4	5	3	3	5	3	4	31
66	3	4	5	3	2	5	3	3	28
67	3	3	5	4	4	5	3	3	30
68	4	5	5	4	4	5	3	5	35

69	2	2	3	3	3	2	4	2	21
70	4	3	5	4	3	4	3	4	30
71	3	3	3	2	1	3	4	1	20
72	2	3	3	2	1	3	4	2	20
73	3	4	4	3	3	3	4	1	25
74	1	1	3	2	2	3	3	2	17
75	3	5	5	5	4	5	3	5	35
76	4	4	5	5	4	4	3	5	34
77	2	2	3	3	2	2	4	2	20
78	4	3	5	4	3	4	3	4	30
79	4	5	5	4	5	5	3	5	36
80	3	3	4	2	2	3	5	1	23
81	2	2	3	2	2	3	4	2	20
82	3	3	4	3	3	4	3	4	27
83	2	2	3	3	2	2	4	2	20
84	2	2	3	3	2	2	4	2	20
85	4	4	5	4	4	5	3	3	32
86	3	4	3	2	2	3	4	2	23
87	4	3	4	2	3	2	5	3	26
88	3	3	4	3	4	3	4	3	27
89	4	4	5	3	3	5	3	4	31
90	2	5	5	2	3	4	3	5	29
91	4	4	5	5	4	5	3	5	35
92	4	3	4	4	2	4	3	4	28
93	3	3	4	3	4	3	4	3	27
94	3	5	4	5	4	5	3	5	34
95	4	5	5	5	4	5	3	5	36
96	4	3	5	3	4	5	4	3	31
97	3	3	4	3	4	3	4	3	27
98	3	3	4	4	3	4	3	5	29
99	4	4	5	4	4	5	3	5	34
100	4	5	5	5	4	5	3	5	36
<b>Σ</b>	<b>304</b>	<b>326</b>	<b>410</b>	<b>328</b>	<b>305</b>	<b>380</b>	<b>354</b>	<b>314</b>	<b>2721</b>

**MILIK PERPUSTAKAAN STMI**  
Membaca : Ibadah, Mengambil Uasa

Lampiran 3. Tabel Penolong Motivasi (X1)

No	X1 <sub>1</sub>	X1 <sub>2</sub>	X1 <sub>3</sub>	X1 <sub>4</sub>	X1 <sub>5</sub>	Y	X1 <sub>1</sub> <sup>2</sup>	X1 <sub>2</sub> <sup>2</sup>	X1 <sub>3</sub> <sup>2</sup>	X1 <sub>4</sub> <sup>2</sup>	X1 <sub>5</sub> <sup>2</sup>	Y <sup>2</sup>	X1 <sub>1</sub> .Y	X1 <sub>2</sub> .Y	X1 <sub>3</sub> .Y	X1 <sub>4</sub> .Y	X1 <sub>5</sub> .Y	
1	4	3	3	3	3	16	16	9	9	9	9	256	64	48	48	48	48	48
2	3	4	4	2	4	17	9	16	16	4	16	289	51	68	68	34	34	68
3	5	5	4	3	5	22	25	25	16	9	25	484	110	110	88	66	66	110
4	4	4	4	3	3	18	16	16	16	9	9	324	72	72	72	54	54	54
5	5	5	4	3	3	20	25	25	16	9	9	400	100	100	80	60	60	60
6	4	5	4	3	3	19	16	25	16	9	9	361	76	95	76	57	57	57
7	4	4	4	3	3	18	16	16	16	9	9	324	72	72	72	54	54	54
8	5	5	4	4	5	23	25	25	16	16	25	529	115	115	92	92	92	115
9	3	3	2	2	2	12	9	9	4	4	4	144	36	36	24	24	24	24
10	3	4	2	2	3	14	9	16	4	4	9	196	42	56	28	28	28	42
11	4	4	4	4	4	20	16	16	16	16	16	400	80	80	80	80	80	80
12	3	3	1	2	3	12	9	9	1	4	9	144	36	36	12	24	24	36
13	3	4	2	3	3	15	9	16	4	9	9	225	45	60	30	45	45	45
14	3	4	2	3	1	13	9	16	4	9	1	169	39	52	26	39	39	13
15	3	4	3	2	1	13	9	16	9	4	1	169	39	52	39	26	26	13
16	4	3	1	2	3	13	16	9	1	4	9	169	52	39	13	26	26	39
17	4	3	2	3	3	15	16	9	4	9	9	225	60	45	30	45	45	45
18	4	4	1	2	3	14	16	16	1	4	9	196	56	56	14	28	28	42
19	3	4	2	2	1	12	9	16	4	4	1	144	36	48	24	24	24	12

20	3	4	4	2	3	3	15	9	16	4	9	9	225	45	60	30	45	45
21	4	4	4	4	4	4	20	16	16	16	16	16	400	80	80	80	80	80
22	3	4	4	2	1	3	13	9	16	4	1	9	169	39	52	26	13	39
23	3	3	3	3	1	2	12	9	9	9	1	4	144	36	36	36	12	24
24	3	3	3	1	2	3	12	9	9	1	4	9	144	36	36	12	24	36
25	3	3	3	2	1	1	10	9	9	4	1	1	100	30	30	20	10	10
26	3	4	4	2	3	3	15	9	16	4	9	9	225	45	60	30	45	45
27	3	3	3	3	1	2	12	9	9	9	1	4	144	36	36	36	12	24
28	3	4	4	3	3	3	16	9	16	9	9	9	256	48	64	48	48	48
29	3	4	4	2	1	1	11	9	16	4	1	1	121	33	44	22	11	11
30	5	4	4	4	4	5	22	25	16	16	16	25	484	110	88	88	88	110
31	4	4	4	4	3	4	19	16	16	16	9	16	361	76	76	76	57	76
32	3	4	4	2	1	1	11	9	16	4	1	1	121	33	44	22	11	11
33	3	4	4	3	2	1	13	9	16	9	4	1	169	39	52	39	26	13
34	3	3	3	3	1	2	12	9	9	9	1	4	144	36	36	36	12	24
35	3	4	4	2	2	2	13	9	16	4	4	4	169	39	52	26	26	26
36	3	3	3	2	1	1	10	9	9	4	1	1	100	30	30	20	10	10
37	3	4	4	3	3	3	16	9	16	9	9	9	256	48	64	48	48	48
38	3	4	4	2	1	2	12	9	16	4	1	4	144	36	48	24	12	24
39	3	4	4	2	2	3	14	9	16	4	4	9	196	42	56	28	28	42
40	4	5	5	5	4	3	21	16	25	25	16	9	441	84	105	105	84	63
41	4	4	4	3	4	4	19	16	16	9	16	16	361	76	76	57	76	76

42	4	4	4	5	4	4	4	21	16	16	25	16	16	16	441	84	84	105	84	84
43	4	5	4	3	4	4	4	20	16	25	9	16	16	16	400	80	100	60	80	80
44	4	4	4	5	4	3	3	20	16	16	25	16	16	16	400	80	100	80	80	60
45	4	4	4	5	3	3	3	19	16	16	25	9	16	16	361	76	95	76	57	57
46	4	4	4	5	4	3	3	20	16	16	25	16	16	16	400	80	100	80	80	60
47	5	5	4	4	4	4	4	22	25	25	16	16	16	16	484	110	88	88	88	88
48	4	3	3	1	2	3	3	13	16	9	1	4	9	169	52	39	13	26	26	39
49	3	4	4	2	3	3	3	15	9	16	4	9	9	225	45	60	30	45	45	45
50	3	3	3	1	2	3	3	12	9	9	1	4	9	144	36	36	12	24	24	36
51	3	4	4	2	2	1	1	12	9	16	4	4	1	144	36	48	24	24	24	12
52	3	3	3	3	1	2	2	12	9	9	9	1	4	144	36	36	36	12	12	24
53	4	4	4	1	2	3	3	14	16	16	1	4	9	196	56	56	14	28	28	42
54	3	3	3	3	2	2	2	13	9	9	9	4	4	169	39	39	39	26	26	26
55	5	5	5	4	4	5	5	23	25	25	16	16	16	529	115	115	92	92	92	115
56	4	4	4	3	3	3	3	17	16	16	9	9	9	289	68	68	51	51	51	51
57	3	4	4	2	1	1	1	11	9	16	4	1	1	121	33	44	22	11	11	11
58	3	3	3	3	2	1	1	12	9	9	9	4	1	144	36	36	36	24	24	12
59	3	4	4	2	1	3	3	13	9	16	4	1	9	169	39	52	26	13	13	39
60	3	3	3	2	3	3	3	14	9	9	4	9	9	196	42	42	28	42	42	42
61	4	5	5	5	5	4	4	23	16	25	25	25	16	529	92	115	115	115	115	92
62	5	4	4	5	4	4	4	22	25	16	25	16	16	484	110	88	110	88	88	88
63	4	4	4	5	4	2	2	19	16	16	25	16	16	361	76	76	95	76	76	38

64	3	4	3	3	3	3	16	9	16	9	9	9	9	256	48	64	48	48	48
65	4	3	2	3	3	3	15	16	9	4	9	9	9	225	60	45	30	45	45
66	3	4	2	3	3	3	15	9	16	4	9	9	9	225	45	60	30	45	45
67	3	4	2	3	3	3	15	9	16	4	9	9	9	225	45	60	30	45	45
68	3	4	2	1	2	2	12	9	16	4	1	4	4	144	36	48	24	12	24
69	4	4	4	4	4	4	20	16	16	16	16	16	16	400	80	80	80	80	80
70	3	3	2	1	1	1	10	9	9	4	1	1	1	100	30	30	20	10	10
71	5	5	4	4	4	4	22	25	25	16	16	16	16	484	110	110	88	88	88
72	5	5	3	4	3	3	20	25	25	9	16	16	9	400	100	100	60	80	60
73	5	5	4	4	4	5	23	25	25	16	16	16	25	529	115	115	92	92	115
74	5	4	4	2	3	3	18	25	16	16	4	9	9	324	90	72	72	36	54
75	3	4	2	1	2	2	12	9	16	4	1	4	4	144	36	48	24	12	24
76	3	3	3	2	2	2	13	9	9	9	4	4	4	169	39	39	39	26	26
77	4	4	5	4	4	4	21	16	16	25	16	16	16	441	84	84	105	84	84
78	3	4	2	1	1	1	11	9	16	4	1	1	1	121	33	44	22	11	11
79	3	4	2	1	2	2	12	9	16	4	1	4	4	144	36	48	24	12	24
80	5	4	5	5	5	5	24	25	16	25	25	25	25	576	120	96	120	120	120
81	5	4	4	3	5	5	21	25	16	16	9	9	25	441	105	84	84	63	105
82	4	3	2	2	1	1	12	16	9	4	4	4	1	144	48	36	24	24	12
83	4	4	4	4	3	3	19	16	16	16	16	16	9	361	76	76	76	76	57
84	4	4	4	3	3	3	18	16	16	16	16	9	9	324	72	72	72	54	54
85	3	4	2	3	3	3	15	9	16	4	9	9	9	225	45	60	30	45	45

86	4	5	3	3	5	20	16	25	9	9	25	400	80	100	60	60	100
87	5	4	4	3	3	19	25	16	16	9	9	361	95	76	76	57	57
88	4	4	2	1	3	14	16	16	4	1	9	196	56	56	28	14	42
89	3	3	2	3	3	14	9	9	4	9	9	196	42	42	28	42	42
90	4	4	2	2	2	14	16	16	4	4	4	196	56	56	28	28	28
91	3	3	3	1	2	12	9	9	9	1	4	144	36	36	36	12	24
92	4	4	1	2	3	14	16	16	1	4	9	196	56	56	14	28	42
93	3	4	2	1	3	13	9	16	4	1	9	169	39	52	26	13	39
94	3	4	2	1	2	12	9	16	4	1	4	144	36	48	24	12	24
95	3	3	3	1	2	12	9	9	9	1	4	144	36	36	36	12	24
96	3	4	2	2	3	14	9	16	4	4	9	196	42	56	28	28	42
97	3	4	2	1	3	13	9	16	4	1	9	169	39	52	26	13	39
98	4	4	1	2	3	14	16	16	1	4	9	196	56	56	14	28	42
99	3	4	2	2	1	12	9	16	4	4	1	144	36	48	24	24	12
100	3	3	3	2	2	13	9	9	9	4	4	169	39	39	39	26	26
<b>Σ</b>	<b>361</b>	<b>388</b>	<b>284</b>	<b>251</b>	<b>281</b>	<b>1565</b>	<b>1355</b>	<b>1542</b>	<b>940</b>	<b>753</b>	<b>909</b>	<b>25943</b>	<b>5876</b>	<b>6225</b>	<b>4797</b>	<b>4303</b>	<b>4742</b>

Lampiran 4. Tabel Penolong Kepuasan Kerja (X2)

No	X2 <sub>1</sub>	X2 <sub>2</sub>	X2 <sub>3</sub>	X2 <sub>4</sub>	X2 <sub>5</sub>	X2 <sub>6</sub>	Y	X2 <sub>1</sub> <sup>2</sup>	X2 <sub>2</sub> <sup>2</sup>	X2 <sub>3</sub> <sup>2</sup>	X2 <sub>4</sub> <sup>2</sup>	X2 <sub>5</sub> <sup>2</sup>	X2 <sub>6</sub> <sup>2</sup>	Y <sup>2</sup>	X2 <sub>1</sub> .Y	X2 <sub>2</sub> .Y	X2 <sub>3</sub> .Y	X2 <sub>4</sub> .Y	X2 <sub>5</sub> .Y	X2 <sub>6</sub> .Y
1	4	3	3	4	4	4	45	16	9	9	16	16	16	2025	180	135	135	180	180	180
2	4	5	5	4	4	4	53	16	25	25	16	16	16	2809	212	265	265	212	212	212
3	4	5	3	4	5	4	49	16	25	9	16	25	16	2401	196	245	147	196	245	196
4	4	4	4	4	4	4	46	16	16	16	16	16	16	2116	184	184	184	184	184	184
5	5	4	3	5	4	4	47	25	16	9	25	16	16	2209	235	188	141	235	188	188
6	3	3	5	3	3	3	48	9	9	25	9	9	9	2304	144	144	240	144	144	144
7	4	5	4	3	4	4	48	16	25	16	9	16	16	2304	192	240	192	144	192	192
8	4	4	3	5	4	5	49	16	16	9	25	16	25	2401	196	196	147	245	196	245
9	2	3	3	2	2	2	29	4	9	9	4	4	4	841	58	87	87	58	58	58
10	3	3	3	2	3	2	33	9	9	9	4	9	4	1089	99	99	99	66	99	66
11	3	4	4	3	2	3	38	9	16	16	9	4	9	1444	114	152	152	114	76	114
12	3	3	3	2	2	2	31	9	9	9	4	4	4	961	93	93	93	62	62	62
13	3	3	3	3	3	2	34	9	9	9	9	9	4	1156	102	102	102	102	102	68
14	2	3	3	3	2	2	29	4	9	9	9	4	4	841	58	87	87	87	58	58
15	2	3	3	2	2	2	29	4	9	9	4	4	4	841	58	87	87	58	58	58
16	3	3	3	2	3	2	34	9	9	9	4	9	4	1156	102	102	102	68	102	68
17	3	3	3	3	3	2	35	9	9	9	9	9	4	1225	105	105	105	105	105	70
18	3	3	3	2	3	2	33	9	9	9	4	9	4	1089	99	99	99	66	99	66
19	2	3	3	2	2	2	27	4	9	9	4	4	4	729	54	81	81	54	54	54
20	3	3	3	2	3	2	35	9	9	9	4	9	4	1225	105	105	105	70	105	70
21	4	4	4	4	5	4	50	16	16	16	16	25	16	2500	200	200	200	200	250	200

22	3	4	4	4	3	4	4	4	44	9	16	16	16	9	16	16	1936	132	176	132	176	176	176
23	2	3	2	2	2	3	24	4	9	4	4	4	4	4	4	9	576	48	48	48	48	48	72
24	3	3	3	2	2	2	31	9	9	9	9	9	4	4	4	4	961	93	93	62	62	62	62
25	2	3	3	2	2	3	27	4	9	9	9	9	4	4	4	9	729	54	81	54	54	81	81
26	3	3	3	2	3	2	35	9	9	9	9	9	4	4	4	4	1225	105	105	70	105	105	70
27	2	3	3	2	2	3	26	4	9	9	9	4	4	4	4	9	676	52	78	52	52	52	78
28	3	3	3	3	3	4	40	9	9	9	9	9	9	9	9	16	1600	120	120	120	120	120	160
29	2	3	3	2	2	3	28	4	9	9	9	9	4	4	4	9	784	56	84	56	56	56	84
30	4	4	4	4	4	5	49	16	16	16	16	16	16	16	16	25	2401	196	196	196	196	196	245
31	5	4	4	4	4	4	46	25	16	16	16	16	16	16	16	16	2116	230	184	184	184	184	184
32	2	3	3	2	2	2	28	4	9	9	9	9	4	4	4	4	784	56	84	56	56	56	56
33	2	3	3	3	2	2	28	4	9	9	9	9	4	4	4	4	784	56	84	84	84	56	56
34	2	3	2	2	2	3	24	4	9	9	9	4	4	4	4	9	576	48	48	48	48	48	72
35	2	4	3	2	3	2	30	4	16	9	9	9	4	4	4	4	900	60	120	60	90	90	60
36	2	3	3	2	2	3	29	4	9	9	9	9	4	4	4	9	841	58	87	58	58	58	87
37	3	3	3	3	3	4	40	9	9	9	9	9	9	9	9	16	1600	120	120	120	120	120	160
38	2	3	2	2	2	3	24	4	9	9	4	4	4	4	4	9	576	48	48	48	48	48	72
39	3	3	3	2	3	2	33	9	9	9	9	9	4	4	4	4	1089	99	99	66	99	99	66
40	4	5	4	3	4	4	46	16	25	16	25	16	16	9	16	16	2116	184	230	138	184	184	184
41	4	4	3	5	4	4	47	16	16	9	16	9	25	16	16	16	2209	188	141	235	188	188	188
42	4	4	3	4	3	4	45	16	16	9	16	9	16	16	9	16	2025	180	135	180	135	180	180
43	4	4	4	5	4	4	48	16	16	16	16	16	25	16	16	16	2304	192	192	240	192	192	192
44	4	4	4	4	3	4	45	16	16	16	16	16	16	9	16	16	2025	180	180	135	180	180	180
45	5	5	5	5	4	5	54	25	25	25	25	25	25	25	16	25	2916	270	270	270	270	270	270

46	3	4	4	4	4	4	4	4	4	43	9	16	16	16	16	9	9	1849	129	172	172	129	129
47	5	5	5	4	4	5	4	53	25	25	25	16	16	25	16	25	16	2809	265	265	265	265	212
48	3	3	3	2	2	2	2	31	9	9	9	4	4	4	4	4	4	961	93	93	93	62	62
49	3	4	3	3	3	3	2	37	9	16	9	9	9	9	9	9	4	1369	111	148	111	111	74
50	3	3	3	2	3	3	2	31	9	9	9	4	4	9	4	9	4	961	93	93	93	93	62
51	2	3	2	2	2	2	2	28	4	9	4	4	4	4	4	4	4	784	56	84	56	56	56
52	2	3	2	2	2	2	3	24	4	9	4	4	4	4	4	9	576	48	72	48	48	48	72
53	3	4	3	3	2	2	2	33	9	16	9	9	9	9	4	4	4	1089	99	132	99	99	66
54	2	3	2	2	2	2	2	24	4	9	4	4	4	4	4	4	4	576	48	72	48	48	48
55	4	4	4	5	4	4	4	49	16	16	16	25	16	16	16	16	16	2401	196	196	196	196	196
56	4	4	3	4	4	4	3	42	16	16	9	16	16	16	16	16	9	1764	168	168	126	168	126
57	2	3	3	2	2	2	3	28	4	9	9	4	4	4	4	4	9	784	56	84	84	56	84
58	2	3	3	3	2	2	2	29	4	9	9	9	9	9	4	4	4	841	58	87	87	58	58
59	3	4	4	3	4	4	4	44	9	16	16	9	16	16	16	16	16	1936	132	176	176	176	176
60	3	3	3	2	3	3	2	33	9	9	9	4	4	9	4	9	4	1089	99	99	99	99	66
61	3	4	3	4	5	4	4	45	9	16	9	16	16	16	25	16	16	2025	135	180	135	180	180
62	4	4	4	4	4	4	5	45	16	16	16	16	16	16	16	25	2025	180	180	180	180	225	
63	4	5	3	4	4	4	3	41	16	25	9	16	16	16	16	9	1681	164	205	123	164	123	
64	3	3	3	3	3	3	4	40	9	9	9	9	9	9	9	16	1600	120	120	120	120	160	
65	3	3	3	2	3	3	2	36	9	9	9	4	4	9	4	4	1296	108	108	108	108	72	
66	3	4	4	3	3	3	2	38	9	16	16	9	9	9	9	4	1444	114	152	152	114	76	
67	3	3	3	2	3	2	3	34	9	9	9	4	4	9	4	4	1156	102	102	102	102	68	
68	2	3	2	2	2	2	3	24	4	9	4	4	4	4	4	4	576	48	72	48	48	72	
69	4	4	4	4	4	4	4	46	16	16	16	16	16	16	16	16	2116	184	184	184	184	184	

70	2	3	3	2	2	3	29	4	9	4	4	9	841	58	87	58	87	58	87
71	5	4	4	4	4	4	49	25	16	16	16	16	2401	245	196	196	196	196	196
72	4	4	3	4	5	4	47	16	16	16	25	16	2209	188	141	188	235	188	188
73	4	4	4	4	4	4	48	16	16	16	16	16	2304	192	192	192	192	192	192
74	4	4	4	4	5	3	49	16	16	16	25	9	2401	196	196	196	245	147	147
75	2	3	2	3	2	3	27	4	9	4	9	4	729	54	81	81	54	54	81
76	2	3	2	2	2	3	25	4	9	4	4	9	625	50	75	50	50	50	75
77	4	5	4	4	4	5	50	16	25	16	16	25	2500	200	250	200	200	200	250
78	2	3	3	2	2	3	28	4	9	4	4	9	784	56	84	56	84	56	84
79	2	3	2	2	2	3	24	4	9	4	4	9	576	48	72	48	48	48	72
80	4	3	4	3	5	4	48	16	9	16	9	25	2304	192	144	144	240	240	192
81	5	5	5	5	5	3	48	25	25	25	25	9	2304	240	240	240	240	240	144
82	2	3	3	2	2	3	29	4	9	4	4	9	841	58	87	58	87	58	87
83	4	5	4	4	4	4	49	16	25	16	16	16	2401	196	245	196	196	196	196
84	4	5	4	3	4	4	46	16	25	16	9	16	2116	184	230	184	138	184	184
85	3	3	3	2	3	3	34	9	9	4	9	9	1156	102	102	68	102	102	102
86	4	3	3	3	3	4	41	16	9	9	9	16	1681	164	123	123	123	123	164
87	4	5	4	3	4	5	53	16	25	16	9	16	2809	212	265	212	159	212	265
88	3	4	4	3	4	4	44	9	16	16	9	16	1936	132	176	132	132	176	176
89	3	3	3	2	3	3	37	9	9	4	9	9	1369	111	111	74	111	111	111
90	2	3	3	4	2	3	36	4	9	16	4	9	1296	72	108	144	72	108	108
91	2	3	2	2	2	3	24	4	9	4	4	9	576	48	72	48	48	48	72
92	3	4	3	3	2	2	33	9	16	9	4	4	1089	99	132	99	99	66	66
93	3	4	4	3	4	4	44	9	16	16	9	16	1936	132	176	132	176	176	176

94	2	3	2	3	2	3	27	4	9	4	9	4	9	4	9	729	54	81	54	81	54	81	54	81
95	2	3	2	2	2	3	24	4	9	4	4	4	9	4	9	576	48	72	48	72	48	72	48	72
96	3	4	4	3	4	3	42	9	16	16	9	16	9	16	9	1764	126	168	168	176	168	176	168	176
97	3	4	4	3	4	4	44	9	16	16	9	16	9	16	16	1936	132	176	176	176	176	176	176	176
98	3	3	3	2	3	2	33	9	9	9	4	9	4	9	4	1089	99	99	99	99	99	99	99	66
99	2	3	3	2	2	3	29	4	9	9	4	4	9	4	9	841	58	87	87	87	87	87	87	87
100	2	3	3	2	3	3	28	4	9	9	4	9	4	9	9	784	56	84	84	84	84	84	84	84
<b>Σ</b>	<b>307</b>	<b>356</b>	<b>325</b>	<b>294</b>	<b>310</b>	<b>314</b>	<b>3740</b>	<b>1025</b>	<b>1316</b>	<b>1111</b>	<b>956</b>	<b>1058</b>	<b>1070</b>	<b>148026</b>	<b>12219</b>	<b>13806</b>	<b>12700</b>	<b>11703</b>	<b>12393</b>	<b>12342</b>				

Lanjutan..

N0	X2 <sub>7</sub>	X2 <sub>8</sub>	X2 <sub>9</sub>	X2 <sub>10</sub>	X2 <sub>11</sub>	X2 <sub>12</sub>	Y	X2 <sub>7</sub> <sup>2</sup>	X2 <sub>8</sub> <sup>2</sup>	X2 <sub>9</sub> <sup>2</sup>	X2 <sub>10</sub> <sup>2</sup>	X2 <sub>11</sub> <sup>2</sup>	X2 <sub>12</sub> <sup>2</sup>	Y <sup>2</sup>	X2 <sub>7</sub> .Y	X2 <sub>8</sub> .Y	X2 <sub>9</sub> .Y	X2 <sub>10</sub> .Y	X2 <sub>11</sub> .Y	X2 <sub>12</sub> .Y
1	4	4	4	4	4	3	45	16	16	16	16	16	9	2025	180	180	180	180	180	135
2	4	4	5	5	5	4	53	16	16	25	25	25	16	2809	212	212	265	265	265	212
3	3	4	4	3	5	5	49	9	16	16	9	25	25	2401	147	196	196	147	245	245
4	4	4	4	4	3	3	46	16	16	16	16	9	9	2116	184	184	184	184	138	138
5	3	5	4	3	4	3	47	9	25	16	9	16	9	2209	141	235	188	141	188	141
6	4	4	5	5	5	5	48	16	16	25	25	25	25	2304	192	192	240	240	240	240
7	4	4	4	4	4	4	48	16	16	16	16	16	16	2304	192	192	192	192	192	192
8	4	5	4	4	3	4	49	16	25	16	16	9	16	2401	196	245	196	196	147	196
9	2	3	2	3	3	2	29	4	9	4	9	9	4	841	58	87	58	87	87	58
10	3	3	2	3	3	3	33	9	9	4	9	9	9	1089	99	99	66	99	99	99
11	3	3	3	4	3	3	38	9	9	9	16	9	9	1444	114	114	114	152	114	114
12	3	3	2	3	2	3	31	9	9	4	9	4	9	961	93	93	62	93	62	93
13	4	3	2	3	2	3	34	16	9	4	9	4	9	1156	136	102	68	102	68	102
14	2	3	2	3	2	2	29	4	9	4	9	4	4	841	58	87	58	87	58	58
15	3	3	1	3	3	2	29	9	9	1	9	9	4	841	87	87	29	87	87	58
16	3	3	2	4	3	3	34	9	9	4	16	9	9	1156	102	102	68	136	102	102
17	4	3	2	4	2	3	35	16	9	4	16	4	9	1225	140	105	70	140	70	105
18	2	3	3	3	3	3	33	4	9	9	9	9	9	1089	66	99	99	99	99	99
19	2	3	1	3	2	2	27	4	9	1	9	4	4	729	54	81	27	81	54	54
20	4	3	2	4	3	3	35	16	9	4	16	9	9	1225	140	105	70	140	105	105
21	4	4	4	4	5	4	50	16	16	16	16	25	16	2500	200	200	200	200	250	200

22	4	4	3	4	4	3	44	16	16	16	9	16	16	16	9	1936	176	176	132	176	132	176	132
23	2	1	1	3	2	1	24	4	1	1	1	9	4	4	1	576	48	48	24	72	24	48	24
24	3	3	2	3	2	3	31	9	9	4	4	9	4	4	9	961	93	93	62	93	62	62	93
25	3	2	1	3	2	1	27	9	4	1	4	9	4	4	1	729	81	81	27	81	27	54	27
26	4	3	2	4	3	3	35	16	9	4	4	16	9	9	9	1225	140	140	70	140	70	105	105
27	2	1	2	3	2	1	26	4	1	4	4	9	4	4	1	676	52	52	26	78	52	52	26
28	4	3	3	4	3	4	40	16	9	9	9	16	9	9	16	1600	160	160	120	160	120	120	160
29	3	2	1	3	2	2	28	9	4	1	4	9	4	4	4	784	84	84	28	84	28	56	56
30	4	5	4	4	4	3	49	16	16	25	16	16	16	16	9	2401	196	196	196	196	196	196	147
31	3	4	4	3	4	3	46	9	9	16	16	9	9	16	9	2116	138	138	184	138	184	184	138
32	3	2	2	4	2	1	28	9	4	4	4	16	4	4	1	784	84	84	56	112	56	56	28
33	3	2	1	3	2	2	28	9	4	1	4	9	4	4	4	784	84	84	28	84	28	56	56
34	2	1	1	3	2	1	24	4	1	1	1	9	4	4	1	576	48	48	24	72	24	48	24
35	3	3	2	3	2	1	30	9	9	9	4	9	4	4	1	900	90	90	60	90	60	60	30
36	3	2	1	3	3	2	29	9	9	4	1	9	9	9	4	841	87	87	29	87	29	87	58
37	4	3	3	4	3	4	40	16	9	9	9	16	9	9	16	1600	160	160	120	160	120	120	160
38	2	1	1	3	2	1	24	4	1	1	1	9	4	4	1	576	48	48	24	72	24	48	24
39	3	3	2	3	3	3	33	9	9	9	4	9	9	9	9	1089	99	99	66	99	66	99	99
40	4	4	4	4	3	3	46	16	16	16	16	16	9	9	9	2116	184	184	184	184	184	138	138
41	4	5	4	4	3	4	47	16	16	25	16	9	9	9	16	2209	188	188	188	141	188	141	188
42	3	4	4	4	4	4	45	9	9	16	16	16	16	16	16	2025	135	135	180	180	180	180	180
43	4	5	4	3	4	3	48	16	16	25	16	9	9	16	9	2304	192	192	192	144	192	192	144
44	3	4	4	4	4	3	45	9	9	16	16	16	16	16	9	2025	135	135	180	180	180	180	135
45	5	5	4	4	3	4	54	25	25	25	16	16	9	9	16	2916	270	270	216	216	216	162	216

46	4	4	3	3	4	4	4	4	4	43	16	9	9	16	16	16	16	16	16	1849	172	129	129	172	172	172	172
47	4	4	5	5	4	4	4	4	4	53	16	25	25	16	16	16	16	16	16	2809	212	265	265	212	212	212	159
48	3	3	3	2	3	2	3	2	3	31	9	9	4	9	4	4	4	4	4	961	93	62	93	62	93	62	93
49	4	4	3	2	4	3	3	3	3	37	16	9	4	16	9	9	9	9	9	1369	148	74	148	111	148	111	111
50	2	3	3	2	3	2	3	2	3	31	4	9	4	9	4	4	4	4	4	961	62	62	93	62	93	62	93
51	2	3	3	1	3	3	3	3	3	28	4	9	1	9	9	9	9	9	9	784	56	28	84	84	84	84	84
52	2	1	1	1	3	2	1	2	1	24	4	1	1	9	4	4	4	4	4	576	48	24	24	72	48	48	24
53	3	3	3	2	3	2	3	2	3	33	9	9	4	9	4	4	4	4	4	1089	99	66	99	66	99	66	99
54	2	1	1	2	3	2	1	2	1	24	4	1	4	9	4	4	4	4	4	576	48	48	24	72	48	48	24
55	4	5	5	4	4	4	3	4	3	49	16	25	16	16	16	16	16	16	16	2401	196	245	196	196	196	196	147
56	3	4	4	3	3	4	3	4	3	42	9	16	9	9	9	9	9	9	9	1764	126	168	126	126	168	168	126
57	3	2	2	1	3	2	2	2	2	28	9	4	1	9	4	4	4	4	4	784	84	28	84	84	56	56	56
58	3	2	2	1	3	3	2	3	2	29	9	4	1	9	9	9	9	9	9	841	87	29	87	87	87	87	58
59	4	4	4	3	4	4	3	4	3	44	16	16	9	16	16	16	16	16	16	1936	176	176	176	176	176	176	132
60	4	3	3	2	3	2	3	2	3	33	16	9	4	9	4	4	4	4	4	1089	132	99	66	99	66	99	99
61	3	4	4	4	4	4	3	4	3	45	9	16	16	16	16	16	16	16	16	2025	135	180	180	180	180	180	135
62	4	3	3	4	4	3	2	3	2	45	16	9	16	16	16	16	16	16	16	2025	180	135	180	180	135	135	90
63	3	3	3	3	4	3	2	3	2	41	9	9	9	16	9	9	9	9	9	1681	123	123	123	164	123	123	82
64	4	3	3	3	4	3	4	3	4	40	16	9	9	16	9	9	9	9	9	1600	160	120	120	160	120	120	160
65	4	4	4	2	4	3	3	3	3	36	16	16	4	16	9	9	9	9	9	1296	144	144	72	144	108	108	108
66	4	4	4	3	3	2	3	2	3	38	16	16	9	9	4	4	4	4	4	1444	152	114	114	114	76	76	114
67	4	3	2	3	3	3	3	3	3	34	16	9	4	9	9	9	9	9	9	1156	136	102	68	102	102	102	102
68	2	1	1	1	3	2	1	2	1	24	4	1	1	9	4	4	4	4	4	576	48	24	24	72	48	48	24
69	3	3	3	4	4	4	4	4	4	46	9	9	16	16	16	16	16	16	16	2116	138	184	184	184	184	184	184

70	3	2	1	3	3	2	29	9	4	1	9	9	9	4	841	87	58	29	87	87	58
71	3	4	4	4	5	4	49	9	16	16	16	25	16	16	2401	147	196	196	196	245	196
72	3	5	4	4	4	3	47	9	25	16	16	16	16	9	2209	141	235	188	188	188	141
73	3	4	4	4	5	4	48	9	16	16	16	25	16	16	2304	144	192	192	240	240	192
74	4	4	4	4	5	4	49	16	16	16	16	25	16	16	2401	196	196	196	245	245	196
75	2	2	1	3	2	2	27	4	4	1	9	4	4	4	729	54	54	27	81	54	54
76	2	1	2	3	2	1	25	4	1	4	9	4	4	1	625	50	25	50	75	50	25
77	4	4	4	4	4	4	50	16	16	16	16	16	16	16	2500	200	200	200	200	200	200
78	3	2	1	3	2	2	28	9	4	1	9	4	4	4	784	84	56	28	84	56	56
79	2	1	1	3	2	1	24	4	1	1	9	4	4	1	576	48	24	24	72	48	24
80	4	5	4	4	4	4	48	16	25	16	16	16	16	16	2304	192	240	192	192	192	192
81	3	3	3	4	4	3	48	9	9	9	16	16	16	9	2304	144	144	144	192	192	144
82	3	2	2	3	2	2	29	9	4	4	9	4	4	4	841	87	58	58	87	58	58
83	4	4	4	4	4	4	49	16	16	16	16	16	16	16	2401	196	196	196	196	196	196
84	3	4	4	4	3	4	46	9	16	16	16	9	9	16	2116	138	184	184	184	138	184
85	4	3	2	3	2	3	34	16	9	4	9	4	4	9	1156	136	102	68	102	68	102
86	4	4	4	3	3	3	41	16	16	16	9	9	9	9	1681	164	164	164	123	123	123
87	5	5	5	4	4	5	53	25	25	25	16	16	16	25	2809	265	265	265	212	212	265
88	4	4	3	4	4	3	44	16	16	9	16	16	16	9	1936	176	176	132	176	176	132
89	4	4	2	4	3	3	37	16	16	4	16	9	16	9	1369	148	148	74	148	111	111
90	3	3	3	3	4	3	36	9	9	9	9	16	16	9	1296	108	108	108	108	144	108
91	2	1	1	3	2	1	24	4	1	1	9	4	4	1	576	48	24	24	72	48	24
92	3	3	2	3	2	3	33	9	9	4	9	4	4	9	1089	99	99	66	99	66	99
93	4	4	3	4	4	3	44	16	16	9	16	16	16	9	1936	176	176	132	176	176	132

94	2	2	1	3	2	2	27	4	4	4	1	9	4	4	729	54	54	27	81	54	54
95	2	1	1	3	2	1	24	4	1	4	1	9	4	1	576	48	24	24	72	48	24
96	3	4	3	4	4	3	42	9	16	16	9	16	16	9	1764	126	168	126	168	168	126
97	4	4	3	4	4	3	44	16	16	16	9	16	16	9	1936	176	176	132	176	176	132
98	2	3	3	3	3	3	33	4	9	9	9	9	9	9	1089	66	99	99	99	99	99
99	3	3	1	3	2	2	29	9	9	4	1	9	4	4	841	87	87	29	87	58	58
100	2	2	1	3	2	2	28	4	4	4	1	9	4	4	784	56	56	28	84	56	56
<b>Σ</b>	<b>322</b>	<b>316</b>	<b>263</b>	<b>349</b>	<b>305</b>	<b>279</b>	<b>3740</b>	<b>1100</b>	<b>1126</b>	<b>841</b>	<b>1247</b>	<b>1021</b>	<b>879</b>	<b>148026</b>	<b>12559</b>	<b>12722</b>	<b>10874</b>	<b>13405</b>	<b>12132</b>	<b>11171</b>	

Lampiran 5. Tabel Penolong *Turnover* Karyawan (Y)

No	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	X <sub>4</sub>	Y	X <sub>1</sub> <sup>2</sup>	X <sub>2</sub> <sup>2</sup>	X <sub>3</sub> <sup>2</sup>	X <sub>4</sub> <sup>2</sup>	Y <sup>2</sup>	X <sub>1</sub> .Y	X <sub>2</sub> .Y	X <sub>3</sub> .Y	X <sub>4</sub> .Y
1	2	3	3	2	21	4	9	9	4	441	42	63	63	42
2	2	1	3	3	20	4	1	9	9	400	40	20	60	60
3	2	2	2	2	18	4	4	4	4	324	36	36	36	36
4	2	2	2	2	18	4	4	4	4	324	36	36	36	36
5	1	3	3	2	17	1	9	9	4	289	17	51	51	34
6	2	2	3	3	24	4	4	9	9	576	48	48	72	72
7	3	2	3	2	19	9	4	9	4	361	57	38	57	38
8	3	5	3	3	30	9	25	9	9	900	90	150	90	90
9	4	4	5	4	32	16	16	25	16	1024	128	128	160	128
10	3	3	5	3	29	9	9	25	9	841	87	87	145	87
11	2	3	4	4	27	4	9	16	16	729	54	81	108	108
12	3	2	4	3	25	9	4	16	9	625	75	50	100	75
13	3	2	5	4	27	9	4	25	16	729	81	54	135	108
14	4	4	4	4	31	16	16	16	16	961	124	124	124	124
15	4	4	5	4	34	16	16	25	16	1156	136	136	170	136
16	3	2	5	4	27	9	4	25	16	729	81	54	135	108
17	3	3	4	3	27	9	9	16	9	729	81	81	108	81
18	3	3	4	4	28	9	9	16	16	784	84	84	112	112
19	4	4	5	4	33	16	16	25	16	1089	132	132	165	132
20	3	3	5	3	30	9	9	25	9	900	90	90	150	90
21	3	2	3	2	19	9	4	9	4	361	57	38	57	38
22	3	3	5	3	29	9	9	25	9	841	87	87	145	87
23	4	5	5	5	36	16	25	25	25	1296	144	180	180	180
24	3	3	4	4	26	9	9	16	16	676	78	78	104	104
25	4	4	5	4	34	16	16	25	16	1156	136	136	170	136
26	3	4	5	3	30	9	16	25	9	900	90	120	150	90
27	4	5	5	5	35	16	25	25	25	1225	140	175	175	175
28	3	3	4	3	28	9	9	16	9	784	84	84	112	84
29	4	4	5	4	33	16	16	25	16	1089	132	132	165	132
30	2	2	3	1	17	4	4	9	1	289	34	34	51	17
31	2	3	4	2	22	4	9	16	4	484	44	66	88	44
32	3	4	4	4	30	9	16	16	16	900	90	120	120	120
33	4	4	5	4	31	16	16	25	16	961	124	124	155	124
34	4	5	5	5	35	16	25	25	25	1225	140	175	175	175
35	3	4	5	4	32	9	16	25	16	1024	96	128	160	128

36	4	3	4	4	29	16	9	16	16	841	116	87	116	116
37	3	3	4	2	27	9	9	16	4	729	81	81	108	54
38	3	5	5	5	34	9	25	25	25	1156	102	170	170	170
39	3	4	5	4	30	9	16	25	16	900	90	120	150	120
40	2	2	3	3	21	4	4	9	9	441	42	42	63	63
41	2	2	3	1	20	4	4	9	1	400	40	40	60	20
42	1	3	3	2	20	1	9	9	4	400	20	60	60	40
43	4	4	3	2	23	16	16	9	4	529	92	92	69	46
44	2	3	3	2	22	4	9	9	4	484	44	66	66	44
45	1	2	3	3	21	1	4	9	9	441	21	42	63	63
46	4	3	3	3	26	16	9	9	9	676	104	78	78	78
47	3	2	3	2	21	9	4	9	4	441	63	42	63	42
48	3	3	4	3	27	9	9	16	9	729	81	81	108	81
49	3	3	5	4	27	9	9	25	16	729	81	81	135	108
50	3	3	4	4	29	9	9	16	16	841	87	87	116	116
51	4	4	5	4	33	16	16	25	16	1089	132	132	165	132
52	4	5	5	5	36	16	25	25	25	1296	144	180	180	180
53	4	3	4	4	28	16	9	16	16	784	112	84	112	112
54	4	4	5	5	34	16	16	25	25	1156	136	136	170	170
55	2	2	4	2	19	4	4	16	4	361	38	38	76	38
56	2	3	3	1	18	4	9	9	1	324	36	54	54	18
57	4	3	5	4	31	16	9	25	16	961	124	93	155	124
58	4	4	4	4	30	16	16	16	16	900	120	120	120	120
59	4	3	5	3	30	16	9	25	9	900	120	90	150	90
60	3	3	5	4	30	9	9	25	16	900	90	90	150	120
61	2	2	3	1	20	4	4	9	1	400	40	40	60	20
62	1	2	3	2	20	1	4	9	4	400	20	40	60	40
63	3	4	4	4	27	9	16	16	16	729	81	108	108	108
64	3	3	4	4	27	9	9	16	16	729	81	81	108	108
65	4	4	5	3	31	16	16	25	9	961	124	124	155	93
66	3	4	5	3	28	9	16	25	9	784	84	112	140	84
67	3	3	5	4	30	9	9	25	16	900	90	90	150	120
68	4	5	5	4	35	16	25	25	16	1225	140	175	175	140
69	2	2	3	3	21	4	4	9	9	441	42	42	63	63
70	4	3	5	4	30	16	9	25	16	900	120	90	150	120
71	3	3	3	2	20	9	9	9	4	400	60	60	60	40
72	2	3	3	2	20	4	9	9	4	400	40	60	60	40
73	3	4	4	3	25	9	16	16	9	625	75	100	100	75
74	1	1	3	2	17	1	1	9	4	289	17	17	51	34

75	3	5	5	5	35	9	25	25	25	1225	105	175	175	175
76	4	4	5	5	34	16	16	25	25	1156	136	136	170	170
77	2	2	3	3	20	4	4	9	9	400	40	40	60	60
78	4	3	5	4	30	16	9	25	16	900	120	90	150	120
79	4	5	5	4	36	16	25	25	16	1296	144	180	180	144
80	3	3	4	2	23	9	9	16	4	529	69	69	92	46
81	2	2	3	2	20	4	4	9	4	400	40	40	60	40
82	3	3	4	3	27	9	9	16	9	729	81	81	108	81
83	2	2	3	3	20	4	4	9	9	400	40	40	60	60
84	2	2	3	3	20	4	4	9	9	400	40	40	60	60
85	4	4	5	4	32	16	16	25	16	1024	128	128	160	128
86	3	4	3	2	23	9	16	9	4	529	69	92	69	46
87	4	3	4	2	26	16	9	16	4	676	104	78	104	52
88	3	3	4	3	27	9	9	16	9	729	81	81	108	81
89	4	4	5	3	31	16	16	25	9	961	124	124	155	93
90	2	5	5	2	29	4	25	25	4	841	58	145	145	58
91	4	4	5	5	35	16	16	25	25	1225	140	140	175	175
92	4	3	4	4	28	16	9	16	16	784	112	84	112	112
93	3	3	4	3	27	9	9	16	9	729	81	81	108	81
94	3	5	4	5	34	9	25	16	25	1156	102	170	136	170
95	4	5	5	5	36	16	25	25	25	1296	144	180	180	180
96	4	3	5	3	31	16	9	25	9	961	124	93	155	93
97	3	3	4	3	27	9	9	16	9	729	81	81	108	81
98	3	3	4	4	29	9	9	16	16	841	87	87	116	116
99	4	4	5	4	34	16	16	25	16	1156	136	136	170	136
100	4	5	5	5	36	16	25	25	25	1296	144	180	180	180
<b>Σ</b>	<b>304</b>	<b>326</b>	<b>410</b>	<b>328</b>	<b>2721</b>	<b>1000</b>	<b>1162</b>	<b>1758</b>	<b>1188</b>	<b>77081</b>	<b>8655</b>	<b>9316</b>	<b>11577</b>	<b>9419</b>

Lanjutan..

No	X <sub>5</sub>	X <sub>6</sub>	X <sub>7</sub>	X <sub>8</sub>	Y	X <sub>5</sub> <sup>2</sup>	X <sub>6</sub> <sup>2</sup>	X <sub>7</sub> <sup>2</sup>	X <sub>8</sub> <sup>2</sup>	Y <sup>2</sup>	X <sub>5</sub> .Y	X <sub>6</sub> .Y	X <sub>7</sub> .Y	X <sub>8</sub> .Y
1	2	2	5	2	21	4	4	25	4	441	42	42	105	42
2	3	3	4	1	20	9	9	16	1	400	60	60	80	20
3	2	2	4	2	18	4	4	16	4	324	36	36	72	36
4	3	2	4	1	18	9	4	16	1	324	54	36	72	18
5	2	1	4	1	17	4	1	16	1	289	34	17	68	17
6	3	3	5	3	24	9	9	25	9	576	72	72	120	72
7	2	1	5	1	19	4	1	25	1	361	38	19	95	19
8	3	5	5	3	30	9	25	25	9	900	90	150	150	90
9	4	5	2	4	32	16	25	4	16	1024	128	160	64	128
10	4	4	4	3	29	16	16	16	9	841	116	116	116	87
11	4	4	3	3	27	16	16	9	9	729	108	108	81	81
12	4	3	3	3	25	16	9	9	9	625	100	75	75	75
13	3	4	3	3	27	9	16	9	9	729	81	108	81	81
14	3	5	3	4	31	9	25	9	16	961	93	155	93	124
15	4	5	3	5	34	16	25	9	25	1156	136	170	102	170
16	4	3	4	2	27	16	9	16	4	729	108	81	108	54
17	4	4	3	3	27	16	16	9	9	729	108	108	81	81
18	3	4	3	4	28	9	16	9	16	784	84	112	84	112
19	4	5	3	4	33	16	25	9	16	1089	132	165	99	132
20	4	5	4	3	30	16	25	16	9	900	120	150	120	90
21	2	2	4	1	19	4	4	16	1	361	38	38	76	19
22	3	5	4	3	29	9	25	16	9	841	87	145	116	87
23	4	5	3	5	36	16	25	9	25	1296	144	180	108	180
24	2	4	3	3	26	4	16	9	9	676	52	104	78	78
25	4	5	3	5	34	16	25	9	25	1156	136	170	102	170
26	3	5	4	3	30	9	25	16	9	900	90	150	120	90
27	4	4	3	5	35	16	16	9	25	1225	140	140	105	175
28	4	4	4	3	28	16	16	16	9	784	112	112	112	84
29	4	5	2	5	33	16	25	4	25	1089	132	165	66	165
30	1	2	5	1	17	1	4	25	1	289	17	34	85	17
31	1	3	5	2	22	1	9	25	4	484	22	66	110	44
32	4	4	3	4	30	16	16	9	16	900	120	120	90	120
33	4	4	2	4	31	16	16	4	16	961	124	124	62	124
34	4	5	2	5	35	16	25	4	25	1225	140	175	70	175
35	4	5	3	4	32	16	25	9	16	1024	128	160	96	128
36	3	4	3	4	29	9	16	9	16	841	87	116	87	116

37	4	4	4	3	27	16	16	16	9	729	108	108	108	81
38	4	5	2	5	34	16	25	4	25	1156	136	170	68	170
39	3	4	4	3	30	9	16	16	9	900	90	120	120	90
40	2	3	4	2	21	4	9	16	4	441	42	63	84	42
41	2	3	5	2	20	4	9	25	4	400	40	60	100	40
42	3	3	4	1	20	9	9	16	1	400	60	60	80	20
43	2	2	4	2	23	4	4	16	4	529	46	46	92	46
44	2	4	5	1	22	4	16	25	1	484	44	88	110	22
45	3	3	5	1	21	9	9	25	1	441	63	63	105	21
46	3	4	5	1	26	9	16	25	1	676	78	104	130	26
47	2	2	5	2	21	4	4	25	4	441	42	42	105	42
48	3	4	3	4	27	9	16	9	16	729	81	108	81	108
49	3	4	2	3	27	9	16	4	9	729	81	108	54	81
50	3	4	3	5	29	9	16	9	25	841	87	116	87	145
51	4	5	3	4	33	16	25	9	16	1089	132	165	99	132
52	4	5	3	5	36	16	25	9	25	1296	144	180	108	180
53	2	4	4	3	28	4	16	16	9	784	56	112	112	84
54	4	4	3	5	34	16	16	9	25	1156	136	136	102	170
55	1	3	4	1	19	1	9	16	1	361	19	57	76	19
56	1	3	3	2	18	1	9	9	4	324	18	54	54	36
57	4	4	3	4	31	16	16	9	16	961	124	124	93	124
58	3	4	3	4	30	9	16	9	16	900	90	120	90	120
59	4	5	3	3	30	16	25	9	9	900	120	150	90	90
60	3	5	4	3	30	9	25	16	9	900	90	150	120	90
61	2	3	5	2	20	4	9	25	4	400	40	60	100	40
62	2	4	4	2	20	4	16	16	4	400	40	80	80	40
63	2	4	2	4	27	4	16	4	16	729	54	108	54	108
64	3	4	3	3	27	9	16	9	9	729	81	108	81	81
65	3	5	3	4	31	9	25	9	16	961	93	155	93	124
66	2	5	3	3	28	4	25	9	9	784	56	140	84	84
67	4	5	3	3	30	16	25	9	9	900	120	150	90	90
68	4	5	3	5	35	16	25	9	25	1225	140	175	105	175
69	3	2	4	2	21	9	4	16	4	441	63	42	84	42
70	3	4	3	4	30	9	16	9	16	900	90	120	90	120
71	1	3	4	1	20	1	9	16	1	400	20	60	80	20
72	1	3	4	2	20	1	9	16	4	400	20	60	80	40
73	3	3	4	1	25	9	9	16	1	625	75	75	100	25
74	2	3	3	2	17	4	9	9	4	289	34	51	51	34
75	4	5	3	5	35	16	25	9	25	1225	140	175	105	175

76	4	4	3	5	34	16	16	9	25	1156	136	136	102	170
77	2	2	4	2	20	4	4	16	4	400	40	40	80	40
78	3	4	3	4	30	9	16	9	16	900	90	120	90	120
79	5	5	3	5	36	25	25	9	25	1296	180	180	108	180
80	2	3	5	1	23	4	9	25	1	529	46	69	115	23
81	2	3	4	2	20	4	9	16	4	400	40	60	80	40
82	3	4	3	4	27	9	16	9	16	729	81	108	81	108
83	2	2	4	2	20	4	4	16	4	400	40	40	80	40
84	2	2	4	2	20	4	4	16	4	400	40	40	80	40
85	4	5	3	3	32	16	25	9	9	1024	128	160	96	96
86	2	3	4	2	23	4	9	16	4	529	46	69	92	46
87	3	2	5	3	26	9	4	25	9	676	78	52	130	78
88	4	3	4	3	27	16	9	16	9	729	108	81	108	81
89	3	5	3	4	31	9	25	9	16	961	93	155	93	124
90	3	4	3	5	29	9	16	9	25	841	87	116	87	145
91	4	5	3	5	35	16	25	9	25	1225	140	175	105	175
92	2	4	3	4	28	4	16	9	16	784	56	112	84	112
93	4	3	4	3	27	16	9	16	9	729	108	81	108	81
94	4	5	3	5	34	16	25	9	25	1156	136	170	102	170
95	4	5	3	5	36	16	25	9	25	1296	144	180	108	180
96	4	5	4	3	31	16	25	16	9	961	124	155	124	93
97	4	3	4	3	27	16	9	16	9	729	108	81	108	81
98	3	4	3	5	29	9	16	9	25	841	87	116	87	145
99	4	5	3	5	34	16	25	9	25	1156	136	170	102	170
100	4	5	3	5	36	16	25	9	25	1296	144	180	108	180
<b>Σ</b>	<b>305</b>	<b>380</b>	<b>354</b>	<b>314</b>	<b>2721</b>	<b>1021</b>	<b>1560</b>	<b>1320</b>	<b>1162</b>	<b>77081</b>	<b>8718</b>	<b>10848</b>	<b>9352</b>	<b>9196</b>

**Lampiran 6. Tabel Penolong *Turnover* Karyawan (Y), Setelah Butir 7 dikeluarkan**

No	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	X <sub>4</sub>	Y	X <sub>1</sub> <sup>2</sup>	X <sub>2</sub> <sup>2</sup>	X <sub>3</sub> <sup>2</sup>	X <sub>4</sub> <sup>2</sup>	Y <sup>2</sup>	X <sub>1</sub> .Y	X <sub>2</sub> .Y	X <sub>3</sub> .Y	X <sub>4</sub> .Y
1	2	3	3	2	16	4	9	9	4	256	32	48	48	32
2	2	1	3	3	16	4	1	9	9	256	32	16	48	48
3	2	2	2	2	14	4	4	4	4	196	28	28	28	28
4	2	2	2	2	14	4	4	4	4	196	28	28	28	28
5	1	3	3	2	13	1	9	9	4	169	13	39	39	26
6	2	2	3	3	19	4	4	9	9	361	38	38	57	57
7	3	2	3	2	14	9	4	9	4	196	42	28	42	28
8	3	5	3	3	25	9	25	9	9	625	75	125	75	75
9	4	4	5	4	30	16	16	25	16	900	120	120	150	120
10	3	3	5	3	25	9	9	25	9	625	75	75	125	75
11	2	3	4	4	24	4	9	16	16	576	48	72	96	96
12	3	2	4	3	22	9	4	16	9	484	66	44	88	66
13	3	2	5	4	24	9	4	25	16	576	72	48	120	96
14	4	4	4	4	28	16	16	16	16	784	112	112	112	112
15	4	4	5	4	31	16	16	25	16	961	124	124	155	124
16	3	2	5	4	23	9	4	25	16	529	69	46	115	92
17	3	3	4	3	24	9	9	16	9	576	72	72	96	72
18	3	3	4	4	25	9	9	16	16	625	75	75	100	100
19	4	4	5	4	30	16	16	25	16	900	120	120	150	120
20	3	3	5	3	26	9	9	25	9	676	78	78	130	78
21	3	2	3	2	15	9	4	9	4	225	45	30	45	30
22	3	3	5	3	25	9	9	25	9	625	75	75	125	75
23	4	5	5	5	33	16	25	25	25	1089	132	165	165	165
24	3	3	4	4	23	9	9	16	16	529	69	69	92	92
25	4	4	5	4	31	16	16	25	16	961	124	124	155	124
26	3	4	5	3	26	9	16	25	9	676	78	104	130	78
27	4	5	5	5	32	16	25	25	25	1024	128	160	160	160
28	3	3	4	3	24	9	9	16	9	576	72	72	96	72
29	4	4	5	4	31	16	16	25	16	961	124	124	155	124
30	2	2	3	1	12	4	4	9	1	144	24	24	36	12
31	2	3	4	2	17	4	9	16	4	289	34	51	68	34
32	3	4	4	4	27	9	16	16	16	729	81	108	108	108
33	4	4	5	4	29	16	16	25	16	841	116	116	145	116
34	4	5	5	5	33	16	25	25	25	1089	132	165	165	165
35	3	4	5	4	29	9	16	25	16	841	87	116	145	116

36	4	3	4	4	26	16	9	16	16	676	104	78	104	104
37	3	3	4	2	23	9	9	16	4	529	69	69	92	46
38	3	5	5	5	32	9	25	25	25	1024	96	160	160	160
39	3	4	5	4	26	9	16	25	16	676	78	104	130	104
40	2	2	3	3	17	4	4	9	9	289	34	34	51	51
41	2	2	3	1	15	4	4	9	1	225	30	30	45	15
42	1	3	3	2	16	1	9	9	4	256	16	48	48	32
43	4	4	3	2	19	16	16	9	4	361	76	76	57	38
44	2	3	3	2	17	4	9	9	4	289	34	51	51	34
45	1	2	3	3	16	1	4	9	9	256	16	32	48	48
46	4	3	3	3	21	16	9	9	9	441	84	63	63	63
47	3	2	3	2	16	9	4	9	4	256	48	32	48	32
48	3	3	4	3	24	9	9	16	9	576	72	72	96	72
49	3	3	5	4	25	9	9	25	16	625	75	75	125	100
50	3	3	4	4	26	9	9	16	16	676	78	78	104	104
51	4	4	5	4	30	16	16	25	16	900	120	120	150	120
52	4	5	5	5	33	16	25	25	25	1089	132	165	165	165
53	4	3	4	4	24	16	9	16	16	576	96	72	96	96
54	4	4	5	5	31	16	16	25	25	961	124	124	155	155
55	2	2	4	2	15	4	4	16	4	225	30	30	60	30
56	2	3	3	1	15	4	9	9	1	225	30	45	45	15
57	4	3	5	4	28	16	9	25	16	784	112	84	140	112
58	4	4	4	4	27	16	16	16	16	729	108	108	108	108
59	4	3	5	3	27	16	9	25	9	729	108	81	135	81
60	3	3	5	4	26	9	9	25	16	676	78	78	130	104
61	2	2	3	1	15	4	4	9	1	225	30	30	45	15
62	1	2	3	2	16	1	4	9	4	256	16	32	48	32
63	3	4	4	4	25	9	16	16	16	625	75	100	100	100
64	3	3	4	4	24	9	9	16	16	576	72	72	96	96
65	4	4	5	3	28	16	16	25	9	784	112	112	140	84
66	3	4	5	3	25	9	16	25	9	625	75	100	125	75
67	3	3	5	4	27	9	9	25	16	729	81	81	135	108
68	4	5	5	4	32	16	25	25	16	1024	128	160	160	128
69	2	2	3	3	17	4	4	9	9	289	34	34	51	51
70	4	3	5	4	27	16	9	25	16	729	108	81	135	108
71	3	3	3	2	16	9	9	9	4	256	48	48	48	32
72	2	3	3	2	16	4	9	9	4	256	32	48	48	32
73	3	4	4	3	21	9	16	16	9	441	63	84	84	63
74	1	1	3	2	14	1	1	9	4	196	14	14	42	28

75	3	5	5	5	32	9	25	25	25	1024	96	160	160	160
76	4	4	5	5	31	16	16	25	25	961	124	124	155	155
77	2	2	3	3	16	4	4	9	9	256	32	32	48	48
78	4	3	5	4	27	16	9	25	16	729	108	81	135	108
79	4	5	5	4	33	16	25	25	16	1089	132	165	165	132
80	3	3	4	2	18	9	9	16	4	324	54	54	72	36
81	2	2	3	2	16	4	4	9	4	256	32	32	48	32
82	3	3	4	3	24	9	9	16	9	576	72	72	96	72
83	2	2	3	3	16	4	4	9	9	256	32	32	48	48
84	2	2	3	3	16	4	4	9	9	256	32	32	48	48
85	4	4	5	4	29	16	16	25	16	841	116	116	145	116
86	3	4	3	2	19	9	16	9	4	361	57	76	57	38
87	4	3	4	2	21	16	9	16	4	441	84	63	84	42
88	3	3	4	3	23	9	9	16	9	529	69	69	92	69
89	4	4	5	3	28	16	16	25	9	784	112	112	140	84
90	2	5	5	2	26	4	25	25	4	676	52	130	130	52
91	4	4	5	5	32	16	16	25	25	1024	128	128	160	160
92	4	3	4	4	25	16	9	16	16	625	100	75	100	100
93	3	3	4	3	23	9	9	16	9	529	69	69	92	69
94	3	5	4	5	31	9	25	16	25	961	93	155	124	155
95	4	5	5	5	33	16	25	25	25	1089	132	165	165	165
96	4	3	5	3	27	16	9	25	9	729	108	81	135	81
97	3	3	4	3	23	9	9	16	9	529	69	69	92	69
98	3	3	4	4	26	9	9	16	16	676	78	78	104	104
99	4	4	5	4	31	16	16	25	16	961	124	124	155	124
100	4	5	5	5	33	16	25	25	25	1089	132	165	165	165
<b>Σ</b>	<b>304</b>	<b>326</b>	<b>410</b>	<b>328</b>	<b>2367</b>	<b>1000</b>	<b>1162</b>	<b>1758</b>	<b>1188</b>	<b>59697</b>	<b>7613</b>	<b>8203</b>	<b>10170</b>	<b>8317</b>

Lanjutan..

No	X <sub>5</sub>	X <sub>6</sub>	X <sub>8</sub>	Y	X <sub>5</sub> <sup>2</sup>	X <sub>6</sub> <sup>2</sup>	X <sub>8</sub> <sup>2</sup>	Y <sup>2</sup>	X <sub>5</sub> .Y	X <sub>6</sub> .Y	X <sub>8</sub> .Y
1	2	2	2	16	4	4	4	256	32	32	32
2	3	3	1	16	9	9	1	256	48	48	16
3	2	2	2	14	4	4	4	196	28	28	28
4	3	2	1	14	9	4	1	196	42	28	14
5	2	1	1	13	4	1	1	169	26	13	13
6	3	3	3	19	9	9	9	361	57	57	57
7	2	1	1	14	4	1	1	196	28	14	14
8	3	5	3	25	9	25	9	625	75	125	75
9	4	5	4	30	16	25	16	900	120	150	120
10	4	4	3	25	16	16	9	625	100	100	75
11	4	4	3	24	16	16	9	576	96	96	72
12	4	3	3	22	16	9	9	484	88	66	66
13	3	4	3	24	9	16	9	576	72	96	72
14	3	5	4	28	9	25	16	784	84	140	112
15	4	5	5	31	16	25	25	961	124	155	155
16	4	3	2	23	16	9	4	529	92	69	46
17	4	4	3	24	16	16	9	576	96	96	72
18	3	4	4	25	9	16	16	625	75	100	100
19	4	5	4	30	16	25	16	900	120	150	120
20	4	5	3	26	16	25	9	676	104	130	78
21	2	2	1	15	4	4	1	225	30	30	15
22	3	5	3	25	9	25	9	625	75	125	75
23	4	5	5	33	16	25	25	1089	132	165	165
24	2	4	3	23	4	16	9	529	46	92	69
25	4	5	5	31	16	25	25	961	124	155	155
26	3	5	3	26	9	25	9	676	78	130	78
27	4	4	5	32	16	16	25	1024	128	128	160
28	4	4	3	24	16	16	9	576	96	96	72
29	4	5	5	31	16	25	25	961	124	155	155
30	1	2	1	12	1	4	1	144	12	24	12
31	1	3	2	17	1	9	4	289	17	51	34
32	4	4	4	27	16	16	16	729	108	108	108
33	4	4	4	29	16	16	16	841	116	116	116
34	4	5	5	33	16	25	25	1089	132	165	165
35	4	5	4	29	16	25	16	841	116	145	116
36	3	4	4	26	9	16	16	676	78	104	104

37	4	4	3	23	16	16	9	529	92	92	69
38	4	5	5	32	16	25	25	1024	128	160	160
39	3	4	3	26	9	16	9	676	78	104	78
40	2	3	2	17	4	9	4	289	34	51	34
41	2	3	2	15	4	9	4	225	30	45	30
42	3	3	1	16	9	9	1	256	48	48	16
43	2	2	2	19	4	4	4	361	38	38	38
44	2	4	1	17	4	16	1	289	34	68	17
45	3	3	1	16	9	9	1	256	48	48	16
46	3	4	1	21	9	16	1	441	63	84	21
47	2	2	2	16	4	4	4	256	32	32	32
48	3	4	4	24	9	16	16	576	72	96	96
49	3	4	3	25	9	16	9	625	75	100	75
50	3	4	5	26	9	16	25	676	78	104	130
51	4	5	4	30	16	25	16	900	120	150	120
52	4	5	5	33	16	25	25	1089	132	165	165
53	2	4	3	24	4	16	9	576	48	96	72
54	4	4	5	31	16	16	25	961	124	124	155
55	1	3	1	15	1	9	1	225	15	45	15
56	1	3	2	15	1	9	4	225	15	45	30
57	4	4	4	28	16	16	16	784	112	112	112
58	3	4	4	27	9	16	16	729	81	108	108
59	4	5	3	27	16	25	9	729	108	135	81
60	3	5	3	26	9	25	9	676	78	130	78
61	2	3	2	15	4	9	4	225	30	45	30
62	2	4	2	16	4	16	4	256	32	64	32
63	2	4	4	25	4	16	16	625	50	100	100
64	3	4	3	24	9	16	9	576	72	96	72
65	3	5	4	28	9	25	16	784	84	140	112
66	2	5	3	25	4	25	9	625	50	125	75
67	4	5	3	27	16	25	9	729	108	135	81
68	4	5	5	32	16	25	25	1024	128	160	160
69	3	2	2	17	9	4	4	289	51	34	34
70	3	4	4	27	9	16	16	729	81	108	108
71	1	3	1	16	1	9	1	256	16	48	16
72	1	3	2	16	1	9	4	256	16	48	32
73	3	3	1	21	9	9	1	441	63	63	21
74	2	3	2	14	4	9	4	196	28	42	28
75	4	5	5	32	16	25	25	1024	128	160	160

76	4	4	5	31	16	16	25	961	124	124	155
77	2	2	2	16	4	4	4	256	32	32	32
78	3	4	4	27	9	16	16	729	81	108	108
79	5	5	5	33	25	25	25	1089	165	165	165
80	2	3	1	18	4	9	1	324	36	54	18
81	2	3	2	16	4	9	4	256	32	48	32
82	3	4	4	24	9	16	16	576	72	96	96
83	2	2	2	16	4	4	4	256	32	32	32
84	2	2	2	16	4	4	4	256	32	32	32
85	4	5	3	29	16	25	9	841	116	145	87
86	2	3	2	19	4	9	4	361	38	57	38
87	3	2	3	21	9	4	9	441	63	42	63
88	4	3	3	23	16	9	9	529	92	69	69
89	3	5	4	28	9	25	16	784	84	140	112
90	3	4	5	26	9	16	25	676	78	104	130
91	4	5	5	32	16	25	25	1024	128	160	160
92	2	4	4	25	4	16	16	625	50	100	100
93	4	3	3	23	16	9	9	529	92	69	69
94	4	5	5	31	16	25	25	961	124	155	155
95	4	5	5	33	16	25	25	1089	132	165	165
96	4	5	3	27	16	25	9	729	108	135	81
97	4	3	3	23	16	9	9	529	92	69	69
98	3	4	5	26	9	16	25	676	78	104	130
99	4	5	5	31	16	25	25	961	124	155	155
100	4	5	5	33	16	25	25	1089	132	165	165
<b>Σ</b>	<b>305</b>	<b>380</b>	<b>314</b>	<b>2367</b>	<b>1021</b>	<b>1560</b>	<b>1162</b>	<b>59697</b>	<b>7676</b>	<b>9555</b>	<b>8163</b>

**Lampiran 7. Tabel Penolong Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Turnover Karyawan**

No	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	Y	X <sub>1</sub> <sup>2</sup>	X <sub>2</sub> <sup>2</sup>	Y <sup>2</sup>	X <sub>1</sub> .Y	X <sub>2</sub> .Y	X <sub>1</sub> .X <sub>2</sub>
1	16	45	16	256	2025	256	256	720	720
2	17	53	16	289	2809	256	272	848	901
3	22	49	14	484	2401	196	308	686	1078
4	18	46	14	324	2116	196	252	644	828
5	20	47	13	400	2209	169	260	611	940
6	19	48	19	361	2304	361	361	912	912
7	18	48	14	324	2304	196	252	672	864
8	23	49	25	529	2401	625	575	1225	1127
9	12	29	30	144	841	900	360	870	348
10	14	33	25	196	1089	625	350	825	462
11	20	38	24	400	1444	576	480	912	760
12	12	31	22	144	961	484	264	682	372
13	15	34	24	225	1156	576	360	816	510
14	13	29	28	169	841	784	364	812	377
15	13	29	31	169	841	961	403	899	377
16	13	34	23	169	1156	529	299	782	442
17	15	35	24	225	1225	576	360	840	525
18	14	33	25	196	1089	625	350	825	462
19	12	27	30	144	729	900	360	810	324
20	15	35	26	225	1225	676	390	910	525
21	20	50	15	400	2500	225	300	750	1000
22	13	44	25	169	1936	625	325	1100	572
23	12	24	33	144	576	1089	396	792	288
24	12	31	23	144	961	529	276	713	372
25	10	27	31	100	729	961	310	837	270
26	15	35	26	225	1225	676	390	910	525
27	12	26	32	144	676	1024	384	832	312
28	16	40	24	256	1600	576	384	960	640
29	11	28	31	121	784	961	341	868	308
30	22	49	12	484	2401	144	264	588	1078
31	19	46	17	361	2116	289	323	782	874
32	11	28	27	121	784	729	297	756	308

33	13	28	29	169	784	841	377	812	364
34	12	24	33	144	576	1089	396	792	288
35	13	30	29	169	900	841	377	870	390
36	10	29	26	100	841	676	260	754	290
37	16	40	23	256	1600	529	368	920	640
38	12	24	32	144	576	1024	384	768	288
39	14	33	26	196	1089	676	364	858	462
40	21	46	17	441	2116	289	357	782	966
41	19	47	15	361	2209	225	285	705	893
42	21	45	16	441	2025	256	336	720	945
43	20	48	19	400	2304	361	380	912	960
44	20	45	17	400	2025	289	340	765	900
45	19	54	16	361	2916	256	304	864	1026
46	20	43	21	400	1849	441	420	903	860
47	22	53	16	484	2809	256	352	848	1166
48	13	31	24	169	961	576	312	744	403
49	15	37	25	225	1369	625	375	925	555
50	12	31	26	144	961	676	312	806	372
51	12	28	30	144	784	900	360	840	336
52	12	24	33	144	576	1089	396	792	288
53	14	33	24	196	1089	576	336	792	462
54	13	24	31	169	576	961	403	744	312
55	23	49	15	529	2401	225	345	735	1127
56	17	42	15	289	1764	225	255	630	714
57	11	28	28	121	784	784	308	784	308
58	12	29	27	144	841	729	324	783	348
59	13	44	27	169	1936	729	351	1188	572
60	14	33	26	196	1089	676	364	858	462
61	23	45	15	529	2025	225	345	675	1035
62	22	45	16	484	2025	256	352	720	990
63	19	41	25	361	1681	625	475	1025	779
64	16	40	24	256	1600	576	384	960	640
65	15	36	28	225	1296	784	420	1008	540
66	15	38	25	225	1444	625	375	950	570
67	15	34	27	225	1156	729	405	918	510
68	12	24	32	144	576	1024	384	768	288

69	20	46	17	400	2116	289	340	782	920
70	10	29	27	100	841	729	270	783	290
71	22	49	16	484	2401	256	352	784	1078
72	20	47	16	400	2209	256	320	752	940
73	23	48	21	529	2304	441	483	1008	1104
74	18	49	14	324	2401	196	252	686	882
75	12	27	32	144	729	1024	384	864	324
76	13	25	31	169	625	961	403	775	325
77	21	50	16	441	2500	256	336	800	1050
78	11	28	27	121	784	729	297	756	308
79	12	24	33	144	576	1089	396	792	288
80	24	48	18	576	2304	324	432	864	1152
81	21	48	16	441	2304	256	336	768	1008
82	12	29	24	144	841	576	288	696	348
83	19	49	16	361	2401	256	304	784	931
84	18	46	16	324	2116	256	288	736	828
85	15	34	29	225	1156	841	435	986	510
86	20	41	19	400	1681	361	380	779	820
87	19	53	21	361	2809	441	399	1113	1007
88	14	44	23	196	1936	529	322	1012	616
89	14	37	28	196	1369	784	392	1036	518
90	14	36	26	196	1296	676	364	936	504
91	12	24	32	144	576	1024	384	768	288
92	14	33	25	196	1089	625	350	825	462
93	13	44	23	169	1936	529	299	1012	572
94	12	27	31	144	729	961	372	837	324
95	12	24	33	144	576	1089	396	792	288
96	14	42	27	196	1764	729	378	1134	588
97	13	44	23	169	1936	529	299	1012	572
98	14	33	26	196	1089	676	364	858	462
99	12	29	31	144	841	961	372	899	348
100	13	28	33	169	784	1089	429	924	364
<b>Σ</b>	<b>1565</b>	<b>3740</b>	<b>2367</b>	<b>25943</b>	<b>148026</b>	<b>59697</b>	<b>35163</b>	<b>83660</b>	<b>61469</b>

Lampiran 8. Hasil Perhitungan dengan SPSS versi 25.0

- Uji Validitas Motivasi (X1)

**Correlations**

	X1 butir1	X1 butir2	X1 butir3	X1 butir4	X1 butir5	Motivasi (X1)
<b>X1 butir1</b>	1	.513**	.575**	.650**	.669**	.826**
Pearson Correlation						
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
N	100	100	100	100	100	100
<b>X1 butir2</b>	.513**	1	.416**	.484**	.480**	.663**
Pearson Correlation						
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
N	100	100	100	100	100	100
<b>X1 butir3</b>	.575**	.416**	1	.657**	.459**	.801**
Pearson Correlation						
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
N	100	100	100	100	100	100
<b>X1 butir4</b>	.650**	.494**	.657**	1	.682**	.687**
Pearson Correlation						
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
N	100	100	100	100	100	100
<b>X1 butir5</b>	.669**	.480**	.459**	.682**	1	.827**
Pearson Correlation						
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
N	100	100	100	100	100	100
<b>Motivasi (X1)</b>	.826**	.663**	.801**	.687**	.827**	1
Pearson Correlation						
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
N	100	100	100	100	100	100

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

• Uji Validitas Kepuasan Kerja (X2)

Correlations

X2 butir1	X2 butir2	X2 butir3	X2 butir4	X2 butir5	X2 butir6	X2 butir7	X2 butir8	X2 butir9	X2 butir10	X2 butir11	X2 butir12	Kepuasan Kerja (X2)
X2 butir1	.727**	.688**	.775**	.842**	.601**	.574**	.766**	.861**	.543**	.889**	.706**	.899**
	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
Sig. (2-tailed)												
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X2 butir2	.727**	1	.688**	.775**	.601**	.574**	.766**	.861**	.543**	.889**	.706**	.781**
	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
Sig. (2-tailed)												
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X2 butir3	.688**	.688**	1	.842**	.479**	.655**	.706**	.744**	.671**	.877**	.637**	.816**
	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
Sig. (2-tailed)												
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X2 butir4	.775**	.688**	.775**	1	.659**	.464**	.684**	.759**	.464**	.881**	.560**	.818**
	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
Sig. (2-tailed)												
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X2 butir5	.642**	.719**	.679**	.717**	1	.638**	.766**	.826**	.624**	.783**	.646**	.699**
	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
Sig. (2-tailed)												
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X2 butir6	.601**	.597**	.479**	.638**	1	.452**	.519**	.689**	.509**	.576**	.424**	.723**
	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
Sig. (2-tailed)												
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

X2 butir7	Pearson Correlation	.574**	.445**	.655**	.464**	.572**	.452**	1	.696**	.599**	.613**	.474**	.660**	.719**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X2 butir8	Pearson Correlation	.798**	.810**	.706**	.884**	.786**	.519**	.696**	1	.819**	.546**	.899**	.780**	.887**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X2 butir9	Pearson Correlation	.861**	.713**	.744**	.759**	.828**	.689**	.599**	.819**	1	.671**	.789**	.753**	.941**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X2 butir10	Pearson Correlation	.543**	.521**	.671**	.464**	.624**	.509**	.613**	.548**	.671**	1	.654**	.579**	.725**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X2 butir11	Pearson Correlation	.682**	.590**	.677**	.661**	.783**	.576**	.474**	.699**	.789**	.654**	1	.702**	.843**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X2 butir12	Pearson Correlation	.706**	.511**	.637**	.560**	.649**	.424**	.660**	.780**	.753**	.579**	.702**	1	.813**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Kepuasan Kerja (X2)	Pearson Correlation	.669**	.761**	.816**	.819**	.699**	.723**	.719**	.887**	.941**	.725**	.843**	.813**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

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

• Uji Validitas Turnover Karyawan (Y)

**Correlations**

	Y butir1	Y butir2	Y butir3	Y butir4	Y butir5	Y butir6	Y butir7	Y butir8	Turnover (Y)
Y butir1	1	.610**	.686**	.628**	.552**	.595**	-.480**	.662**	.798**
	Pearson Correlation								
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
Y butir2	.610**	1	.622**	.604**	.513**	.673**	-.504**	.721**	.611**
	Pearson Correlation								
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
Y butir3	.686**	.622**	1	.702**	.676**	.763**	-.619**	.735**	.670**
	Pearson Correlation								
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
Y butir4	.628**	.604**	.702**	1	.680**	.683**	-.683**	.763**	.646**
	Pearson Correlation								
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
Y butir5	.552**	.513**	.676**	.680**	1	.614**	-.484**	.659**	.797**
	Pearson Correlation								
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100

Y butir6	Pearson Correlation	.595**	.673**	.783**	.663**	.614**	1	-.593**	.726**	.855**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y butir7	Pearson Correlation	-.480**	-.504**	-.619**	-.683**	-.484**	-.593**	1	-.724**	-.622**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y butir8	Pearson Correlation	.662**	.721**	.735**	.783**	.659**	.726**	-.724**	1	.891**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Turnover (Y)	Pearson Correlation	.798**	.811**	.870**	.846**	.797**	.855**	-.622**	.891**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100

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

• Uji Validitas Turnover Karyawan (Y), Setelah Butir 7 dikeluarkan

**Correlations**

	Y butir1	Y butir2	Y butir3	Y butir4	Y butir5	Y butir6	Y butir8	Turnover (Y) New
Y butir1	1	.610**	.688**	.628**	.552**	.595**	.662**	.791**
	Pearson Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
Y butir2	.610**	1	.622**	.604**	.513**	.673**	.721**	.606**
	Pearson Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
Y butir3	.688**	.622**	1	.702**	.676**	.763**	.735**	.675**
	Pearson Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
Y butir4	.628**	.604**	.702**	1	.680**	.663**	.783**	.662**
	Pearson Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100

Y butir5	Pearson Correlation	.552**	.513**	.876**	.680**	1	.614**	.659**	.791**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
Y butir6	Pearson Correlation	.595**	.673**	.763**	.663**	.614**	1	.726**	.859**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
Y butir8	Pearson Correlation	.662**	.721**	.735**	.763**	.659**	.726**	1	.909**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
Turnover (Y) New	Pearson Correlation	.791**	.606**	.675**	.662**	.791**	.659**	.909**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100

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