

SKRIPSI

**ANALISIS *TURNOVER INTENTION* PADA PEGAWAI BADAN
PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH (BAPPEDA)
PROVINSI KALIMANTAN TIMUR SAMARINDA**



Oleh:

ALITIA

NPM. 22. 61201. 146

**Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat
Guna memperoleh gelar Sarjana
Manajemen**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS WIDYAGAMA MAHAKAM SAMARINDA
2026**



UNIVERSITAS WIDYA GAMA MAHAKAM SAMARINDA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI (KOMPREHENSIF)

Panitia Ujian Skripsi (Komprehensif) Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, Program Studi **Manajemen**; telah melaksanakan Ujian Skripsi (Komprehensif) pada hari ini tanggal **13 Agustus 2026** bertempat di **Kampus Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda**.

- Mengingat :
1. Undang-Undang No. 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional.
 2. Undang-Undang No. 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi.
 3. Peraturan Pemerintah No. 4 Tahun 2014 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi.
 4. Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan tentang Status, Peringkat dan Hasil Akreditasi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor : 238/SK/BAN-PT/Ak.Pp/PT/III/2023, Terakreditasi Baik Sekali.
 5. Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan tentang Status, Peringkat dan Hasil Akreditasi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor : 338/DE/A.5/AR.10/IV/2023, Terakreditasi Baik Sekali.
 6. Surat Keputusan Yayasan Pembina Pendidikan Mahakam Samarinda No.22.a/SK/YPPM/VI/2017 tentang Pengesahan Statuta Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
 7. Surat Keputusan Rektor Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor. 424.237/48/UWGM-AK/X/2012 Tentang Pedoman Penunjukkan Dosen Pembimbing dan Penguji Skripsi peserta didik.

- Memperhatikan :
1. Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis tentang Penunjukkan Dosen Pembimbing Mahasiswa dalam Penelitian dan Penyusunan Skripsi;
 2. Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis tentang Penunjukkan Tim Penguji Ujian Skripsi (Komprehensif) Mahasiswa;
 3. Hasil Rekapitulasi Nilai Ujian Skripsi (Komprehensif) mahasiswa yang bersangkutan;

No.	Nama Penguji	Tanda Tangan	Keterangan
1.	Emi Setiawati SE., M.E	1.....	Ketua
2.	Dian Irma Aprianti, S.IP, MM	2.....	Anggota
3.	Eko Ravi Pratama, SE.,MM.	3.....	Anggota

MEMUTUSKAN

Nama Mahasiswa : ALITIA
NPM : 22.61201.146
Judul Skripsi : Analisis Turnover Intention Pada Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Kalimantan Timur Samarinda.

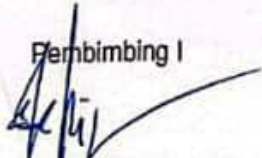
Nilai Angka/Huruf : **81,08 / = A =**

Catatan :

1. LULUS / ~~TIDAK LULUS~~
2. REVISI / ~~TIDAK REVISI~~

Mengetahui

Pembimbing I


Emi Setiawati SE., M.E

Pembimbing II


Akhmadi, SE., M.M

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Analisis *Turnover Intention* pada Pegawai Badan
Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda)
Provinsi Kalimantan Timur Samarinda

Nama : Alitia

Npm : 22. 61201. 146

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : MSDM

Menyetujui,

Dosen Pembimbing I,



ERNI SETIAWATI, SE., M.E
NIDN. 1110057601

Dosen Pembimbing II,



AKHMADI, SE., MM
NIDN. 1124108801

Mengetahui,



Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda



Dr. M. Asri Yulidar Abbas, SE., MM
NIP. 19730704 200501 1 002

Lulus Ujian Skripsi (Komprehensif) tanggal: 13 Agustus 2026

HALAMAN PENGUJI

Skripsi ini Telah Diuji dan Dinyatakan Lulus Pada:

Hari : Kamis

Tanggal : 13 Agustus 2026

Dosen Penguji

1. Erni Setiawati, SE.,M.E

1.



2. Dian Irma Aprianti, S.Ip,MM

2.



3. Eko Ravi Pratama, SE,.MM

3.



HALAMAN PERSETUJUAN REVISI SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa:

Nama : Alitia
NPM : 22. 61201. 146
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : MSDM

Telah melakukan revisi Skripsi yang berjudul: **Analisis Turnover Intention pada Pegawai Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (Bappeda) Provinsi Kalimantan Timur Samarinda**, sebagaimana telah disarankan oleh Dosen Penguji.

Disetujui:

No	Nama Dosen Penguji	Bagian yang Direvisi	Tanda Tangan
1.	Erni Setiawati, SE.,ME	Sesuai Arahan Penguji	
2.	Dr. Dian Irma Aprianti, S.Ip.,MM	- Sistematika - Data	
3.	Eko Ravi Pratama, SE.,MM	- Data-data belum mewakili Variabel	

RIWAYAT HIDUP



Alitia, nama panggilan Alitia atau Tia. Lahir di Paupan, pada tanggal 31 Maret 2003, putri dari Bapak Alm. Nekson Samuel, Bapak Juen dan Ibu Safitri. Menempuh pendidikan dasar di SDN 002 Paupan pada tahun 2010–2016, kemudian melanjutkan pendidikan di SMPN 1 Krayan Selatan pada tahun 2016–2019, dan melanjutkan pendidikan menengah atas di SMAN 1 Krayan Selatan pada tahun 2019–2022. Pada tahun 2022, terdaftar sebagai mahasiswa Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen, dengan konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia.

Penulis mengikuti kegiatan Kuliah Kerja Nyata (KKN) sebagai salah satu bentuk kegiatan akademik pada tahun 2025 di Sungai Kapih, Samarinda. Dengan Dosen Pembimbing Lapangan Bapak Istiarto, SKM., M.Kes. Kegiatan tersebut memberikan pengalaman bagi penulis dalam menerapkan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan serta berinteraksi dan bekerja sama dengan masyarakat. Dalam proses penyusunan skripsi, penulis melakukan penelitian pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Provinsi Kalimantan Timur Samarinda, khususnya pada bagian Sekretariat, dengan judul “Analisis *Turnover Intention* pada Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Provinsi Kalimantan Timur Samarinda.”

Selama masa perkuliahan, penulis berusaha untuk terus mengembangkan kemampuan, menambah pengalaman, serta menyelesaikan setiap proses akademik dengan penuh tanggung jawab. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.

Motto Hidup “Serahkanlah perbuatanmu kepada TUHAN, maka terlaksanalah segala rencanamu.” Amsal 16:3

Salam Hormat,

Alitia

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji dan syukur ke hadirat Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa, karena atas kehendak dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini yang disusun dari hasil penelitian guna memenuhi sebagian persyaratan memperoleh gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda. Penghargaan dan ucapan terima kasih yang tak terhingga juga penulis sampaikan kepada orang tua tercinta, Ayahanda Alm. Nekson Samuel yang sudah berpulang, Ayahanda Juen Pangeran dan Ibunda Safitri Yusia, yang selalu memberikan dukungan moral dan materi, doa yang tak pernah putus, serta motivasi yang luar biasa hingga proposal/skripsi ini dapat diselesaikan. Kasih sayang dan pengorbanan kalian adalah kekuatan terbesar bagi penulis.

Selama proses penyusunan skripsi ini, penulis juga mendapatkan banyak bimbingan, dukungan, dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, melalui kesempatan ini, izinkanlah penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Husaini Usman, M. Pd., M. T., selaku Rektor Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
2. Bapak Dr. Muhammad Astri Yulidar Abbas, S.E., M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
3. Ibu Dian Irma Aprianti, S.Ip., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
4. Ibu Erni Setiawati, SE., M.E, selaku dosen pembimbing yang dengan sabar, tulus, dan penuh dedikasi telah memberikan bimbingan, arahan, serta masukan yang sangat berharga sejak awal hingga akhir penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Akhmadi, SE., MM, selaku dosen pembimbing kedua yang dengan sabar, tulus, dan penuh dedikasi telah memberikan bimbingan, arahan, serta masukan yang sangat berharga sejak awal hingga akhir penyusunan skripsi ini.
6. Seluruh Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan selama masa perkuliahan.

7. Staf administrasi Fakultas dan Program Studi yang telah memberikan pelayanan terbaiknya dan selalu berbagi informasi selama proses administrasi dan perkuliahan.
8. Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Provinsi Kalimantan Timur beserta seluruh jajaran, khususnya Bapak Saur Parsaoran T., S.Pi., MEMD, Bapak M. Isnainil Hude, S.Si. dan Ibu Misbahul Jannah, S.Sos., yang telah memberikan izin, meluangkan waktu, serta memberikan informasi, arahan, dan bantuan kepada penulis selama proses penelitian hingga penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
9. Penulis menyampaikan rasa terima kasih yang tulus kepada kakak penulis, Gloria, yang telah banyak membantu penulis sejak awal proses penelitian, khususnya dalam memberikan informasi mengenai penelitian di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Provinsi Kalimantan Timur. Dukungan, perhatian, dan bantuan yang diberikan menjadi salah satu penyemangat serta memudahkan penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.
10. Seluruh keluarga tercinta kakek, nenek, Anay, Putra, Adiel dan Logan, om tante yang selalu memberi doa dan menyayangi penulis dengan tulus.
11. Terima kasih kepada teman-teman masa kecil penulis Chory, Linda, Indah yang telah menjadi bagian dari perjalanan hidup penulis sejak awal. Terima kasih atas doa, perhatian, dukungan, serta kenangan indah yang selalu menjadi penyemangat dalam setiap proses yang dilalui, termasuk dalam penyelesaian skripsi ini.
12. Terima kasih kepada Makci, Nasya, Vivia, Futri, Momoy, Niyak, Devi sebagai sahabat - sahabat terdekat penulis yang selalu memberikan doa, dukungan, dan semangat selama proses penyusunan skripsi ini. Kehadiran dan ketulusan kalian menjadi salah satu alasan penulis mampu menyelesaikan karya ini dengan baik.
13. Terima kasih kepada Rozzy Meilina yang sudah seperti kakak bagi penulis yang telah menemani setiap proses, dari awal pembuatan skripsi ini hingga sama-sama dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dan juga selalu ada dalam suka maupun duka. Terima kasih atas doa, motivasi, bantuan, serta canda tawa yang

telah menjadi penyemangat di saat penulis merasa lelah. Semoga segala kebaikan yang telah diberikan mendapat balasan yang terbaik.

14. Terima kasih kepada teman dekat saya Brayen Okdevender atas segala perhatian, pengertian, doa, dan semangat yang diberikan selama proses penyusunan skripsi ini.

15. *Last but not least, I wanna thank me for believing in me, I wanna thank me for doing all this hard work, I wanna thank me for for never quitting, I wanna thank me for just being me at all times.*

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan demi perbaikan di masa mendatang. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan kontribusi positif bagi semua pihak yang membutuhkannya.

Samarinda, 05 Agustus 2026

Penulis,

Alitia

DAFTAR ISI

	Hal
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	i
HALAMAN PENGUJI	iii
HALAMAN PERSETUJUAN REVISI SKRIPSI	iv
RIWAYAT HIDUP	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Batasan Penelitian	4
1.4 Tujuan Penelitian	5
1.5 Manfaat Penelitian	5
1.6 Sistematika Penulisan	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Penelitian Terdahulu	7
2.2 Tinjauan Teori	9
2.2.1 <i>Grand Theory</i>	9
2.2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)	10
2.2.3 Lama Bekerja	11
2.2.4 Tingkat Pendidikan	13
2.2.5 Keikatan Terhadap Organisasi	14
2.2.6 Kepuasan Kerja	15
2.2.7 Budaya Organisasi	16
2.2.8 <i>Turnover Intention</i>	17

2.3	Kerangka Konseptual	19
2.3.1	Hubungan Teoritis Antar Variabel	19
2.3.2	Model Konseptual	22
2.4	Hipotesis	22
BAB III	METODOLOGI PENELITIAN	25
3.1	Jenis Penelitian	25
3.2	Waktu dan Tempat Penelitian	25
3.3	Definisi Operasional Variabel	26
3.4	Populasi dan sampel	28
3.4.1	Populasi	28
3.4.2	Sampel	29
3.5	Metode Analisis	31
3.5.1	Uji Instrumen Data	31
3.5.2	Uji Asumsi Klasik	32
3.5.3	Analisis Regresi	33
3.6	Peguujian Hipotesis	35
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	37
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	37
4.2	Deskripsi Data	38
4.3	Analisis data	42
4.3.1	Uji Instrumen	42
4.3.2	Uji Asumsi Klasik	45
4.3.3	Analisis Regresi	49
4.3.4	Penguujian Hipotesis	53
4.4	Pembahasan	56
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	59
5.1	Kesimpulan	59
5.2	Saran	59
	DAFTAR PUSTAKA	61
	LAMPIRAN	63

DAFTAR TABEL

	Hal
Tabel 3.1 Tabel Skala Likert	31
Tabel 3.2 Kriteria penilaian Cronbach's Alpha	32
Tabel 3.3 Kriteria Koefisien Korelasi	34
Tabel 4.1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	38
Tabel 4.2 Identitas Responden Berdasarkan Usia	38
Tabel 4.3 Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	39
Tabel 4.4 Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja	39
Tabel 4.5 Identitas Responden Berdasarkan Jabatan	40
Tabel 4.6 Deskripsi Keikatan Terhadap Organisasi	41
Tabel 4.7 Deskripsi Kepuasan Kerja	41
Tabel 4.8 Deskripsi Budaya Organisasi	41
Tabel 4.9 Deskripsi <i>Turnover Intention</i>	42
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas	43
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas	44
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas	45
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas	45
Tabel 4.14 Hasil Uji Heteroskedastisitas	46
Tabel 4.15 Hasil Uji Linearitas X1 dan Y	47
Tabel 4.16 Hasil Uji Linearitas X2 dan Y	47
Tabel 4.17 Hasil Uji Linearitas X3 dan Y	48
Tabel 4.18 Hasil Uji Linearitas X4 dan Y	48
Tabel 4.19 Hasil Uji Linearitas X5 dan Y	49
Tabel 4.20 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	49
Tabel 4.21 Hasil koefisien korelasi	51
Tabel 4.22 Hasil koefisien determinasi	52
Tabel 4.23 Hasil uji F	53
Tabel 4.24 Hasil uji T	54

DAFTAR GAMBAR

	Hal
Gambar 2.1 Model Konseptual	22
Gambar 4.1 Gedung Kantor Bappeda Provinsi Kalimantan Timur	37

DAFTAR LAMPIRAN

	Hal
Lampiran 1. Definisi Operasional Penelitian	63
Lampiran 2. Kuisisioner Penelitian	67
Lampiran 3. Output SPSS	94
Lampiran 4. Dokumentasi Wawancara	103
Lampiran 5. Bukti Penyebaran Kuesioner	104

ABSTRAK

Alitia: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lama bekerja, tingkat pendidikan, keikatan terhadap organisasi, kepuasan kerja, dan budaya organisasi terhadap *turnover intention* pada pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Provinsi Kalimantan Timur Samarinda, baik secara simultan maupun parsial. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *explanatory research*. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 145 pegawai, dengan sampel yang digunakan sebanyak 115 responden yang memenuhi kriteria pengisian kuesioner secara lengkap. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert 4 poin dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan lama bekerja, tingkat pendidikan, keikatan terhadap organisasi, kepuasan kerja, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, dengan nilai F hitung sebesar 25,684 dan signifikansi 0,000. Secara parsial, lama bekerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, tingkat pendidikan tidak berpengaruh signifikan, sedangkan keikatan terhadap organisasi, kepuasan kerja, dan budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Budaya organisasi merupakan variabel yang paling dominan dalam memengaruhi *turnover intention*, dengan nilai t hitung sebesar -3,467 dan signifikansi 0,001. Nilai R Square sebesar 0,541 menunjukkan bahwa kelima variabel independen mampu menjelaskan *turnover intention* sebesar 54,1%, sedangkan 45,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Kata kunci: Lama Bekerja, Tingkat Pendidikan, Keikatan terhadap Organisasi, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, *Turnover Intention*.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset utama dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, baik di sektor swasta maupun instansi pemerintahan. Dalam konteks pemerintahan daerah, keberhasilan pelaksanaan program pembangunan tidak hanya ditentukan oleh perencanaan yang matang, tetapi juga oleh kualitas, kompetensi, serta stabilitas pegawai yang menjalankan fungsi tersebut. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) sebagai instansi strategis yang memiliki peran penting dalam merumuskan arah pembangunan daerah, sehingga keberadaan pegawai yang kompeten dan memiliki loyalitas tinggi menjadi faktor kunci dalam menjaga keberlanjutan kinerja organisasi.

Namun demikian, pada kenyataannya organisasi sering menghadapi berbagai tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia, salah satunya adalah munculnya fenomena *turnover intention*. *Turnover intention* merupakan kecenderungan atau niat pegawai untuk meninggalkan organisasi secara sukarela, yang pada akhirnya dapat berujung pada terjadinya *turnover* aktual. Fenomena ini tidak hanya berdampak pada meningkatnya biaya rekrutmen dan pelatihan pegawai baru, tetapi juga berpotensi menurunkan efektivitas organisasi akibat hilangnya pengetahuan, pengalaman, serta kontinuitas kerja yang telah terbentuk.

Dalam lingkup organisasi pemerintahan, *turnover intention* menjadi isu yang penting untuk diperhatikan karena berkaitan langsung dengan stabilitas kinerja birokrasi. Berdasarkan pengamatan awal, terdapat indikasi bahwa pegawai di instansi pemerintahan daerah menghadapi berbagai tekanan kerja, keterbatasan pengembangan karier, serta dinamika organisasi yang dapat memengaruhi tingkat kepuasan dan komitmen mereka terhadap organisasi. Kondisi tersebut berpotensi memunculkan kecenderungan untuk mencari peluang kerja di tempat lain yang dianggap lebih memberikan kepuasan dan prospek karier yang lebih baik.

Kepuasan kerja, misalnya merupakan salah satu faktor yang paling konsisten memengaruhi keinginan pegawai untuk bertahan dalam organisasi. Pegawai yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki tingkat loyalitas yang lebih tinggi dan keinginan yang lebih rendah untuk meninggalkan organisasi (Robbins & Judge, 2017). Selain itu, komitmen organisasi juga terbukti memiliki hubungan negatif dengan *turnover intention*, di mana semakin tinggi komitmen pegawai terhadap organisasi, maka semakin rendah kecenderungan mereka untuk keluar.

Selain itu karakteristik individu juga diduga turut memengaruhi *turnover intention*. Lama bekerja atau masa kerja, misalnya dapat mencerminkan tingkat keterikatan pegawai terhadap organisasi. Pegawai dengan masa kerja yang lebih lama umumnya telah memiliki pengalaman, hubungan sosial, serta adaptasi yang lebih baik terhadap lingkungan kerja, sehingga cenderung memiliki tingkat *turnover intention* yang lebih rendah. Sementara itu, tingkat pendidikan juga dapat memengaruhi peluang berpindah pekerjaan seseorang, di mana individu dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi memiliki akses yang lebih luas terhadap peluang kerja di luar organisasi.

Selain itu, budaya organisasi juga menjadi faktor yang tidak kalah penting dalam memengaruhi perilaku pegawai. Budaya organisasi yang positif, seperti adanya komunikasi yang terbuka, kerja sama tim yang baik, serta penghargaan terhadap kinerja pegawai, dapat meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Sebaliknya, budaya organisasi yang kurang kondusif dapat memicu ketidakpuasan kerja dan menurunkan loyalitas pegawai, yang pada akhirnya meningkatkan *turnover intention*.

Dalam lingkungan Bappeda Provinsi Kalimantan Timur, tantangan pengelolaan sumber daya manusia menjadi semakin kompleks seiring dengan meningkatnya tuntutan pembangunan daerah yang dinamis dan berkelanjutan. Instansi ini membutuhkan pegawai yang tidak hanya memiliki kompetensi teknis, tetapi juga komitmen jangka panjang untuk mendukung keberhasilan perencanaan pembangunan. Oleh karena itu, pemahaman yang komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention* menjadi sangat

penting sebagai dasar dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif.

Penelitian mengenai *turnover intention* telah banyak dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Penelitian yang dilakukan oleh Aisyah *et al.*, (2024) pada pegawai Rumah Sakit X Sangatta menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, sedangkan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan. Sementara itu, penelitian Ikhsan dan Hati (2020) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, sedangkan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan. Berbeda dengan penelitian tersebut, Putra *et al.* (2023) menemukan bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian yang berbeda-beda tersebut menunjukkan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention* masih belum memberikan kesimpulan yang konsisten.

Selain adanya perbedaan hasil penelitian, sebagian besar penelitian terdahulu dilakukan pada sektor swasta maupun organisasi layanan kesehatan, sehingga belum banyak yang mengkaji *turnover intention* pada instansi pemerintahan daerah. Berdasarkan hasil wawancara pendahuluan yang dilakukan peneliti pada tanggal 02 Juni 2026 dengan sumber Bapak M. Isnainil Hude Kepala Subbagian Umum serta Ibu Misbahul Jannah selaku Pengadministrasi Kepegawaian Bappeda Provinsi Kalimantan Timur, diketahui bahwa di lingkungan Bappeda terdapat beberapa pegawai yang pernah mengungkapkan rasa jenuh terhadap pekerjaan, mengeluhkan ketidaksesuaian antara latar belakang pendidikan dengan bidang tugas, serta menyampaikan keinginan memperoleh jenjang karier yang lebih baik. Kondisi tersebut menunjukkan adanya indikasi munculnya *turnover intention* pada sebagian pegawai, meskipun belum diwujudkan dalam bentuk pengunduran diri. Menurut narasumber, sebagian besar pegawai tetap memilih bertahan karena telah memiliki masa kerja yang panjang, merasa memiliki keterikatan terhadap organisasi, serta didukung oleh budaya kerja yang bersifat kekeluargaan. Fenomena ini menunjukkan bahwa pada instansi pemerintahan, *turnover*

intention tidak selalu berakhir pada turnover aktual karena masih terdapat faktor-faktor yang menahan pegawai untuk tetap berada dalam organisasi.

Berdasarkan uraian-uraian fenomena dan hasil wawancara diatas kepada Bapak M. Isnainil Hude Kepala Subbagian Umum serta Ibu Misbahul Jannah selaku Pengadministrasi Kepegawaian Bappeda Provinsi Kalimantan Timur Serta penelitian terdahulu, maka penelitian ini mengambil judul “Analisis *Turnover Intention* Pada Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Provinsi Kalimantan Timur Samarinda “.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah lama berkerja, tingkat pendidikan, keikatan terhadap organisasi, kepuasan kerja, budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention*?
2. Apakah lama berkerja berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention*?
3. Apakah tingkat Pendidikan berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention*?
4. Apakah keikatan terhadap organisasi berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention*?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention*?
6. Apakah budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention*?

1.3 Batasan Penelitian

Agar penelitian ini tetap terarah dan tidak melebar, peneliti memberikan batasan masalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Provinsi Kalimantan Timur Samarinda.
2. Hasil penelitian hanya berlaku untuk kondisi dan lingkungan kerja di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappedda) Provinsi Kalimantan Timur cabang Samarinda pada saat penelitian dilakukan, sehingga tidak

digeneralisasi untuk seluruh kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) di Indonesia.

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah lama bekerja, tingkat Pendidikan, keikatan terhadap organisasi, kepuasan kerja, budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention*.
2. Untuk mengetahui apakah lama berkerja berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention*.
3. Untuk mengetahui apakah tingkat Pendidikan berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention*.
4. Untuk mengetahui apakah keikatan terhadap organisasi berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention*.
5. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention*.
6. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention*.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kalimantan Timur Samarinda.

Penelitian ini diharapkan memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai bagaimana lama bekerja, tingkat pendidikan, keikatan terhadap organisasi, kepuasan kerja, dan budaya perusahaan berperan dalam membentuk kecenderungan *turnover intention* pegawai. Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan positif bagi instansi dalam mendukung terciptanya lingkungan kerja yang semakin nyaman dan berkelanjutan.

2. Bagi Mahasiswa

Penelitian ini dapat menjadi referensi dan sarana pembelajaran bagi mahasiswa untuk memahami penerapan teori Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya bagaimana lama bekerja, tingkat Pendidikan,

keikatan terhadap organisasi, kepuasan kerja, budaya organisasi mempengaruhi *turnover intention* di dunia kerja nyata.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi acuan untuk penelitian berikutnya, baik dengan menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan atau kompensasi, maupun memperluas objek pada cabang atau instansi sejenis.

1.6 Sistematika Penulisan

Penulisan skripsi ini disusun secara sistematis dalam lima bab utama, dengan uraian sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini memuat latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi kajian teori yang relevan dengan penelitian, kerangka pemikiran teoritis, penelitian terdahulu yang mendukung, serta kerangka konseptual dan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan pendekatan dan jenis penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, teknik analisis data, serta uji validitas dan reliabilitas.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menyajikan gambaran umum objek penelitian, karakteristik responden, deskripsi variabel penelitian, hasil analisis data yang meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis (uji t dan uji F), koefisien determinasi (R^2), serta pembahasan hasil penelitian berdasarkan teori dan penelitian terdahulu.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian, implikasi penelitian, keterbatasan penelitian, serta saran yang diharapkan dapat menjadi masukan bagi instansi terkait maupun bagi peneliti selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Dalam suatu penulisan diperlukan dukungan hasil-hasil penulisan sebelumnya yang relevan dengan topik yang sedang dikaji.

1. Ikhsan dan Hati (2020) “Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention* Karyawan di PT. ABC Batam”

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik sampling jenuh dan melibatkan 93 responden yang terdiri atas karyawan administrasi dan karyawan tetap PT. ABC Batam. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, sedangkan kompensasi, budaya organisasi, dan perkembangan karier tidak berpengaruh signifikan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada penggunaan variabel *turnover intention*, pendekatan kuantitatif, dan penggunaan kuesioner sebagai teknik pengumpulan data. Adapun perbedaannya terletak pada variabel independen, objek penelitian, lokasi penelitian, jumlah responden, serta metode analisis yang digunakan.

2. Putra *et al.* (2023) “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Studi pada Green Terrace Tegallalang, Gianyar–Bali)”

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik sampling jenuh dan melibatkan 38 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, baik secara parsial maupun simultan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada penggunaan variabel *turnover intention*, pendekatan kuantitatif, dan penggunaan kuesioner. Perbedaannya terdapat pada variabel independen, objek penelitian, lokasi penelitian, jumlah responden, serta metode analisis yang digunakan.

3. Aisyah *et al.* (2024) “Analisis Faktor yang Memengaruhi *Turnover Intention* Pegawai di Rumah Sakit X Sangatta Kabupaten Kutai Timur”

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *cross-sectional*, teknik *stratified sampling*, serta melibatkan 225 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*. Namun, secara parsial hanya komitmen organisasi yang berpengaruh negatif dan signifikan, sedangkan kepuasan kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada penggunaan variabel *turnover intention*, pendekatan kuantitatif, dan penggunaan kuesioner. Perbedaannya terletak pada variabel independen, objek penelitian, lokasi penelitian, jumlah responden, serta pendekatan analisis yang digunakan.

4. Fitria dan Yuliana (2025) “Analisis Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intentions* pada Karyawan PT. Spesial Gold Cimahi, Jawa Barat”

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik *purposive sampling* dan melibatkan 2 responden, yaitu karyawan pada bagian *customer service* dan *sales*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intentions*, yang dipengaruhi oleh tingginya beban kerja, komunikasi yang kurang efektif, hubungan atasan dan bawahan yang kurang baik, serta minimnya fasilitas kerja dan peluang pengembangan karier. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada penggunaan variabel *turnover intention*. Adapun perbedaannya terdapat pada pendekatan penelitian, variabel independen, objek penelitian, lokasi penelitian, jumlah responden, serta teknik analisis data yang digunakan.

Berdasarkan hasil kajian penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti lingkungan kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, budaya organisasi, pengembangan karier, dan masa kerja. Meskipun sebagian besar penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor tersebut berpengaruh terhadap *turnover*

intention, masih terdapat perbedaan hasil pada beberapa variabel sehingga menunjukkan adanya kesenjangan penelitian. Selain itu, penelitian terdahulu lebih banyak dilakukan pada perusahaan swasta dan rumah sakit, sedangkan penelitian pada instansi pemerintahan masih relatif terbatas.

Penelitian ini memiliki keterbaruan pada objek penelitian dan kombinasi variabel yang digunakan. Berbeda dengan penelitian sebelumnya, penelitian ini dilakukan pada pegawai Bappeda Provinsi Kalimantan Timur dengan menganalisis pengaruh lama bekerja, tingkat pendidikan, keikatan terhadap organisasi, kepuasan kerja, budaya organisasi terhadap *turnover intention*. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention* pada instansi pemerintahan.

2.2 Tinjauan Teori

2.2.1 *Grand Theory*

Social exchange theory

Social Exchange Theory adalah hubungan sosial yang terbentuk melalui mekanisme pertukaran timbal balik (*reciprocity*), di mana individu cenderung mempertahankan hubungan apabila manfaat yang diperoleh dipandang sebanding atau lebih besar daripada kontribusi yang diberikan. Teori ini pertama kali diperkenalkan oleh George C. Homans tahun 1958 dan selanjutnya dikembangkan oleh Peter M. Blau 1964.

Menurut Ishaq *et al.*, (2023), *Social Exchange Theory* adalah salah satu teori utama dalam ilmu sosial yang memiliki pengaruh luas terhadap perkembangan berbagai teori lainnya (hlm. 1). Teori ini memandang bahwa hubungan sosial berlangsung melalui proses pertukaran yang tidak hanya bersifat materil atau ekonomi, tetapi juga melibatkan unsur psikologis. Bentuk pertukaran tersebut dapat muncul secara nyata maupun tersirat, misalnya melalui sikap, perhatian, atau perasaan, yang kemudian mendorong munculnya respons timbal balik dari pihak lain.

Sementara itu, penelitian Zhang dan Kolega (2025) menjeaskan *social exchange theory* merupakan kerangka sosiologis yang membantu menjelaskan dinamika pertukaran pengetahuan dalam organisasi (hlm. 2). Individu menilai kualitas hubungan berdasarkan prinsip resiprositas, yaitu adanya keseimbangan antara kontribusi yang diberikan dengan manfaat yang diterima dari hubungan tersebut.

Dalam organisasi, hubungan antara pegawai dan organisasi dapat dijelaskan sebagai suatu proses pertukaran sosial. Pegawai berkontribusi melalui pemberian tenaga, waktu, kesetiaan, serta kemampuan kerja yang dimiliki, sementara organisasi memberikan balasan dalam bentuk kompensasi, jaminan stabilitas pekerjaan, kesempatan untuk berkembang, serta suasana kerja yang mendukung. Ketika proses pertukaran ini dipandang berlangsung secara seimbang dan adil, maka cenderung muncul sikap positif dari pegawai, seperti meningkatnya kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi. Namun, apabila pegawai menilai adanya ketidaksesuaian atau ketidakadilan dalam hubungan tersebut, maka kondisi tersebut dapat memicu reaksi negatif, salah satunya berupa keinginan untuk meninggalkan organisasi (*turnover intention*).

Dengan demikian, *Social Exchange Theory* berfungsi sebagai pijakan konseptual dalam menjelaskan keterkaitan antara variabel independen dan *turnover intention* dalam penelitian ini.

2.2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah sebuah fungsi manajerial yang menempatkan tenaga kerja sebagai aset strategis organisasi. Ruang lingkupnya tidak terbatas pada kegiatan administratif kepegawaian semata, melainkan mencakup proses perencanaan, pengembangan, pemeliharaan, hingga evaluasi sumber daya manusia agar tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif dan efisien.

Menurut ahli Dessler (2022), manajemen sumber daya manusia merupakan serangkaian aktivitas yang meliputi perekrutan, pelatihan, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, serta pengelolaan hubungan

kerja, kesehatan dan keselamatan kerja, dan keadilan di lingkungan kerja (hlm. 4). Definisi ini menunjukkan bahwa MSDM mencakup keseluruhan siklus pengelolaan karyawan sejak tahap rekrutmen hingga pemeliharaan hubungan kerja.

Ahli Noe *et al.*(2021) mendefinisikan MSDM sebagai seperangkat kebijakan, praktik, dan sistem yang memengaruhi sikap, perilaku, serta kinerja karyawan (hlm. 3). Pandangan ini menegaskan bahwa MSDM berkontribusi secara langsung dalam membentuk perilaku kerja sekaligus menentukan tingkat efektivitas organisasi.

Sementara itu, Robbins dan Judge (2022) menekankan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang efektif merupakan elemen krusial dalam menciptakan keunggulan kompetitif, khususnya melalui pengembangan kompetensi dan pengelolaan perilaku karyawan (hlm. 34).

Berdasarkan pendapat ahli, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan proses strategis yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, serta pengendalian tenaga kerja guna mencapai sasaran organisasi, sekaligus mendorong peningkatan kesejahteraan dan kepuasan karyawan.

2.2.3 Lama Bekerja

Lama bekerja menunjukkan seberapa lama seseorang menjalin hubungan kerja dengan organisasi, terhitung sejak pertama kali bergabung hingga waktu tertentu. Faktor ini biasanya berkaitan erat dengan pengalaman kerja yang dimiliki, kemampuan dalam menjalankan tugas, kematangan emosional, serta tingkat kedekatan atau keterikatan individu terhadap organisasinya.

Menurut Robbins dan Judge (2022), masa kerja atau *tenure* dipahami sebagai lamanya seseorang menjadi bagian dari organisasi yang secara bertahap membentuk sikap kerja, cara pandang terhadap organisasi, serta pola perilaku kerja karyawan (hlm.74). Mereka menjelaskan bahwa semakin panjang masa kerja seseorang, semakin besar peluang individu

tersebut memahami nilai, norma, serta sistem kerja yang berlaku dalam organisasi.

Sejalan dengan pendapat Steffens et al., (2014), lama bekerja atau masa kerja menggambarkan lamanya seorang pegawai berada dalam suatu organisasi yang berkaitan erat dengan akumulasi pengalaman, pengetahuan, dan keterampilan yang diperoleh selama bekerja. Seiring bertambahnya masa kerja, pegawai cenderung menunjukkan peningkatan kemampuan dan kinerja karena pengalaman yang terus berkembang. Dalam hal ini, masa kerja juga dipandang sebagai bagian dari *human capital* yang meningkatkan nilai individu dalam organisasi (hlm. 2–4).

Dalam sudut pandang pengembangan sumber daya manusia, Noe *et al.* (2021) menyatakan bahwa lama bekerja mencerminkan proses pembelajaran organisasi (*organizational learning*) (hlm. 89). Karyawan dengan masa kerja yang lebih panjang cenderung memiliki pemahaman yang lebih mendalam terhadap alur kerja, budaya organisasi, serta hubungan sosial di lingkungan kerja. Kondisi tersebut pada akhirnya berpengaruh terhadap tingkat kinerja sekaligus loyalitas karyawan terhadap organisasi.

Dalam lingkungan sektor publik dan instansi pemerintahan, masa kerja sering dipandang sebagai gambaran tingkat kedewasaan profesional seorang pegawai. Pegawai yang telah bekerja lebih lama biasanya memiliki pengalaman administratif yang lebih luas, pemahaman aturan kerja yang lebih baik, serta kemampuan mengambil keputusan yang lebih matang dibandingkan pegawai yang masih memiliki masa kerja relatif singkat.

Dari berbagai pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa lama bekerja bukan hanya soal berapa lama seseorang bekerja di suatu organisasi. Lama bekerja merupakan proses individu untuk belajar, pengalaman yang terus bertambah, serta kemampuan individu menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja. Oleh sebab itu, lama bekerja sering dijadikan sebagai variabel penting dalam penelitian perilaku organisasi, terutama dalam

kajian yang berkaitan dengan kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan *turnover intention*.

Indikator lama bekerja

Indikator lama bekerja menurut Menurut (Noe *et al.* 2021) meliputi:

- 1) Durasi bekerja dalam organisasi, yaitu lamanya pegawai bekerja pada organisasi yang dinyatakan dalam satuan waktu tertentu.
- 2) Pengelompokan masa kerja, yaitu klasifikasi masa kerja pegawai berdasarkan rentang waktu tertentu untuk menggambarkan tingkat pengalaman kerja.
- 3) Stabilitas riwayat kerja dalam organisasi, yaitu konsistensi pegawai dalam mempertahankan hubungan kerja dan kecenderungan untuk tetap bekerja pada organisasi yang sama.

2.2.4 Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan adalah salah satu karakteristik individu yang menunjukkan pencapaian pendidikan formal yang telah diraih seseorang.

Menurut Armstrong (2021) menyatakan bahwa pendidikan merupakan bagian dari modal manusia yang berperan dalam meningkatkan kompetensi individu dalam menghadapi tuntutan pekerjaan (hlm. 95). Pegawai dengan pendidikan yang lebih tinggi biasanya memiliki harapan lebih besar terhadap pengembangan karier, penghargaan, maupun kondisi kerja yang diterima.

Schunk (2022) menyatakan bahwa tingkat pendidikan merupakan hasil dari proses pembelajaran jangka panjang yang membentuk kemampuan kognitif, keterampilan berpikir kritis, serta kemampuan individu dalam mengelola dan memproses informasi (hlm. 52). Individu dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi pada umumnya memiliki kemampuan belajar mandiri serta keterampilan pemecahan masalah yang lebih baik.

Dalam perspektif psikologi pendidikan modern, Santrock (2021) menyatakan bahwa tingkat pendidikan merepresentasikan proses pembelajaran terstruktur yang dilalui individu melalui sistem pendidikan formal (hlm. 28-30). Proses ini tidak hanya menghasilkan penguasaan materi

akademik, tetapi juga membentuk kemampuan berpikir logis, keterampilan pemecahan masalah, serta kematangan emosional yang mendukung kesiapan individu dalam memasuki dunia kerja.

Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan dapat disimpulkan sebagai indikator penting yang tidak hanya menunjukkan pencapaian pendidikan formal individu, tetapi juga mencerminkan kualitas modal manusia, kemampuan kognitif, serta kesiapan individu dalam menghadapi tuntutan dunia kerja. Pendidikan formal berperan dalam membentuk kompetensi dasar, kemampuan analisis, keterampilan berpikir kritis, kemampuan pemecahan masalah, serta kematangan emosional.

Indikator Tingkat Pendidikan

Indikator tingkat Pendidikan menurut (Armstrong (2021), Schunk (2022) dan Santrock (2021)) meliputi:

- 1) Pendidikan formal, yaitu tingkat pengetahuan dan kompetensi dasar yang diperoleh melalui pendidikan formal.
- 2) Kemampuan analisis, yaitu kemampuan individu dalam memahami, mengolah, dan menyelesaikan permasalahan pekerjaan berdasarkan pengetahuan yang dimiliki.
- 3) Kesesuaian Pendidikan, yaitu tingkat relevansi antara latar belakang pendidikan dengan bidang pekerjaan yang dijalankan.

2.2.5 Keikatan Terhadap Organisasi

Keikatan terhadap organisasi merupakan sejauh mana karyawan memiliki hubungan emosional, loyalitas, serta keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tempat mereka bekerja. Tingkat keikatan yang tinggi umumnya menunjukkan adanya rasa memiliki terhadap organisasi, kemauan untuk memberikan kontribusi terbaik, serta kecenderungan yang lebih rendah untuk meninggalkan organisasi.

Menurut Robbins dan Judge (2022), keikatan organisasi merupakan tingkat dimana karyawan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi serta memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di dalamnya (hlm.

120). Pegawai dengan tingkat komitmen organisasi yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal, tingkat absensi yang lebih rendah, serta loyalitas yang lebih kuat terhadap organisasi.

Dalam perspektif perilaku organisasi modern, Colquitt (2021) menjelaskan bahwa keikatan terhadap organisasi merupakan kondisi psikologis yang menunjukkan kekuatan hubungan antara karyawan dan organisasi (hlm. 61). Pegawai dengan tingkat komitmen tinggi biasanya memiliki motivasi kerja yang lebih kuat, keterlibatan kerja yang lebih tinggi, serta kecenderungan yang lebih rendah untuk melakukan *turnover*.

Selain itu, menurut Armstrong (2021), keikatan organisasi mencerminkan loyalitas pegawai yang ditunjukkan melalui kesediaan individu untuk berkontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi. Organisasi yang mampu membangun komitmen karyawan secara efektif cenderung memiliki tingkat retensi pegawai yang lebih baik serta produktivitas kerja yang lebih tinggi (hlm.12).

Berdasarkan berbagai pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa keikatan terhadap organisasi tidak hanya berkaitan dengan lamanya seseorang bekerja di suatu organisasi, tetapi juga mencerminkan keterikatan emosional, loyalitas, serta kesediaan individu untuk tetap menjadi bagian dari organisasi dan berkontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi.

Indikator Keikatan Terhadap Organisasi

Indikator Keikatan Terhadap Organisasi menurut (Sina *et al*, 2024), meliputi:

- 1) Komitmen afektif, keterikatan emosional pegawai terhadap organisasi.
- 2) Komitmen berkelanjutan, pertimbangan rasional mengenai konsekuensi meninggalkan organisasi.
- 3) Komitmen normatif, rasa kewajiban moral untuk tetap menjadi bagian dari organisasi.

2.2.6 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan positif individu terhadap pekerjaannya yang muncul dari hasil penilaian terhadap karakteristik pekerjaan tersebut. Menurut Robbins dan Judge (2022) Kepuasan kerja

mencerminkan sejauh mana seseorang merasa cocok dan menyukai pekerjaannya, baik dilihat dari jenis tugas, kondisi lingkungan kerja, maupun hubungan sosial di tempat kerja (hlm. 46).

Menurut Colquitt (2021) kepuasan kerja merupakan respons emosional terhadap pekerjaan yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti sistem penggajian, gaya kepemimpinan, peluang pengembangan karier, serta kondisi lingkungan kerja (hlm. 105). Pegawai yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi umumnya menunjukkan motivasi kerja yang lebih baik, keterlibatan kerja yang lebih tinggi, serta kecenderungan *turnover* yang lebih rendah.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak hanya berkaitan dengan perasaan senang terhadap pekerjaan, tetapi juga mencerminkan penilaian menyeluruh individu terhadap pengalaman kerja yang mereka rasakan selama berada dalam organisasi.

Indikator Kepuasan Kerja

Indikator Kepuasan Kerja menurut (Robbins dan Judge, 2022), meliputi:

- 1) Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri.
- 2) Kepuasan terhadap sistem pengawasan.
- 3) Kepuasan terhadap kompensasi.
- 4) Kepuasan terhadap peluang promosi.
- 5) Kepuasan terhadap hubungan dengan rekan kerja.

2.2.7 Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah sistem bersama yang diyakini dan dijalankan oleh anggota organisasi sehingga menjadi pembeda antara satu organisasi dengan organisasi lainnya. Achyar dan Firdausiah (2025) budaya organisasi merupakan sistem nilai dan norma yang memengaruhi perilaku karyawan serta berperan dalam meningkatkan kinerja organisasi melalui kepuasan kerja (hlm. 5).

Menurut Oktavia *et al.*, (2024) budaya organisasi merupakan sistem nilai, norma, dan praktik kerja yang dianut bersama oleh anggota organisasi

yang menjadi pedoman dalam berperilaku dan melaksanakan tugas pekerjaan (hlm. 2).

Selain itu oleh Tanti dan Situmorang (2023), budaya organisasi yang kuat dapat memengaruhi pola kerja karyawan serta meningkatkan produktivitas dalam organisasi (hlm. 25).

Pendapat lain disampaikan oleh Denison (2022) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berkaitan dengan sistem nilai dan praktik kerja yang berpengaruh terhadap kinerja organisasi (hlm. 36). Budaya organisasi yang efektif biasanya ditandai dengan keterlibatan anggota organisasi, konsistensi nilai yang dijalankan, kemampuan beradaptasi terhadap perubahan, serta kejelasan arah dan tujuan organisasi.

Berdasarkan kesimpulan tersebut, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi tidak hanya berkaitan dengan nilai dan norma kerja, tetapi juga mencerminkan identitas organisasi yang memengaruhi pola pikir, sikap, serta perilaku anggota organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Indikator Budaya Organisasi

Indikator budaya organisasi menurut (Robbins, 2022), meliputi:

- 1) Inovasi dan pengambilan risiko.
- 2) Perhatian terhadap detail.
- 3) Orientasi pada hasil.
- 4) Orientasi pada manusia.
- 5) Orientasi tim.
- 6) Agresivitas.
- 7) Stabilitas.

2.2.8 *Turnover Intention*

Turnover intention adalah keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela. Hal ini sering digunakan sebagai prediksi awal terjadinya *turnover* aktual, karena niat keluar biasanya muncul sebelum keputusan benar-benar direalisasikan.

Menurut Armstrong (2021), *turnover intention* dapat dipandang sebagai indikator awal adanya ketidakstabilan sumber daya manusia dalam

organisasi (hlm. 38). Oleh karena itu, organisasi perlu mengelola sistem penghargaan, kepemimpinan, lingkungan kerja, serta kesempatan pengembangan karier guna meminimalkan potensi munculnya niat keluar.

Menurut Robbins dan Judge (2022), *turnover intention* diartikan sebagai kecenderungan karyawan untuk secara sukarela mengakhiri hubungan kerjanya dengan organisasi, yang umumnya dipicu oleh ketidakpuasan kerja, lemahnya komitmen organisasi, maupun tekanan kerja yang dirasakan (hlm.47). Mereka menegaskan bahwa niat untuk keluar sering kali menjadi prediktor paling kuat terhadap terjadinya turnover aktual.

Selanjutnya, Colquitt *et al.*, (2021) menjelaskan bahwa *turnover intention* merupakan bentuk keinginan yang disadari dan direncanakan oleh individu untuk meninggalkan organisasi dalam waktu yang relatif dekat (hal. 96). Mereka menyatakan bahwa intensi tersebut dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja, komitmen terhadap organisasi, tingkat stres kerja, serta ketersediaan alternatif pekerjaan di luar organisasi.

Berdasarkan berbagai pendapat ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* merupakan indikator psikologis yang menunjukkan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi, yang dipengaruhi oleh faktor individu maupun faktor organisasi.

Turnover intention yang tinggi dapat menyebabkan instabilitas SDM dan biaya tinggi bagi perusahaan, sehingga perlu diantisipasi dengan strategi pengelolaan SDM yang tepat.

Indikator *Turnover Intention*

Indikator *turnover intention* menurut (Putra *et al.*, 2021, hlm. 5), meliputi:

- 1) Pemikiran untuk keluar dari organisasi.
- 2) Keinginan mencari pekerjaan alternatif.
- 3) Niat untuk mengundurkan diri dalam waktu dekat.

2.3 Kerangka Konseptual

2.3.1 Hubungan Teoritis Antar Variabel

1. Hubungan Lama Bekerja (X1) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Lama bekerja menunjukkan durasi seorang pegawai berada dan bekerja dalam suatu organisasi. Semakin lama pegawai bekerja, biasanya semakin besar pengalaman, pemahaman terhadap lingkungan kerja, serta hubungan sosial yang terbentuk di dalam organisasi. Kondisi tersebut dapat menumbuhkan rasa nyaman dan keterikatan pegawai terhadap tempat kerjanya.

Menurut Robbins dan Judge (2022), pegawai yang telah bekerja dalam jangka waktu lebih lama umumnya memiliki tingkat penyesuaian yang lebih baik terhadap budaya dan sistem organisasi (hlm. 12). Selain itu, pengalaman kerja yang dimiliki juga dapat memperkuat loyalitas pegawai terhadap organisasi. Dalam teori *Social Exchange Theory*, hubungan kerja yang berjalan baik antara pegawai dan organisasi akan mendorong munculnya rasa saling membutuhkan sehingga pegawai cenderung mempertahankan hubungan kerja tersebut. Oleh karena itu, lama bekerja diduga memiliki hubungan terhadap *turnover intention*, di mana semakin lama masa kerja pegawai maka kecenderungan untuk meninggalkan organisasi akan semakin rendah.

2. Hubungan Tingkat Pendidikan (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Tingkat pendidikan menunjukkan kemampuan dan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki individu. Pegawai dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi biasanya mempunyai kemampuan berpikir, keterampilan, serta peluang karier yang lebih luas dibandingkan pegawai dengan tingkat pendidikan yang lebih rendah.

Armstrong (2021) menyatakan bahwa pendidikan merupakan bagian dari modal manusia yang berperan dalam meningkatkan kompetensi individu dalam menghadapi tuntutan pekerjaan (hlm. 95). Pegawai dengan pendidikan yang lebih tinggi biasanya memiliki harapan lebih besar terhadap pengembangan karier, penghargaan, maupun kondisi kerja yang diterima.

Apabila harapan tersebut tidak terpenuhi, maka kemungkinan munculnya keinginan untuk mencari pekerjaan lain dapat meningkat. Dengan demikian, tingkat pendidikan diduga memiliki hubungan terhadap *turnover intention* pegawai.

3. Hubungan Keikatan Terhadap Organisasi (X3) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Keikatan terhadap organisasi menggambarkan tingkat keterikatan emosional, loyalitas, serta keinginan pegawai untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen organisasi tinggi umumnya akan lebih terlibat dalam pekerjaan serta memiliki rasa tanggung jawab terhadap organisasi tempatnya bekerja.

Menurut Robbins dan Judge (2022), pegawai yang memiliki komitmen organisasi tinggi cenderung memperlihatkan loyalitas yang lebih kuat dan kecenderungan keluar yang lebih rendah (hlm. 120). Selain itu, dalam *Social Exchange Theory* dijelaskan bahwa ketika organisasi memberikan dukungan dan perlakuan yang baik kepada pegawai, maka pegawai akan memberikan timbal balik berupa loyalitas dan komitmen terhadap organisasi. Oleh sebab itu, semakin tinggi tingkat keikatan pegawai terhadap organisasi, maka kecenderungan *turnover intention* diperkirakan akan semakin rendah.

4. Hubungan Kepuasan Kerja (X4) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan positif pegawai terhadap pekerjaan yang dijalankannya. Kepuasan tersebut dapat muncul dari berbagai aspek, seperti pekerjaan itu sendiri, hubungan dengan rekan kerja, sistem pengawasan, kompensasi, maupun kesempatan pengembangan karier.

Menurut Robbins dan Judge (2022), pegawai yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki motivasi dan loyalitas kerja yang lebih baik (hlm. 46). Sebaliknya, apabila pegawai merasa tidak puas terhadap kondisi kerja yang dialami, maka dapat muncul keinginan untuk mencari pekerjaan di tempat lain yang dianggap lebih mampu memenuhi harapan mereka. Oleh karena itu, kepuasan kerja diduga memiliki hubungan terhadap *turnover*

intention, di mana semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai maka kecenderungan untuk meninggalkan organisasi akan semakin rendah.

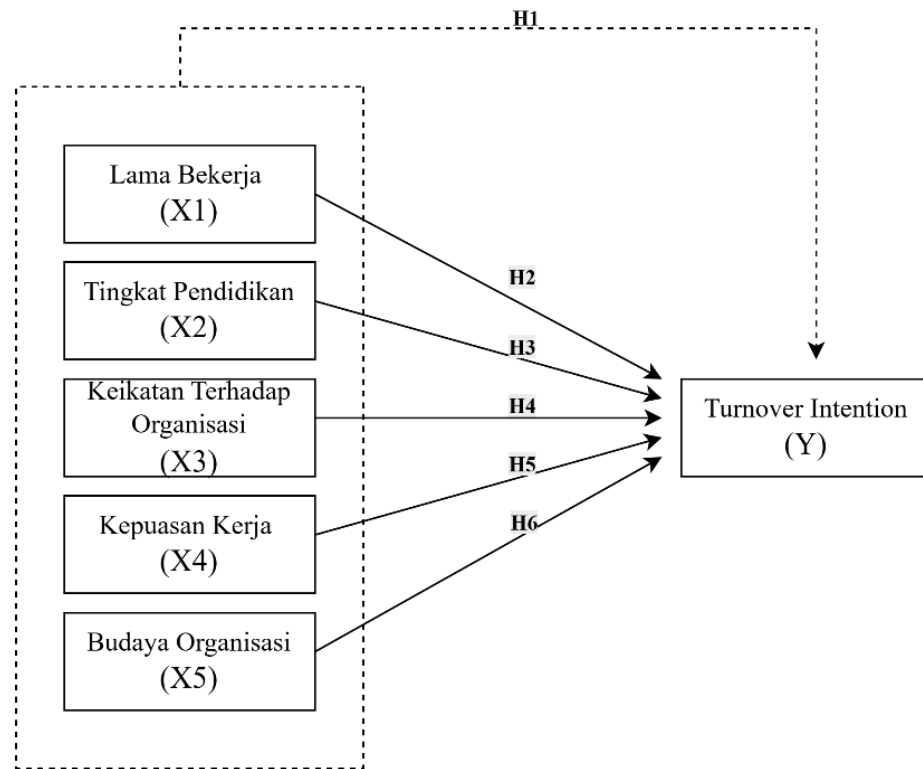
5. Hubungan Budaya Organisasi (X5) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Budaya organisasi merupakan nilai, norma, serta kebiasaan kerja yang dijalankan bersama dalam suatu organisasi. Budaya organisasi menjadi pedoman bagi pegawai dalam bersikap, berperilaku, serta menjalankan pekerjaan sehari-hari.

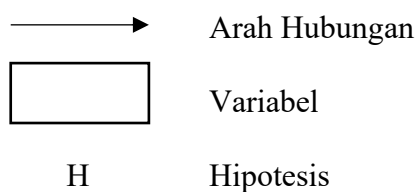
Denison (2022) menjelaskan bahwa budaya organisasi yang baik dapat menciptakan keterlibatan pegawai, meningkatkan kerja sama, serta mendukung tercapainya tujuan organisasi (hlm. 36). Lingkungan kerja dengan budaya organisasi yang positif biasanya membuat pegawai merasa lebih nyaman dan dihargai sehingga loyalitas terhadap organisasi menjadi lebih tinggi. Sebaliknya, budaya organisasi yang kurang baik dapat memunculkan ketidaknyamanan dalam bekerja dan meningkatkan keinginan pegawai untuk meninggalkan organisasi. Oleh karena itu, budaya organisasi diduga memiliki hubungan terhadap *turnover intention* pegawai.

2.3.2 Model Konseptual

Gambar 2.1 Model Konseptual



Keterangan:



2.4 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2021), hipotesis didefinisikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Menurut Arikunto (hal. 71), hipotesis dapat dipahami sebagai jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian yang menunjukkan dugaan adanya hubungan antarvariabel, dan kebenarannya perlu diuji melalui data empiris. Pandangan ini menegaskan bahwa hipotesis harus

dirumuskan secara jelas, spesifik, dan bersifat dapat diuji (*testable*), sehingga memungkinkan peneliti melakukan verifikasi secara sistematis.

Dari model konseptual diatas, maka dapat di rumuskan hipotesis penelitian berikut:

1. H₀₁: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Lama Bekerja (X1), Tingkat Pendidikan (X2), Keikatan Terhadap Organisasi (X3), Kepuasan Kerja (X4), Budaya Organisasi (X5) terhadap *Turnover Intention* (Y) secara simultan.
 H_{a1}: Terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Lama Bekerja (X1) Tingkat Pendidikan (X2), Keikatan Terhadap Organisasi (X3), Kepuasan Kerja (X4), Budaya Organisasi (X5) terhadap *Turnover Intention* (Y) secara simultan.
2. H₀₂: Lama Bekerja (X1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention* secara parsial.
 H_{a2}: Lama Bekerja (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention* secara parsial.
3. H₀₃: Tingkat Pendidikan (X2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention* secara parsial.
 H_{a3}: Tingkat Pendidikan (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention* secara parsial.
4. H₀₄: Keikatan Terhadap Organisasi (X3) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention* secara parsial.
 H_{a4}: Keikatan Terhadap Organisasi (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention* secara parsial.
5. H₀₅: Kepuasan Kerja (X4) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention* secara parsial.
 H_{a5}: Kepuasan Kerja (X4) berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention* secara parsial.
6. H₀₆: Budaya Organisasi (X5) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention* secara parsial.

H_{a6}: Budaya Organisasi (X5) berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention* secara parsial.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode *explanatory research*. Menurut Sugiyono (2022), penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, dengan teknik pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, serta bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (hal. 8). Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian berfokus pada pengujian hubungan antarvariabel yang telah dirumuskan berdasarkan landasan teori serta hasil penelitian sebelumnya, dengan data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden.

Sementara Menurut George dan Merkus (2025), *explanatory research* merupakan metode penelitian yang digunakan untuk menjelaskan bagaimana dan mengapa suatu fenomena terjadi melalui identifikasi hubungan sebab-akibat antarvariabel (hal. 4). Metode *explanatory research* digunakan karena penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, variabel yang dianalisis meliputi lama bekerja, tingkat pendidikan, keikatan terhadap organisasi, kepuasan kerja, dan budaya organisasi sebagai variabel bebas, sedangkan *turnover intention* berperan sebagai variabel terikat.

Pendekatan ini digunakan untuk memahami pola hubungan yang telah ditemukan sebelumnya sehingga dapat menjelaskan pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya.

3.2 Waktu dan Tempat Penelitian

Adapun pelaksanaan penelitian direncanakan berlangsung selama bulan Maret sampai dengan Juli 2026, yang meliputi tahap persiapan penelitian, penyusunan instrumen, penyebaran kuesioner, pengumpulan data, pengolahan data, hingga penyusunan laporan penelitian. Rentang waktu tersebut disesuaikan

dengan jadwal penelitian serta ketersediaan responden agar seluruh proses penelitian dapat berjalan secara efektif dan menghasilkan data yang akurat.

Penelitian ini dilaksanakan di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Provinsi Kalimantan Timur yang beralamat di Jl. Kusuma Bangsa No. 2, Samarinda, Kalimantan Timur. Lokasi ini dipilih karena merupakan instansi pemerintah daerah yang memiliki peran strategis dalam penyusunan, perencanaan, pengendalian, dan evaluasi pembangunan daerah. Selain itu, Bappeda Provinsi Kalimantan Timur menjadi objek yang relevan dengan penelitian ini karena memiliki karakteristik organisasi pemerintahan dengan sistem kepegawaian yang berbeda dari sektor swasta, sehingga menarik untuk mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention* pegawai.

3.3 Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini terdapat enam variabel utama yang terdiri dari lima variabel independen (lama bekerja, tingkat Pendidikan, keikatan terhadap organisasi, kepuasan kerja, budaya organisasi), dan satu variabel dependen (*turnover intention*). Untuk menjelaskan ruang lingkup setiap variabel, berikut uraian definisi operasionalnya:

1. Lama bekerja (X1)

Lama bekerja merupakan seberapa lama pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) menjalin hubungan kerja dengan organisasi, terhitung sejak pertama kali bergabung hingga waktu tertentu. Faktor ini biasanya berkaitan erat dengan pengalaman kerja yang dimiliki, kemampuan dalam menjalankan tugas, kematangan emosional, serta tingkat kedekatan atau keterikatan pegawai terhadap organisasinya.

Indikator yang digunakan meliputi:

- 1) Durasi bekerja dalam organisasi (dalam tahun).
- 2) Pengelompokan masa kerja.
- 3) Stabilitas riwayat kerja dalam organisasi.

2. Tingkat Pendidikan (X2)

Tingkat pendidikan merupakan bagian dari modal pegawai badan perencanaan pembangunan daerah (Bappeda) yang dimiliki dalam membangun

kompetensi dasar, kemampuan analisis, serta kesiapan individu dalam menghadapi kompleksitas tuntutan pekerjaan modern.

Indikator yang digunakan meliputi:

- 1) Pendidikan formal.
- 2) Kemampuan analisis.
- 3) Kesesuaian pendidikan.
3. Keikatan Terhadap Organisasi (X3)

Keikatan terhadap organisasi merupakan sejauh mana Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) memiliki hubungan emosional, loyalitas, serta keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi ini. Tingkat keikatan yang tinggi umumnya menunjukkan adanya rasa memiliki terhadap organisasi, kemauan untuk memberikan kontribusi terbaik, serta kecenderungan yang lebih rendah untuk meninggalkan organisasi.

Indikator yang digunakan meliputi:

- 1) Komitmen afektif, keterikatan emosional pegawai terhadap organisasi.
- 2) Komitmen berkelanjutan, pertimbangan rasional mengenai konsekuensi meninggalkan organisasi.
- 3) Komitmen normatif, rasa kewajiban moral untuk tetap menjadi bagian dari organisasi.
4. Kepuasan Kerja (X4)

Kepuasan kerja merupakan perasaan positif Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) terhadap pekerjaannya yang muncul dari hasil penilaian terhadap karakteristik pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) merasa cocok dan menyukai pekerjaannya, baik dilihat dari jenis tugas, kondisi lingkungan kerja, maupun hubungan sosial di tempat kerja.

Indikator yang digunakan meliputi:

- 1) Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri.
- 2) Kepuasan terhadap sistem pengawasan.
- 3) Kepuasan terhadap kompensasi.
- 4) Kepuasan terhadap peluang promosi.

5) Kepuasan terhadap hubungan dengan rekan kerja.

5. Budaya Organisasi (X5)

Budaya organisasi adalah sistem bersama yang dijalankan oleh Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) sehingga menjadi pembeda antara instansi Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) dengan instansi lainnya. Budaya ini mencerminkan nilai-nilai Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappedda) yang menjadi pedoman bagi pegawai dalam bersikap, berperilaku, serta melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan.

Indikator yang digunakan meliputi:

- 1) Inovasi dan pengambilan risiko.
- 2) Perhatian terhadap detail.
- 3) Orientasi pada hasil.
- 4) Orientasi pada manusia.
- 5) Orientasi tim.
- 6) Agresivitas.
- 7) Stabilitas.

6. *Turnover Intention* (Y)

Turnover intention adalah keinginan Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) untuk meninggalkan instansi secara sukarela. Hal ini sering digunakan sebagai prediksi awal terjadinya *turnover* aktual, karena niat keluar biasanya muncul sebelum keputusan benar-benar direalisasikan.

Indikator yang digunakan meliputi:

- 1) Pemikiran untuk keluar dari organisasi.
- 2) Keinginan mencari pekerjaan alternatif.
- 3) Niat untuk mengundurkan diri dalam waktu dekat.

3.4 Populasi dan sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2022), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik

kesimpulannya (hal. 80). Pada penelitian ini, populasi adalah seluruh pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Kalimantan Timur yang masih berstatus aktif pada saat penelitian berlangsung. Seluruh pegawai tersebut dipilih karena dianggap memiliki hubungan langsung dengan variabel yang diteliti, yaitu lama bekerja, kepuasan kerja, dan *turnover intention*.

Total populasi dalam penelitian ini berjumlah 142 orang. Mengingat jumlah populasi yang tidak terlalu besar, seluruh anggota populasi dapat dilibatkan sebagai responden agar hasil penelitian lebih mencerminkan kondisi nyata di lapangan.

Penetapan populasi tersebut didasarkan pada pertimbangan bahwa pegawai memiliki pengalaman kerja, keterlibatan dalam lingkungan organisasi, serta pandangan terhadap kondisi kerja yang relevan untuk dianalisis dalam hubungannya dengan kecenderungan munculnya *turnover intention*.

3.4.2 Sampel

Sugiyono (2022) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (hal. 81). Penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan Teknik Sampel Jenuh. Sugiyono (2022) Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian (hal. 85). Teknik ini umumnya diterapkan ketika jumlah populasi relatif kecil sehingga memungkinkan semua anggota populasi dijadikan responden.

Pada penelitian ini, metode pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, yaitu seluruh anggota populasi sebagai responden penelitian. Kuesioner disebarkan kepada seluruh 145 pegawai. Kriteria responden sebagai berikut:

1. Seluruh pegawai aktif PNS & Non PNS
2. Mengisi kuesioner secara lengkap

Selain itu, penggunaan sampel jenuh dipertimbangkan karena setiap pegawai memiliki pengalaman kerja, pandangan, serta interaksi organisasi

yang relevan dan dapat memberikan kontribusi penting dalam menjelaskan keterkaitan antara lama bekerja, kepuasan kerja, dan *turnover intention*.

a. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2022), teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama penelitian adalah memperoleh data yang akurat sesuai kebutuhan analisis (hal. 137). Teknik pengumpulan data adalah cara yang digunakan peneliti untuk memperoleh informasi dari responden maupun sumber lain yang berkaitan dengan variabel penelitian. Dalam penelitian kuantitatif, teknik pengumpulan data biasanya dilakukan melalui instrumen yang terstruktur agar data yang diperoleh dapat diolah secara statistik. Dalam penelitian ini, Teknik pengumpulan data yang digunakan terdiri dari data primer. Data primer merupakan data utama yang diperoleh langsung dari sumber pertama oleh peneliti melalui proses pengumpulan data di lapangan, sehingga informasi yang diperoleh sesuai dengan kebutuhan penelitian.

Dalam penelitian ini data yang diperoleh langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner (Angket) . Menurut Kohesi (2024) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menyajikan serangkaian pertanyaan tertulis kepada responden untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam penelitian (hlm. 80). Terkait lama bekerja, tingkat Pendidikan, keikatan terhadap organisasi, kepuasan kerja, budaya organisasi dan *turnover intention*. Kuesioner disebarakan secara daring melalui *Google Forms* yang dapat diakses menggunakan internet atau browser seperti Google Chrome pada telepon genggam maupun komputer. Penggunaan *Google Forms* dipilih karena memudahkan proses penyebaran dan pengumpulan data sehingga responden dapat mengisi kuesioner dengan lebih praktis dan fleksibel. Pengukuran jawaban responden menggunakan skala *Likert* 4 poin, yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

Tabel 3.1 Tabel Skala Likert

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	4
Setuju (S)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Diolah Oleh Penulis, 2026

Kuesioner ini digunakan untuk mengukur persepsi responden mengenai tingkat persepsi, sikap, dan kecenderungan responden terhadap kondisi yang diteliti.

3.5 Metode Analisis

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif, yang bertujuan untuk menguji hubungan antarvariabel dan mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner akan diolah menggunakan software statistik *SPSS (Statistical Package for the Social Sciences)*. Analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah:

3.5.1 Uji Instrumen Data

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur apakah instrumen penelitian benar-benar mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Menurut Sugiyono (2022) uji validitas adalah sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen dalam mengukur data dari variabel yang diteliti (hal. 121). Sugiyono menyebut bahwa jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item dinyatakan valid. Nilai korelasi signifikan (biasanya $p < 0.05$).

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi hasil suatu instrumen jika digunakan pada waktu dan situasi yang berbeda. Menurut Ghazali (2018) suatu instrumen dikatakan reliabel jika hasilnya konsisten dan stabil ketika digunakan berulang kali (hal. 47). Metode umum yang biasa digunakan adalah:

Cronbach's Alpha: Jika nilainya $>0,60$ maka instrumen dinilai reliabel. Analisisnya dapat dilakukan melalui Excel maupun SPSS dengan *Reliability Analysis*. Tingkat reliabilitas berdasarkan *Cronbach's Alpha*:

Tabel 3.2 Kriteria penilaian Cronbach's Alpha

Nilai Cronbach's Alpha	Keandalan (<i>Reliabel</i>)
0,00 – 0,20	Kurang Reliabel
$>0,20$ – 0,40	Agak Reliabel
$>0,40$ – 0,60	Cukup Reliabel
$>0,60$ – 0,80	Reliabel
$>0,80$ – 1,00	Sangat Reliabel

Sumber: Diolah Penulis, 2026

3.5.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan dalam regresi linier untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi syarat statistik agar hasilnya tidak bertentangan. Menurut Menurut Ghozali (2021, hal. 103) asumsi klasik terdiri dari:

1. Uji Normalitas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah data residual (selisih antara nilai prediksi dan nilai aktual) tersebar secara normal. Normalitas penting karena teknik regresi linear klasik mengasumsikan bahwa data residu harus berdistribusi normal. Cara sederhana untuk memeriksanya adalah dengan melihat grafik histogram atau menggunakan uji statistik seperti *Kolmogorov-Smirnov* atau *Shapiro-Wilk*. Bila nilai *signifikansi* (*p-value*) lebih besar dari 0,05, maka data dianggap terdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji ini dilakukan untuk memastikan bahwa tidak terjadi hubungan yang terlalu kuat antar variabel bebas (*independen*). Jika dua atau lebih variabel bebas saling berkorelasi tinggi, maka hasil regresi bisa menjadi bias dan sulit diinterpretasikan. Uji ini biasanya menggunakan *nilai Variance Inflation Factor (VIF)*. Jika nilai *VIF* < 10 dan *Tolerance* $> 0,1$, maka model dianggap bebas dari masalah multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah varians dari residual bersifat konstan atau tidak. Jika varians tidak konstan (terjadi heteroskedastisitas), maka estimasi regresi menjadi tidak efisien. Uji ini dapat dilakukan dengan plot grafik scatter antara residual dan prediksi, atau dengan uji Glejser. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak ada gejala heteroskedastisitas dalam data.

4. Uji Linearitas

Menurut Ghozali (2021), uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antarvariabel dalam model regresi bersifat linear. Pengujian ini dapat dilakukan melalui ANOVA dengan melihat nilai *Linearity* dan *Deviation from Linearity*. Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- Jika nilai signifikansi (Sig) pada kolom *deviation from linearity* $> 0,05$ maka hubungan antara variabel X dan Y adalah linear.
- Sebaliknya, jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka hubungan antara kedua variabel tidak linear.

3.5.3 Analisis Regresi

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Menurut Sugiyono (2022) regresi berganda digunakan untuk memprediksi nilai variabel terikat berdasarkan nilai dua atau lebih variabel bebas. Model persamaan regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + e$$

Keterangan:

Y = *Turnover Intention*

a = Konstanta

$b_1 - b_6$ = Koefisien regresi

X_1 = Lama bekerja

X_2 = Tingkat pendidikan

X_3 = Keikatan terhadap organisasi

X_4 = Kepuasan kerja

X_5 = Budaya organisasi

1. Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi (R) menunjukkan seberapa kuat dan arah hubungan antara variabel bebas dan terikat. Menurut Ghazali (2018:87) Nilai R berada antara -1 sampai +1:

Tabel 3.3 Kriteria Koefisien Korelasi

Interval Nilai R	Derajat Korelasi
0,00	Korelasi Tidak Ada
0,10-0,29	Korelasi Sangat Lemah
0,30-0,49	Korelasi Lemah
0,50-0,69	Korelasi Sedang
0,70-0,79	Korelasi Kuat
0,80-0,99	Korelasi Sangat Kuat
1,00	Korelasi Sempurna

Sumber: Diolah Penulis, 2026

2. Koefisien Determinasi (R^2)

R^2 digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat. Menurut Ghazali (2018) nilai R^2 menunjukkan proporsi variasi variabel terikat yang dijelaskan oleh semua variabel bebas dalam model (hal. 89).

Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 hingga 1. Semakin besar nilai koefisien determinasi, semakin besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Sebaliknya, semakin kecil nilai koefisien determinasi, semakin terbatas kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Pada analisis regresi linier berganda, nilai yang digunakan untuk mengukur kemampuan model adalah *Adjusted*

R Square karena telah mempertimbangkan jumlah variabel independen yang digunakan dalam penelitian.

3.6 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan untuk memastikan apakah dugaan sementara yang telah dirumuskan didukung oleh data empiris yang diperoleh di lapangan. Sebagaimana dikemukakan oleh Maskhuliah *et al.*, (2025) pengujian hipotesis merupakan proses statistik yang digunakan untuk menguji kebenaran suatu pernyataan ilmiah yang diajukan peneliti berdasarkan data empiris yang diperoleh, sehingga dapat diketahui apakah hipotesis tersebut dapat diterima atau ditolak (hlm. 2).

Dalam penelitian mengenai pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Kalimantan Timur cabang Samarinda ini, pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan *software* SPSS. Pengujian dilakukan pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$).

Kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut:

- Jika nilai Sig. $< 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak.
- Jika nilai Sig. $> 0,05$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima.

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini terdiri atas uji simultan (uji F) dan uji parsial (uji t).

1. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*. Uji ini menjawab pertanyaan utama dalam rumusan masalah pertama, yaitu apakah lama bekerja, tingkat pendidikan, keikatan terhadap organisasi, kepuasan kerja, dan budaya organisasi secara kolektif memengaruhi *turnover intention*.

Kriteria pengambilan keputusan adalah:

- Jika nilai Sig. $< 0,05$ atau F hitung $> F$ tabel, maka H_a diterima dan H_0 ditolak.
- Jika nilai Sig. $> 0,05$ atau F hitung $< F$ tabel, maka H_a ditolak dan H_0 diterima.

Uji F penting dilakukan karena menggambarkan seberapa kuat keseluruhan model penelitian dalam menjelaskan fenomena *turnover intention* di lingkungan Bappeda.

2. Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh masing-masing variabel independen secara individu memengaruhi *turnover intention*. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah lama bekerja, tingkat pendidikan, keikatan terhadap organisasi, kepuasan kerja, dan budaya organisasi memiliki pengaruh secara terpisah terhadap niat pegawai untuk meninggalkan organisasi.

Pengambilan keputusan dilakukan dengan dua cara:

- Membandingkan nilai signifikansi (Sig.) dengan 0,05.
- Membandingkan nilai t hitung dengan t tabel.

Apabila nilai Sig. lebih kecil dari 0,05, maka variabel tersebut dinyatakan berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*. Sebaliknya, jika nilai Sig. lebih besar dari 0,05, maka variabel tersebut tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial.

Melalui uji parsial dapat melihat variabel mana yang memiliki kontribusi paling kuat dalam membentuk kecenderungan *turnover intention* pada pegawai.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Provinsi Kalimantan Timur yang beralamat di Jalan Kesuma Bangsa No. 2, Kota Samarinda. Bappeda merupakan salah satu perangkat daerah yang memiliki peranan penting dalam mendukung Gubernur Kalimantan Timur dalam melaksanakan urusan pemerintahan, khususnya yang berkaitan dengan perencanaan pembangunan daerah. Peran tersebut menjadikan Bappeda sebagai salah satu lembaga strategis karena bertugas merumuskan arah kebijakan pembangunan, mengoordinasikan berbagai program antarperangkat daerah, serta melakukan pengendalian dan evaluasi terhadap pelaksanaan pembangunan di Provinsi Kalimantan Timur.

Dalam menjalankan tugasnya, Bappeda menyusun berbagai dokumen perencanaan pembangunan daerah, seperti RPJPD, RPJMD, dan RKPD. Bappeda juga memastikan program pembangunan tetap sesuai dengan visi, misi, dan prioritas daerah agar pelaksanaannya lebih terarah dan memberikan manfaat bagi masyarakat.

Gambar 4.1 Gedung Kantor Bappeda Provinsi Kalimantan Timur



Sumber: Dokumentasi Peneliti, 2026

4.2 Deskripsi Data

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah disebarkan kepada 142 pegawai Badan Pembangunan Perencanaan Daerah Provinsi Kalimantan Timur di peroleh 115 kuesioner yang kembali dan layak diolah. Oleh karena itu, analisis dalam penelitian ini menggunakan data dari 115 responden. Selanjutnya, identitas responden disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
Laki – laki	48	41,7%
Perempuan	67	58,3%

Sumber: Pengolahan data primer;2026

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa responden penelitian didominasi oleh perempuan yaitu sebanyak 67 orang (58,3%), sedangkan responden berjenis kelamin laki – laki berjumlah 48 orang (41,7%). Dengan demikian, mayoritas responden dalam penelitian ini adalah perempuan.

Tabel 4.2 Identitas Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
< 25 tahun	15	13%
25 – 30 tahun	66	57,4%
31 – 40 tahun	31	27%
> 40 tahun	3	2,6%

Sumber: Pengolahan data primer;2026

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa sebagian responden berada pada rentang usia 25 – 30 tahun, yaitu sebanyak 66 orang (57,4%). Responden yang berusia 31 – 40 tahun berjumlah 31 orang (27%), kemudian responden berusia dibawah 25 tahun sebanyak 15 orang (13%) dan responden yang berusia lebih dari 40 tahun berjumlah 3 orang (2,6%).

Data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada usia produktif. Hal ini menggambarkan bahwa pegawai yang menjadi responden didominasi oleh kelompok usia yang masih aktif bekerja dan memiliki pengalaman yang cukup dalam menjalankan tugasnya.

Tabel 4.3 Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
S2	1	0,87%
S1/D4	78	67,83%
D3	18	15,65%
SMA	17	14,78%
SMP	1	0,87%

Sumber: Pengolahan data primer;2026

Berdasarkan tabel 4.3 tersebut, karakteristik reponden berdasarkan tingkat Pendidikan mayoritas pegawai memiliki pendidikan S1/D4 sebanyak 78 orang (67,83%), diikuti D3 sebanyak 18 orang (15,65%) dan SMA sebanyak 17 orang (14,78%). Sementara itu, pendidikan S2 dan SMP masing-masing berjumlah 1 orang (0,87%). Data ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan pegawai Bappeda Provinsi Kalimantan Timur cukup beragam, dengan mayoritas berpendidikan S1/D4.

Tabel 4.4 Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
26 Tahun	6	5,2%
24 Tahun	6	5,2%
22 Tahun	4	3,5%
21 Tahun	2	1,7%
20 Tahun	9	7,85%
18 Tahun	15	13,05%
16 Tahun	8	7,0%
14 Tahun	4	3,5%
8 Tahun	2	1,7%
7 Tahun	2	1,7%
4 Tahun	1	0,9%
2 Tahun	7	6,1%
1 Tahun	49	42,6%

Sumber: Pengolahan data primer;2026

Berdasarkan tabel 4.4, karakteristik reponden berdasarkan lama bekerja diketahui dalam penelitian ini cukup beragam, mulai dari 1 tahun hingga 26 tahun. Responden paling banyak memiliki masa kerja 1 tahun, yaitu sebanyak 49 orang atau 42,6%. Selanjutnya, responden dengan masa kerja 18 tahun sebanyak 15 orang atau 13,0%, dan masa kerja 20 tahun sebanyak 9 orang atau 7,8%. Sementara itu, responden dengan masa kerja lainnya memiliki jumlah yang lebih sedikit. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini lebih banyak didominasi oleh pegawai dengan masa kerja yang relatif baru, namun penelitian juga mencakup pegawai yang telah memiliki pengalaman kerja cukup lama.

Tabel 4.5 Identitas Responden Berdasarkan Jabatan

Jabatan	Jumlah	Persentase
Kepala Subbagian	1	0,88%
Penata Layanan Operasional	39	33,91%
Pengadministrasi Perkantoran	29	25,22%
Perencana Ahli Pertama	17	14,78%
Penelaah Teknis dan Kebijakan	9	7,83%
Pengolah Data dan Informasi	10	8,70%
Operator Layanan Operasional	5	4,35%
Perencana Ahli Muda	4	3,48%
Pengelola Umum Operasional	1	0,87%

Sumber: Pengolahan data primer;2026

Berdasarkan Tabel 4.5, karakteristik responden berdasarkan jabatan Berdasarkan tabel tersebut, mayoritas responden bekerja sebagai Penata Layanan Operasional, yaitu sebanyak 39 orang (33,91%), diikuti Pengadministrasi Perkantoran sebanyak 29 orang (25,22%). Sementara itu, jabatan lainnya memiliki jumlah responden yang lebih sedikit. Hal ini menunjukkan bahwa responden penelitian berasal dari berbagai jabatan di Bappeda Provinsi Kalimantan Timur dengan jumlah terbesar pada jabatan Penata Layanan Operasional.

Tabel 4.6 Deskripsi Keikatan Terhadap Organisasi

Kategori Jawaban	Jumlah Responden	Persentase
Sangat Setuju (SS)	45	39,1%
Setuju (S)	52	45,2%
Tidak Setuju (TS)	18	15,7%
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%

Sumber: Pengolahan data primer;2026

Berdasarkan Tabel 4.6, sebagian besar responden menunjukkan tingkat keikatan terhadap organisasi yang positif. Sebanyak 52 responden (45,2%) setuju dan 45 responden (39,1%) sangat setuju. Sementara itu, 18 responden (15,7%) tidak setuju dan tidak terdapat responden sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki keikatan yang cukup baik terhadap organisasi.

Tabel 4.7 Deskripsi Kepuasan Kerja

Kategori Jawaban	Jumlah Responden	Persentase
Sangat Setuju (SS)	37	32,2%
Setuju (S)	70	60,9%
Tidak Setuju (TS)	8	7,0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%

Sumber: Pengolahan data primer;2026

Berdasarkan Tabel 4.7, mayoritas responden menunjukkan kecenderungan positif terhadap kepuasan kerja. Sebanyak 70 responden (60,9%) setuju dan 37 responden (32,2%) sangat setuju. Sebanyak 8 responden (7,0%) tidak setuju, sedangkan tidak terdapat responden pada kategori sangat tidak setuju. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai merasa cukup puas terhadap berbagai aspek pekerjaan yang mereka jalankan.

Tabel 4.8 Deskripsi Budaya Organisasi

Kategori Jawaban	Jumlah Responden	Persentase
Sangat Setuju (SS)	29	25,2%
Setuju (S)	80	69,6%
Tidak Setuju (TS)	6	5,2%
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%

Sumber: Pengolahan data primer;2026

Berdasarkan Tabel 4.8, sebagian besar responden memberikan penilaian positif terhadap budaya organisasi yang diterapkan. Sebanyak 80 responden (69,6%) setuju dan 29 responden (25,2%) sangat setuju. Sementara itu, 6 responden (5,2%) tidak setuju dan tidak terdapat responden pada kategori sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi di lingkungan kerja secara umum dinilai cukup baik oleh sebagian besar pegawai.

Tabel 4.9 Deskripsi *Turnover Intention*

Kategori Jawaban	Jumlah Responden	Persentase
Sangat Setuju (SS)	72	62,6%
Setuju (S)	39	33,9%
Tidak Setuju (TS)	4	3,5%
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0%

Sumber: Pengolahan data primer;2026

Berdasarkan Tabel 4.9, terlihat bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban setuju hingga sangat setuju terhadap pernyataan mengenai turnover intention. Sebanyak 72 responden (62,6%) berada pada kategori sangat setuju, 39 responden (33,9%) berada pada kategori setuju, dan 4 responden (3,5%) berada pada kategori tidak setuju. Tidak terdapat responden pada kategori sangat tidak setuju. Hasil ini menunjukkan adanya kecenderungan turnover intention pada sebagian responden dalam penelitian.

4.3 Analisis data

4.3.1 Uji Instrumen

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana setiap butir pernyataan dalam instrumen penelitian mampu mengukur aspek yang hendak diteliti. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Suatu butir pernyataan dapat dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar daripada r tabel (r hitung $>$ r tabel). Hasil pengujian validitas disajikan pada tabel 4.10.

1) Uji Validitas

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir	R hitung	R tabel	Keterangan
Lama Bekerja (X1)	X1.1	0,496	0,187	Valid
	X1.2	0,556	0,187	Valid
	X1.3	0,604	0,187	Valid
Tingkat Pendidikan (X2)	X2.1	0,487	0,187	Valid
	X2.2	0,582	0,187	Valid
	X2.3	0,489	0,187	Valid
Keikatan Terhadap Organisasi (X3)	X3.1	0,687	0,187	Valid
	X3.2	0,579	0,187	Valid
	X3.3	0,596	0,187	Valid
Kepuasan kerja (X4)	X4.1	0,494	0,187	Valid
	X4.2	0,531	0,187	Valid
	X4.3	0,470	0,187	Valid
	X4.4	0,508	0,187	Valid
Budaya Organisasi (X5)	X5.1	0,480	0,187	Valid
	X5.2	0,513	0,187	Valid
	X5.3	0,519	0,187	Valid
	X5.4	0,503	0,187	Valid
	X5.5	0,536	0,187	Valid
	X5.6	0,539	0,187	Valid
	X5.7	0,488	0,187	Valid
	X5.8	0,537	0,187	Valid
<i>Turnover Intention</i> (Y)	Y1	0,506	0,187	Valid
	Y2	0,514	0,187	Valid
	Y3	0,503	0,187	Valid

Sumber: Hasil pengolahan output SPSS;2026

Hasil uji validitas pada Tabel 4.10 menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel Lama Bekerja (X1), Tingkat Pendidikan (X2), Keikatan Terhadap Organisasi (X3), Kepuasan Kerja (X4), Budaya Organisasi (X5), dan *Turnover Intention* (Y) memiliki nilai r hitung di atas r tabel sebesar 0,187. Artinya, seluruh pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas. Oleh karena itu, instrumen penelitian dapat dinyatakan layak.

2) Uji Reliabilitas

Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Butir	<i>Chronbach Alpha</i>	<i>Limit Chronbach Alpha</i>	Keterangan
Lama Bekerja (X1)	X1.1	0,738	0,60	Reliabel
	X1.2	0,736	0,60	Reliabel
	X1.3	0,729	0,60	Reliabel
Tingkat Pendidikan (X2)	X2.1	0,738	0,60	Reliabel
	X2.2	0,735	0,60	Reliabel
	X2.3	0,737	0,60	Reliabel
Keikatan Terhadap Organisasi (X3)	X3.1	0,729	0,60	Reliabel
	X3.2	0,734	0,60	Reliabel
	X3.3	0,731	0,60	Reliabel
Kepuasan kerja (X4)	X4.1	0,738	0,60	Reliabel
	X4.2	0,737	0,60	Reliabel
	X4.3	0,738	0,60	Reliabel
	X4.4	0,737	0,60	Reliabel
Budaya Organisasi (X5)	X5.1	0,738	0,60	Reliabel
	X5.2	0,738	0,60	Reliabel
	X5.3	0,738	0,60	Reliabel
	X5.4	0,738	0,60	Reliabel
	X5.5	0,736	0,60	Reliabel
	X5.6	0,738	0,60	Reliabel
	X5.7	0,737	0,60	Reliabel
	X5.8	0,738	0,60	Reliabel
<i>Turnover Intention</i> (Y)	Y1	0,739	0,60	Reliabel
	Y2	0,737	0,60	Reliabel
	Y3	0,738	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan output SPSS;2026

Hasil uji reliabilitas pada Tabel 4.11 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari seluruh variabel penelitian, yaitu Lama Bekerja (X1), Tingkat Pendidikan (X2), Keikatan Terhadap Organisasi (X3), Kepuasan Kerja (X4), Budaya Organisasi (X5), dan *Turnover Intention* (Y), berada di atas nilai batas 0,60. Artinya, seluruh instrumen yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria reliabilitas. Oleh karena itu, setiap pernyataan dinilai memiliki konsistensi yang baik sehingga layak digunakan dalam proses pengumpulan data penelitian.

4.3.2 Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Standardized Residual
N	115
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.	
b. Calculated from data.	
c. Lilliefors Significance Correction.	
d. This is a lower bound of the true significance.	

Sumber: Hasil pengolahan output SPSS;2026

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* yang disajikan pada Tabel 4.8, diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual dalam penelitian ini berdistribusi normal. Dengan demikian, data yang digunakan telah memenuhi asumsi normalitas dan dapat dilanjutkan pada tahap analisis regresi linear berganda untuk pengujian hipotesis.

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi antar variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik tidak mengalami gejala multikolinearitas. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *VIF*. Hasil uji multikolinearitas disajikan pada Tabel berikut:

Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	6,276	1,354			
	X1	,171	,064	,240	0,520	1,923
	X2	-,052	,068	-,066	0,570	1,754
	X3	,131	,047	,235	0,599	1,668
	X4	,120	,065	,166	0,510	1,962
	X5	,119	,037	,305	0,460	2,174

Sumber: Hasil pengolahan output SPSS;2026

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada Tabel 4.13, seluruh variabel independen, yaitu Lama Bekerja (X1), Tingkat Pendidikan (X2), Keikatan Terhadap Organisasi (X3), Kepuasan Kerja (X4), dan Budaya Organisasi (X5), memiliki nilai *Tolerance* di atas 0,10 serta nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* di bawah 10. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antarvariabel independen dalam model regresi. Dengan demikian, model regresi yang digunakan telah memenuhi asumsi multikolinearitas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.14 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,492	,748		1,996	0,048
	X1	-,033	,035	-,122	-,945	0,347
	X2	,043	,037	,141	1,140	0,257
	X3	-,046	,026	-,214	-1,779	0,078
	X4	,012	,036	,044	,338	0,736
	X5	-,001	,021	-,005	-,034	0,973
a. Dependent Variable: ABSRES						

Sumber: Hasil pengolahan output SPSS;2026

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada Tabel 4.14 diatas, menggunakan metode Glejser, diketahui bahwa variabel X1 memiliki nilai signifikansi sebesar 0,347, X2 sebesar 0,257, X3 sebesar 0,078, X4 sebesar 0,736, dan X5 sebesar 0,973. Seluruh nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

4) Uji Linearitas

Tabel 4.15 Hasil Uji Linearitas X1 dan Y

ANOVA Table							
			Sum of	df	Mean	F	Sig.
			Squares		Square		
Y	Between	(Combined)	190,980	13	14,691	5,569	0,000
*	Groups	Linearity	166,465	1	166,465	63,109	0,000
X1		Deviation from Linearity	24,515	12	2,043	,775	0,675
Within Groups			266,411	101	2,638		
Total			457,391	114			

Sumber: Hasil pengolahan output SPSS;2026

Berdasarkan hasil uji linearitas yang disajikan pada Tabel 4.15, diperoleh nilai *Sig. Deviation from Linearity* sebesar 0,675, yang lebih besar dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara variabel X1 dan Y memenuhi asumsi linearitas, sehingga dapat dinyatakan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang linear.

Tabel 4.16 Hasil Uji Linearitas X2 dan Y

ANOVA Table							
			Sum of	df	Mean	F	Sig.
			Squares		Square		
Y	Between	(Combined)	112,966	10	11,297	3,411	0,001
*	Groups	Linearity	89,688	1	89,688	27,081	0,000
X2		Deviation	23,279	9	2,587	,781	0,634
			from Linearity				
Within Groups			344,425	104	3,312		
Total			457,391	114			

Sumber: Hasil pengolahan output SPSS;2026

Berdasarkan hasil uji linearitas yang disajikan pada Tabel 4.16, diperoleh nilai *Sig. Deviation from Linearity* sebesar 0,634, yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, hubungan antara variabel X2 dan Y dapat dinyatakan linear dan telah memenuhi asumsi linearitas.

Tabel 4.17 Hasil Uji Linearitas X3 dan Y

ANOVA Table							
			Sum of	df	Mean	F	Sig.
			Squares		Square		
Y	Between	(Combined)	187,025	10	18,702	7,194	0,000
*	Groups	Linearity	145,786	1	145,786	56,078	0,000
X3		Deviation from	41,239	9	4,582	1,763	0,084
		Linearity					
	Within Groups		270,366	104	2,600		
	Total		457,391	114			

Sumber: Hasil pengolahan output SPSS;2026

Berdasarkan hasil uji linearitas pada Tabel 4.17, diperoleh nilai Sig. *Deviation from Linearity* sebesar 0,084, yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel X3 dengan Y bersifat linear, sehingga asumsi linearitas telah terpenuhi. Dengan demikian, variabel X3 dan variabel Y memiliki hubungan yang dapat dianalisis menggunakan regresi linear.

Tabel 4.18 Hasil Uji Linearitas X4 dan Y

ANOVA Table							
			Sum of	df	Mean	F	Sig.
			Squares		Square		
Y	Between	(Combined)	178,800	12	14,900	5,455	0,000
*	Groups	Linearity	155,424	1	155,424	56,905	0,000
X4		Deviation from	23,377	11	2,125	,778	0,661
		Linearity					
	Within Groups		278,591	102	2,731		
	Total		457,391	114			

Sumber: Hasil pengolahan output SPSS;2026

Berdasarkan hasil uji linearitas pada Tabel 4.18 di atas, diperoleh nilai Sig. *Deviation from Linearity* sebesar 0,661 ($> 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel X4 dengan Y bersifat linear, sehingga memenuhi asumsi linearitas. Dengan demikian, variabel X4 dan variabel Y memiliki hubungan yang dapat dianalisis menggunakan regresi linear.

Tabel 4.19 Hasil Uji Linearitas X5 dan Y

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X5	Between Groups	(Combined)	256,020	21	12,191	5,630	0,000
		Linearity	189,613	1	189,613	87,570	0,000
		Deviation from Linearity	66,406	20	3,320	1,533	0,088
	Within Groups		201,372	93	2,165		
Total			457,391	114			

Sumber: Hasil pengolahan output SPSS;2026

Berdasarkan hasil uji linearitas pada Tabel 4.19, diperoleh nilai Sig. *Deviation from Linearity* sebesar 0,088, yang lebih besar dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat penyimpangan dari hubungan linear, sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel X5 dengan variabel Y bersifat linear. Dengan demikian, asumsi linearitas dalam penelitian ini telah terpenuhi sehingga analisis regresi linear dapat dilanjutkan.

4.3.3 Analisis Regresi

1) Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.20 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28,769	,871		33,011	0,000
	X1	-,160	,065	-,225	-2,451	0,016
	X2	,039	,068	,049	,570	0,570
	X3	-,151	,068	-,188	-2,224	0,028
	X4	-,130	,066	-,181	-1,982	0,050
	X5	-,128	,037	-,329	-3,467	0,001

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil pengolahan output SPSS;2026

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada tabel 4.20 maka dapat dirumuskan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 28,769 - 0,160X_1 + 0,039X_2 - 0,151X_3 - 0,130X_4 - 0,128X_5 + e$$

Dari persamaan diatas, maka dapat di jelaskan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 28,769 menunjukkan bahwa apabila variabel Lama Bekerja (X1), Tingkat Pendidikan (X2), Keikatan Terhadap Organisasi (X3), Kepuasan Kerja (X4), dan Budaya Organisasi (X5) bernilai nol, maka nilai *Turnover Intention* (Y) sebesar 28,769.
- b. Nilai koefisien regresi variabel Lama Bekerja (X1) sebesar -0,160 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada variabel Lama Bekerja, dengan asumsi variabel independen lainnya tetap, akan menurunkan *Turnover Intention* (Y) sebesar 0,160.
- c. Nilai koefisien regresi variabel Tingkat Pendidikan (X2) sebesar 0,039 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada variabel Tingkat Pendidikan, dengan asumsi variabel independen lainnya tetap, akan meningkatkan *Turnover Intention* (Y) sebesar 0,039.
- d. Nilai koefisien regresi variabel Keikatan Terhadap Organisasi (X3) sebesar -0,151 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada variabel Keikatan Terhadap Organisasi, dengan asumsi variabel independen lainnya tetap, akan menurunkan *Turnover Intention* (Y) sebesar 0,151.
- e. Nilai koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja (X4) sebesar -0,130 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada variabel Kepuasan Kerja, dengan asumsi variabel independen lainnya tetap, akan menurunkan *Turnover Intention* (Y) sebesar 0,130.
- f. Nilai koefisien regresi variabel Budaya Organisasi (X5) sebesar -0,128 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada variabel Budaya Organisasi, dengan asumsi variabel independen lainnya tetap, akan menurunkan *Turnover Intention* (Y) sebesar 0,128.

2) Koefisien Korelasi (R)

Tabel 4.21 Hasil koefisien korelasi

		Correlations					
		X1	X2	X3	X4	X5	Y
X1	Pearson Correlation	1	,560**	,573**	,557**	,597**	-,603**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	115	115	115	115	115	115
X2	Pearson Correlation	,560**	1	,448**	,528**	,574**	-,446**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	115	115	115	115	115	115
X3	Pearson Correlation	,573**	,448**	1	,530**	,524**	-,564**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	115	115	115	115	115	115
X4	Pearson Correlation	,557**	,528**	,530**	1	,637**	-,590**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	115	115	115	115	115	115
X5	Pearson Correlation	,597**	,574**	,524**	,637**	1	-,650**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	115	115	115	115	115	115
Y	Pearson Correlation	-,603**	-,446**	-,564**	-,590**	-,650**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	115	115	115	115	115	115

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

Sumber: Hasil pengolahan output SPSS;2026

Berdasarkan hasil koefisien korelasi pada Tabel 4.21 diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Lama Bekerja (X1)

Berdasarkan uji korelasi *Pearson*, diperoleh koefisien korelasi sebesar -0,603 yang termasuk dalam kategori sedang (0,50–0,69). Hal ini menunjukkan bahwa Lama Bekerja (X1) memiliki hubungan sedang dengan *Turnover Intention* (Y). Nilai negatif menunjukkan hubungan yang berlawanan arah, yaitu semakin lama masa kerja pegawai, semakin rendah kecenderungan *turnover intention*.

b. Tingkat Pendidikan (X2)

Hasil uji korelasi *Pearson* menunjukkan koefisien korelasi sebesar -0,446, yang berada pada kategori lemah (0,30–0,49). Artinya, Tingkat Pendidikan (X2) memiliki hubungan yang lemah dengan *Turnover Intention* (Y). Hubungan negatif menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan pegawai, semakin rendah kecenderungan *turnover intention*.

c. Keikatan terhadap Organisasi (X3)

Berdasarkan uji korelasi *Pearson*, diperoleh koefisien korelasi sebesar -0,564 yang termasuk kategori sedang (0,50–0,69). Hasil ini menunjukkan adanya hubungan sedang antara Keikatan terhadap Organisasi (X3) dan *Turnover Intention* (Y). Tanda negatif berarti semakin kuat keikatan pegawai terhadap organisasi, semakin rendah kecenderungan *turnover intention*.

d. Kepuasan Kerja (X4)

Hasil uji korelasi *Pearson* memperoleh koefisien korelasi sebesar -0,590, yang termasuk dalam kategori sedang (0,50–0,69). Hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja (X4) memiliki hubungan sedang dengan *Turnover Intention* (Y). Hubungan negatif berarti semakin tinggi kepuasan kerja pegawai, semakin rendah kecenderungan *turnover intention*.

e. Budaya Organisasi (X5)

Berdasarkan uji korelasi *Pearson*, diperoleh koefisien korelasi sebesar -0,650 yang termasuk kategori sedang (0,50–0,69). Artinya, Budaya Organisasi (X5) memiliki hubungan sedang dengan *Turnover Intention* (Y). Nilai negatif menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi yang dirasakan pegawai, semakin rendah kecenderungan *turnover intention*.

3) Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.22 Hasil koefisien determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,735 ^a	0,541	0,520	1,382
a. Predictors: (Constant), X5, X3, X2, X4, X1				

Sumber: Hasil pengolahan output SPSS;2026

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2) pada Tabel 4.22, diperoleh nilai R Square sebesar 0,541. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Lama Bekerja (X1), Tingkat Pendidikan (X2), Keikatan Terhadap Organisasi (X3), Kepuasan Kerja (X4), dan Budaya Organisasi (X5) secara bersama-sama mempengaruhi variabel *Turnover Intention* (Y) sebesar 54,1%, sedangkan 45,9% sisanya

dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.3.4 Pengujian Hipotesis

1) Uji Simultan/ Uji F

Uji simultan (uji F) pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan taraf signifikansi (α) sebesar 0,05. Sebelum membandingkan nilai F hitung dengan F tabel, terlebih dahulu ditentukan nilai F tabel berdasarkan derajat kebebasan (*degree of freedom*). Adapun perhitungannya adalah sebagai berikut:

$$Df1 = k$$

$$Df2 = n - k - 1$$

$$\alpha = 0,05$$

Keterangan:

α = taraf signifikansi

k = jumlah variabel independen

n = jumlah sampel

$$Df1 = 5$$

$$Df2 = 115 - 5 - 1 = 109$$

Berdasarkan nilai $Df1 = 5$, $Df2 = 109$, dan taraf signifikansi 0,05, diperoleh nilai F tabel sebesar 2,30.

Dengan demikian, nilai F tabel yang digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan dalam uji simultan (uji F) pada penelitian ini adalah 2,30.

Tabel 4.23 Hasil uji F

Table 1. ANOVA Model Summary

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	245,352	5	49,070	25,684	,000 ^b
	Residual	208,248	109	1,911		
	Total	453,600	114			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X5, X3, X2, X4, X1						

Sumber: Hasil pengolahan output SPSS;2026

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F) pada Tabel 4.23, diperoleh nilai F hitung sebesar 25,684, lebih besar dari F tabel sebesar 2,30, dengan nilai signifikansi 0,000

$< 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga variabel Lama Bekerja (X1), Tingkat Pendidikan (X2), Keikatan terhadap Organisasi (X3), Kepuasan Kerja (X4), dan Budaya Organisasi (X5) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y).

2) Uji Parsial/ Uji T

Uji parsial (uji t) pada penelitian ini menggunakan taraf signifikansi sebesar 0,05. Adapun perhitungan untuk menentukan nilai t tabel sebagai dasar pengambilan keputusan dalam uji ini adalah sebagai berikut:

$$Df_2 = n - k$$

$$\alpha = 0,05$$

Keterangan:

α = taraf signifikansi

k = jumlah variabel independen

n = jumlah sampel

$$Df = 115 - 5 - 1 = 109$$

$$t \text{ tabel} = 1,981$$

Sehingga diperoleh nilai t tabel sebesar 1,981, yang selanjutnya digunakan sebagai dasar pembandingan dengan nilai t hitung dalam pengujian hipotesis secara parsial.

Tabel 4.24 Hasil uji T

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	28,769	,871		33,011
	X1	-,160	,065	-,225	-2,451
	X2	,039	,068	,049	,570
	X3	-,151	,068	-,188	-2,224
	X4	-,130	,066	-,181	-1,982
	X5	-,128	,037	-,329	-3,467

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil pengolahan output SPSS;2026

Dari hasil uji T pada Tabel 4.24 diatas, maka dapat di jelaskan hasil uji tersebut sebagai berikut:

1) Pengaruh Lama Bekerja (X1) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Berdasarkan hasil uji t, variabel Lama Bekerja (X1) memperoleh nilai t hitung sebesar -2,451 dengan nilai signifikansi 0,016. Karena nilai signifikansi 0,016 $< 0,05$ dan nilai t hitung = -2,451 $> t$ tabel = 1,981, maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Lama Bekerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

2) Pengaruh Tingkat Pendidikan (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Berdasarkan hasil uji t, variabel Tingkat Pendidikan (X2) memperoleh nilai t hitung sebesar 0,570 dengan nilai signifikansi 0,570. Karena nilai signifikansi 0,570 $> 0,05$ dan nilai t hitung = 0,570 $< t$ tabel = 1,981, maka H_{03} diterima dan H_{a3} ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Tingkat Pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.

3) Pengaruh Keikatan Terhadap Organisasi (X3) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Berdasarkan hasil uji t, variabel Keterikatan terhadap Organisasi (X3) memperoleh nilai t hitung sebesar -2,224 dengan nilai signifikansi 0,028. Karena nilai signifikansi 0,028 $< 0,05$ dan nilai t hitung = 2,224 $> t$ tabel = 1,981, maka H_{04} ditolak dan H_{a4} diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Keterikatan terhadap Organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

4) Pengaruh Kepuasan Kerja (X4) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Berdasarkan hasil uji t, variabel Kepuasan Kerja (X4) memperoleh nilai t hitung sebesar -1,982 dengan nilai signifikansi 0,050. Karena nilai t hitung = -1,982 sehingga t hitung = 1,982 $> t$ tabel = 1,981, serta nilai signifikansi 0,050 berada pada batas signifikansi yang digunakan dalam penelitian ($\alpha = 0,05$), maka H_{05} ditolak dan H_{a5} diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

5) Pengaruh Budaya Organisasi (X5) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Berdasarkan hasil uji t, variabel Budaya Organisasi (X5) memperoleh nilai t hitung sebesar -3,467 dengan nilai signifikansi 0,001. Karena nilai signifikansi 0,001 $< 0,05$ dan nilai t hitung = 3,467 $> t$ tabel = 1,981, maka H_{06} ditolak dan

H_{a5} diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

4.4 Pembahasan

- 1) Pengaruh Lama Bekerja (X1), Tingkat pendidikan (X2), Keikatan terhadap Organisasi (X3), Kepuasan kerja (X4) dan Budaya Organisasi (X5) terhadap *Turnover Intention* (Y) secara simultan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara simultan (Uji F), diperoleh nilai F hitung sebesar 25,684 dengan signifikansi 0,000. Nilai tersebut lebih besar dari F tabel sebesar 2,30 ($25,684 > 2,30$), sedangkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, H₀₁ ditolak dan H_{a1} diterima. Artinya, Lama Bekerja (X1), Tingkat Pendidikan (X2), Keikatan terhadap Organisasi (X3), Kepuasan Kerja (X4), dan Budaya Organisasi (X5) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) pada pegawai Bappeda Provinsi Kalimantan Timur Samarinda.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, diperoleh nilai R² sebesar 54,1%. Hal ini menunjukkan bahwa Lama Bekerja (X1), Tingkat Pendidikan (X2), Keikatan terhadap Organisasi (X3), Kepuasan Kerja (X4), dan Budaya Organisasi (X5) secara bersama-sama mampu menjelaskan *Turnover Intention* (Y) sebesar 54,1%. Sementara itu, sebesar 45,9% sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

Secara teoretis, hasil tersebut sejalan dengan *Social Exchange Theory*, yang menjelaskan bahwa hubungan timbal balik antara pegawai dan organisasi dapat memengaruhi sikap pegawai terhadap pekerjaannya. Ketika pegawai merasa mendapatkan pengalaman kerja, lingkungan, dan perlakuan organisasi yang sesuai dengan kontribusinya, kecenderungan untuk meninggalkan organisasi dapat berkurang.

- 2) Pengaruh Lama Bekerja (X1) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Berdasarkan hasil uji t, variabel Lama Bekerja (X1) memperoleh nilai t hitung sebesar -2,451 dengan tingkat signifikansi 0,016. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,016 < 0,05$) dan nilai absolut t hitung lebih besar dari t tabel ($2,451 > 1,981$), maka H₀₂ ditolak dan H_{a2} diterima. Dengan demikian, Lama

Bekerja (X1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y). Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki masa kerja lebih lama cenderung memiliki niat untuk meninggalkan organisasi yang lebih rendah. Hal tersebut dapat terjadi karena semakin lama pegawai bekerja, semakin baik pula pemahaman dan penyesuaian mereka terhadap lingkungan serta sistem kerja di Bappeda. Kondisi tersebut dapat membuat pegawai merasa lebih nyaman dan memiliki keterikatan yang lebih kuat dengan organisasi.

3) Pengaruh Tingkat Pendidikan (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Berdasarkan hasil uji t, variabel Tingkat Pendidikan (X2) memperoleh nilai t hitung sebesar 0,570 dengan nilai signifikansi 0,570. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih kecil dari t tabel ($0,570 < 1,981$) dan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($0,570 > 0,05$). Dengan demikian, H03 diterima dan Ha3 ditolak, yang berarti Tingkat Pendidikan (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y). Kondisi ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan yang dimiliki pegawai belum menjadi faktor yang menentukan munculnya niat untuk meninggalkan organisasi. Meskipun pendidikan yang lebih tinggi dapat memberikan pengetahuan dan wawasan yang lebih luas, dalam lingkungan Bappeda keputusan pegawai untuk bertahan atau berpindah kerja dapat lebih dipengaruhi oleh kondisi pekerjaan dan faktor lain di luar tingkat pendidikan.

4) Pengaruh Keikatan terhadap Organisasi (X3) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Berdasarkan hasil uji t, variabel Keikatan terhadap Organisasi (X3) memperoleh nilai t hitung sebesar -2,224 dengan signifikansi 0,028. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,028 < 0,05$), sehingga H04 ditolak dan Ha4 diterima. Dengan demikian, Keikatan terhadap Organisasi (X3) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y). Selain itu, koefisien regresi sebesar -0,151 menunjukkan bahwa semakin kuat keikatan pegawai terhadap organisasi, baik secara emosional maupun moral, maka semakin rendah kecenderungan pegawai untuk meninggalkan Bappeda Provinsi Kalimantan Timur.

5) Pengaruh Kepuasan Kerja (X4) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Berdasarkan hasil uji t, variabel Kepuasan Kerja (X4) memperoleh nilai t hitung sebesar -1,982 dengan nilai signifikansi 0,050. Nilai tersebut menunjukkan bahwa nilai absolut t hitung lebih besar dari t tabel ($1,982 > 1,981$) dan nilai signifikansi berada pada batas 0,05. Dengan demikian, H_05 ditolak dan H_{a5} diterima, sehingga Kepuasan Kerja (X4) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y). Koefisien regresi sebesar -0,130 menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan pegawai terhadap pekerjaan, pengawasan, kompensasi, peluang karier, dan hubungan dengan rekan kerja, maka semakin rendah kecenderungan *Turnover Intention*. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan yang dirasakan pegawai dalam bekerja dapat membantu mengurangi keinginan untuk mencari pekerjaan atau tempat kerja lain.

6) Pengaruh Budaya Organisasi (X5) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Berdasarkan hasil uji t, Budaya Organisasi (X5) memperoleh nilai t hitung sebesar -3,467 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. Karena nilai t hitung $> t$ tabel ($-3,467 > 1,981$) dan nilai sig $< 0,05$ ($0,001 < 0,05$) menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Dalam hal ini H_{06} ditolak dan H_{a6} diterima.

Dari seluruh variabel independent yang diuji, Budaya Organisasi memiliki nilai t hitung yang paling dominan yaitu sebesar -3,467 dan memiliki nilai signifikansi 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi merupakan faktor penentu paling kuat dan paling berperan penting dalam menekan niat pegawai untuk berpindah atau keluar dari instansi. Budaya organisasi di lingkungan Bappeda Provinsi Kalimantan Timur yang tercermin melalui penerjemahan nilai-nilai BerAKHLAK (Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif) di sektor public menciptakan suasana kerja yang suportif, kekeluargaan, serta saling mendukung antar pegawai. Ketika nilai-nilai, norma, dan kebiasaan kerja dalam instansi dinilai positif serta dihanyati baik oleh pegawai, maka organisasi menjadi kondusif sehingga secara signifikan meminimalkan dorongan atau keinginan pegawai untuk mengundurkan diri.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh lama bekerja, tingkat pendidikan, keikatan terhadap organisasi, kepuasan kerja, dan budaya organisasi terhadap *turnover intention* pada pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Provinsi Kalimantan Timur Samarinda, maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Lama bekerja, tingkat pendidikan, keikatan terhadap organisasi, kepuasan kerja, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada pegawai Bappeda Provinsi Kalimantan Timur Samarinda.
2. Lama bekerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.
3. Tingkat pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.
4. Keikatan terhadap organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.
5. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.
6. Budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* serta merupakan variabel yang paling dominan.

5.2 Saran

1. Bagi Bappeda Provinsi Kalimantan Timur

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lama Bekerja, Tingkat Pendidikan, Keikatan Terhadap Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap *turnover intention*. Oleh karena itu, Bappeda Provinsi Kalimantan Timur perlu terus meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman serta memperkuat rasa loyalitas pegawai terhadap organisasi.

Budaya organisasi menjadi variabel yang memiliki pengaruh paling dominan dalam menekan *turnover intention*. Oleh sebab itu, penerapan nilai-nilai BerAKHLAK perlu dipertahankan dan diperkuat melalui komunikasi yang

terbuka, kerja sama yang baik antarpegawai, serta pemberian apresiasi terhadap kinerja secara adil. Selain itu, kesempatan untuk mengikuti pelatihan, meningkatkan kompetensi, dan memperoleh pengembangan karier yang jelas juga perlu diperhatikan agar pegawai merasa dihargai dan memiliki kesempatan untuk berkembang dalam organisasi.

2. Bagi akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu bahan referensi bagi pengembangan penelitian mengenai *turnover intention*, khususnya dalam lingkungan instansi pemerintahan. Untuk penelitian berikutnya, dapat dipertimbangkan penggunaan variabel lain yang berkaitan dengan *turnover intention*, seperti gaya kepemimpinan, kompensasi, beban kerja, lingkungan kerja, *work-life balance*, dan stres kerja. Penelitian juga dapat dilakukan pada instansi atau sektor yang berbeda sehingga hasilnya dapat menjadi bahan perbandingan dan memperluas pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention*.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk menggunakan jumlah responden yang lebih banyak dan cakupan wilayah penelitian yang lebih luas agar hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang lebih beragam. Selain pendekatan kuantitatif, penelitian berikutnya juga dapat menggunakan metode *mixed methods* atau pendekatan kualitatif melalui wawancara secara mendalam. Dengan cara tersebut, alasan, pengalaman, dan pandangan pegawai terkait munculnya *turnover intention* dapat dipahami secara lebih mendalam. Penelitian dalam jangka waktu tertentu (*longitudinal*) juga dapat digunakan untuk melihat perubahan *turnover intention* dari waktu ke waktu.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, I., et al. (2023). *Social exchange theory and its application in organizational behavior*. *Journal of Social Science Research*, 5(1), 1–10.
- Armstrong, M. (2021). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Arikunto, S. (2021). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. John Wiley & Sons.
- Colquitt, J. A. (2021). *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace*. McGraw-Hill Education.
- Colquitt, J. A., LePine, J. A., Wesson, M. J. (2021). *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace* (6th ed.). McGraw-Hill Education.
- Denison, D. R. (2022). *Organizational culture and effectiveness*. Wiley.
- Dessler, G. (2022). *Human resource management* (16th ed.). Pearson Education.
- Djarmiko, Y. H. (2020). *Perilaku organisasi*. Alfabeta.
- Fitriani, L. K., Yusiana, N. (2020). Analisis pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja dan turnover intention pada karyawan Inti Pangan, Kuningan. *Indonesian Journal of Strategic Management*, 3(2).
- Fitria, R., Yuliana, L. (2025). Analisis lingkungan kerja terhadap turnover intentions pada karyawan PT. Spesial Gold. *MASMAN: Master Manajemen*, 3(2), 1–10. <https://doi.org/10.59603/masman.v3i2.808>
- George, T., Merkus, J. (2025). *Explanatory research: Understanding causal relationships in research*.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Homans, G. C. (1958). Social behavior as exchange. *American Journal of Sociology*, 63(6), 597–606.
- Ikhsan, U., Hati, S. W. (2020). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention karyawan di PT. ABC Batam. *Journal of Applied Business Administration (JABA)*.
- Mawaddah, F., Ibnusina, F., Alfikri. (2023). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan usaha pada UMKM rendang di Kota Payakumbuh. *Ekonomipedia: Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 1(1), 17–30. <https://doi.org/10.55043/ekonomipedia.v1i1.91>
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2021). *Human resource management: Gaining a competitive advantage* (11th ed.). McGraw-Hill Education.
- Putra, I. G. N. A., Mahayasa, I. G. A., & Oktarini, L. N. (2023). Analisis pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan (Studi pada Green Terrace Tegallalang, Gianyar–Bali). *Implementasi Manajemen & Kewirausahaan*, 3(2), 16–28. <https://doi.org/10.38156/imka.v3i2.202>

- Rahmawati, M., Sudaryanti, D. S. (2020). Pengaruh struktur modal terhadap profitabilitas pada PT Mustika Ratu Tbk. *BanKu: Jurnal Perbankan dan Keuangan*, 1(1), 9–16.
- Robbins, S. P., Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Robbins, S. P., Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Santrock, J. W. (2021). *Educational psychology* (7th ed.). McGraw-Hill Education.
- Schunk, D. H. (2022). *Learning theories: An educational perspective* (8th ed.). Pearson Education.
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Zhang, Y., et al. (2025). *Knowledge sharing and social exchange theory in organizations*. *International Journal of Organizational Studies*, 8(2), 1–12.

LAMPIRAN

A. Tabel Definisi Operasional

Lampiran 1. Definisi Operasional Penelitian

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
1	Lama Bekerja (X1)	Lama bekerja merupakan seberapa lama pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) menjalin hubungan kerja dengan organisasi, terhitung sejak pertama kali bergabung hingga waktu tertentu. Faktor ini biasanya berkaitan erat dengan pengalaman kerja yang dimiliki, kemampuan dalam menjalankan tugas, kematangan emosional, serta tingkat kedekatan atau keterikatan pegawai terhadap organisasinya.	1. Durasi bekerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dalam organisasi atau instansi (dalam tahun). 2. Pengelompokan masa kerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah. 3. Stabilitas riwayat kerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dalam organisasi atau instansi.
2	Tingkat Pendidikan (X2)	Tingkat pendidikan merupakan bagian dari modal pegawai badan perencanaan pembangunan daerah (Bappeda) yang dimiliki dalam membangun kompetensi dasar, kemampuan analisis, serta kesiapan individu dalam menghadapi kompleksitas tuntutan pekerjaan modern.	1. Durasi bekerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dalam organisasi (dalam tahun). 2. Pengelompokan masa kerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah. 3. Stabilitas Riwayat pegawai Badan

			Perencanaan Pembangunan Daerah kerja dalam organisasi.
3	Keikatan Terhadap Organisasi (X3)	Keikatan terhadap organisasi merupakan sejauh mana Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bapedda) memiliki hubungan emosional, loyalitas, serta keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi ini. Tingkat keikatan yang tinggi umumnya menunjukkan adanya rasa memiliki terhadap organisasi, kemauan untuk memberikan kontribusi terbaik, serta kecenderungan yang lebih rendah untuk meninggalkan organisasi.	1. Komitmen afektif, keterikatan emosional pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah terhadap organisasi. 2. Komitmen berkelanjutan dan pertimbangan rasional pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah mengenai konsekuensi meninggalkan organisasi. 3. Komitmen normatif, rasa kewajiban moral pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah untuk tetap menjadi bagian dari organisasi atau instansi.
4	Keikatan terhadap organisasi (X4)	Kepuasan kerja merupakan perasaan positif Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bapedda) terhadap pekerjaannya yang muncul dari hasil penilaian terhadap karakteristik pekerjaan	1. Kepuasan Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah terhadap pekerjaan itu sendiri.

		tersebut. Kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bapedda) merasa cocok dan menyukai pekerjaannya, baik dilihat dari jenis tugas, kondisi lingkungan kerja, maupun hubungan sosial di tempat kerja	2. Kepuasan Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah terhadap sistem pengawasan. 3. Kepuasan Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah terhadap kompensasi. 4. Kepuasan Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah terhadap peluang promosi. 5. Kepuasan Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah terhadap hubungan dengan rekan kerja.
5	Budaya Organisasi (X5)	Budaya organisasi adalah sistem bersama yang dijalankan oleh Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bapedda) sehingga menjadi pembeda antara instansi Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bapedda) dengan instansi lainnya. Budaya ini mencerminkan nilai-nilai Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bapedda) yang menjadi pedoman bagi	1. Inovasi dan pengambilan risiko oleh Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah. 2. Perhatian terhadap detail Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah. 3. Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah berorientasi pada hasil.

		pegawai dalam bersikap, berperilaku, serta melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan.	4. Pegawai Perencanaan Pembangunan Daerah berorientasi pada manusia
			5. Pegawai Perencanaan Pembangunan Daerah berorientasi tim.
			6. Agresivitas Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah.
			7. Stabilitas Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah.
6	<i>Turnover Intention</i> (Y)	<i>Turnover intention</i> adalah keinginan Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bapedda) untuk meninggalkan instansi secara sukarela. Hal ini sering digunakan sebagai prediksi awal terjadinya <i>turnover</i> aktual, karena niat keluar biasanya muncul sebelum keputusan benar-benar direalisasikan.	1. Pemikiran Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah untuk keluar dari organisasi. 2. Keinginan Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah mencari pekerjaan alternatif. 4) Niat Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah untuk mengundurkan diri dalam waktu dekat.

B. Kuisisioner Penelitian

Lampiran 2. Kuisisioner Penelitian

KUISISIONER PENELITIAN

Analisis *Turnover Intention* pada Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bapedda) Provinsi Kalimantan Timur Samarinda

Yth. Bapak/Ibu Responden

di Tempat,

Dengan hormat,

Perkenalkan, saya Alitia (2261201146), mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Widyagama Mahakam Samarinda. Saat ini saya sedang menyusun tugas akhir (skripsi) dengan judul:

“Analisis *Turnover Intention* pada Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Kalimantan Timur”.

Kuesioner ini bertujuan untuk memperoleh data dan informasi mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *Turnover Intention* pada pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Kalimantan Timur. Sehubungan dengan penelitian tersebut, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk berpartisipasi sebagai responden dengan mengisi kuesioner ini secara jujur dan objektif sesuai dengan kondisi dan pengalaman yang sebenarnya.

Seluruh data dan informasi yang Bapak/Ibu berikan akan dijaga kerahasiaannya serta hanya digunakan untuk kepentingan penelitian akademik. Partisipasi Bapak/Ibu sangat berarti dalam mendukung kelancaran dan keberhasilan penelitian ini.

Samarinda, 9 Juli 2026

ALITIA

A. Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : ☐ Laki-Laki : ☐ Perempuan
3. Usia : ☐ <25 Tahun : ☐ >40 Tahun
☐ 25 - 30 Tahun
☐ 31 - 40 Tahun
4. Tingkat Pendidikan : ☐ S2 : ☐ SMP
☐ S1/D4
☐ D3
☐ SMA
5. Lama Bekerja : ☐ < 1 Tahun : ☐ > 6 Tahun
☐ 1 – 3 Tahun
☐ 4 – 6 Tahun
6. Jabatan : ☐ Lainnya ____

B. Petunjuk Pengisian

Bacalah setiap pernyataan dengan cermat, lalu beri tanda centang (✓) pada salah satu pilihan jawaban yang paling sesuai dengan pendapat Anda. Gunakan skala penilaian berikut:

- Skor 4 : Sangat Setuju
- Skor 3 : Setuju
- Skor 2 : Tidak Setuju
- Skor 1 : Sangat Tidak Setuju

Lama Bekerja (X₁)

No	Indikator	Pertanyaan	Jawaban			
			SS	S	TS	STS
1	Durasi bekerja	1. Masa kerja saya membantu saya memahami tugas dan tanggung jawab pekerjaan dengan baik.				
		2. Semakin lama saya bekerja di instansi ini, semakin baik kemampuan saya dalam melaksanakan pekerjaan.				
2	Pengelompokkan masa kerja	1. Pengalaman yang saya peroleh selama bekerja membantu saya menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efektif.				
		2. Masa kerja yang saya miliki memberikan bekal pengalaman yang bermanfaat dalam menghadapi berbagai situasi pekerjaan.				
3	Stabilitas Riwayat kerja	1. Saya berkomitmen untuk tetap bekerja di instansi ini dalam jangka waktu yang panjang				

		2. Saya memiliki keinginan untuk terus menjadi bagian dari instansi ini.				
--	--	--	--	--	--	--

Tingkat Pendidikan (X₂)

No	Indikator	Pertanyaan	Jawaban			
			SS	S	TS	STS
1	Pendidikan Formal	1. Pendidikan formal saya mendukung pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pekerjaan saya.				
		2. Pengetahuan yang saya peroleh melalui pendidikan formal membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan.				
2	Kemampuan Analisis	1. Pendidikan yang saya tempuh meningkatkan kemampuan saya dalam menganalisis permasalahan pekerjaan.				
		2. Pendidikan yang saya miliki membantu saya menentukan solusi yang tepat terhadap permasalahan pekerjaan.				
3		1. Latar belakang pendidikan saya sesuai dengan bidang				

	Kesesuaian Pendidikan	pekerjaan yang saya jalankan saat ini.				
		2. Tingkat pendidikan saya mendukung pelaksanaan tugas sesuai dengan bidang pekerjaan saya.				

Keikatan Terhadap Organisasi (X₃)

No	Indikator	Pertanyaan	Jawaban			
			SS	S	TS	STS
1	Komitmen Afektif	1. Saya merasa memiliki ikatan emosional yang kuat dengan instansi tempat saya bekerja.				
		2. Saya bangga menjadi bagian dari instansi ini.				
2	Komitmen Berkelanjutan	1. Saya mempertimbangkan berbagai konsekuensi apabila harus meninggalkan instansi ini.				
		2. Tetap bekerja di instansi ini memberikan manfaat yang penting bagi saya.				
3	Komitmen Normatif	1. Saya merasa memiliki tanggung jawab untuk tetap bekerja di instansi ini.				

		2. Saya merasa berkewajiban memberikan kontribusi terbaik bagi instansi ini.				
--	--	--	--	--	--	--

Kepuasan Kerja (X₄)

No	Indikator	Pertanyaan	Jawaban			
			SS	S	TS	STS
1	Kepuasan Pekerjaan	1. Saya puas dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya.				
		2. Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang saya miliki.				
2	Kepuasan Atasan	1. Saya merasa puas terhadap cara atasan memberikan bimbingan dalam bekerja.				
		2. Atasan memberikan arahan yang jelas sehingga memudahkan saya dalam menyelesaikan pekerjaan.				
3	Kepuasan Kompensasi	1. Saya merasa kompensasi yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan saya.				
		2. Saya merasa puas terhadap imbalan yang diberikan oleh instansi atas pekerjaan yang saya lakukan.				

4	Kepuasan Promosi	1. Saya memiliki kesempatan yang sama untuk memperoleh promosi jabatan sesuai dengan kinerja saya.				
		2. Proses promosi jabatan di instansi ini dilakukan secara adil dan objektif.				

Budaya Organisasi (X₅)

No	Indikator	Pertanyaan	Jawaban			
			SS	S	TS	STS
1	Inovasi	1. Instansi mendorong saya untuk mengemukakan ide baru dalam menyelesaikan pekerjaan.				
		2. Saya diberi kesempatan untuk menyampaikan saran atau ide yang dapat meningkatkan kualitas pekerjaan.				
2	Pengambilan Resiko	1. Saya diberi kepercayaan untuk mengambil keputusan sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan saya.				
		2. Instansi mendukung saya untuk mencoba cara kerja baru selama sesuai dengan ketentuan yang berlaku.				

3	Perhatian Detail	1. Instansi menekankan saya agar teliti dan cermat.				
		2. Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan menjadi perhatian utama di instansi ini.				
4	Orientasi Hasil	1. Instansi menguatamakan pencapaian hasil kerja yang berkualitas.				
		2. Keberhasilan kerja dinilai berdasarkan hasil yang dicapai sesuai dengan target yang telah ditetapkan.				
5	Orientasi Manusia	1. Instansi memperhatikan kesejahteraan dan kebutuhan pegawai dalam pelaksanaan pekerjaan.				
		2. Hubungan yang baik antar pegawai menjadi perhatian dalam lingkungan kerja.				
6	Orientasi Tim	1. Instansi mendorong pegawai untuk bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan.				
		2. Kerja sama antartim menjadi bagian penting dalam pelaksanaan pekerjaan.				

7	Agresivitas	1. Instansi mendorong pegawai untuk bekerja secara aktif dalam mencapai target pekerjaan.				
		2. Saya didorong untuk menunjukkan inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan.				
8	Stabilitas	1. Instansi memiliki aturan kerja yang jelas sebagai pedoman dalam bekerja.				
		2. Sistem kerja di instansi ini berjalan konsisten.				

Turnover Intention (Y)

No	Indikator	Pertanyaan	Jawaban			
			SS	S	TS	STS
1	Pemikiran Keluar	1. Saya pernah memikirkan untuk bekerja di instansi lain.				
		2. Saya mempertimbangkan kemungkinan untuk berpindah dari instansi tempat saya bekerja saat ini.				
2	Mencari Pekerjaan Lain	1. Saya tertarik mencari informasi mengenai peluang kerja di instansi atau organisasi lain				

		2. Saya akan mencari pekerjaan lain apabila terdapat kesempatan yang sesuai dengan harapan saya.				
3	Niat Keluar	1. Saya memiliki keinginan untuk berpindah ke tempat kerja lain apabila memperoleh kesempatan yang lebih baik.				
		2. Saya berencana meninggalkan instansi apabila terdapat peluang kerja yang lebih sesuai dengan harapan saya.				

C. Tabulasi Data

Lama Bekerja (X₁)

No	X ₁									
	X1.1		TOTAL X1.1	X1.2		TOTAL X1.2	X1.3		TOTAL X1.3	TOTAL X1
1	3	3	6	3	3	6	3	4	7	19
2	2	3	5	2	3	5	3	3	6	16
3	4	4	8	2	2	4	3	4	7	19
4	3	3	6	3	3	6	3	4	7	19
5	4	4	8	3	4	7	4	3	7	22
6	2	3	5	2	3	5	4	4	8	18
7	4	3	7	4	3	7	4	4	8	22
8	3	4	7	2	3	5	3	4	7	19
9	4	3	7	3	3	6	3	3	6	19
10	3	2	5	3	3	6	4	3	7	18
11	3	4	7	4	4	8	2	2	4	19
12	4	4	8	3	4	7	3	4	7	22
13	4	4	8	3	4	7	3	4	7	22
14	3	4	7	4	3	7	2	4	6	20
15	3	3	6	4	3	7	3	4	7	20
16	3	4	7	3	4	7	4	3	7	21
17	4	4	8	3	3	6	4	3	7	21
18	4	3	7	3	4	7	2	2	4	18
19	4	3	7	3	4	7	4	3	7	21

20	3	4	7	3	4	7	4	3	7	21
21	3	3	6	3	4	7	4	3	7	20
22	3	3	6	2	3	5	4	3	7	18
23	3	3	6	3	4	7	2	4	6	19
24	4	3	7	4	4	8	3	3	6	21
25	4	4	8	3	3	6	3	4	7	21
26	4	4	8	4	4	8	4	3	7	23
27	4	4	8	3	3	6	3	3	6	20
28	4	3	7	4	4	8	3	3	6	21
29	3	3	6	4	3	7	4	3	7	20
30	3	4	7	3	4	7	4	3	7	21
31	4	4	8	3	3	6	2	2	4	18
32	3	4	7	4	3	7	4	3	7	21
33	3	3	6	4	4	8	3	3	6	20
34	3	3	6	4	3	7	3	4	7	20
35	4	4	8	3	3	6	3	4	7	21
36	3	3	6	4	3	7	4	4	8	21
37	4	3	7	3	4	7	4	4	8	22
38	4	4	8	3	4	7	3	4	7	22
39	3	4	7	4	3	7	4	4	8	22
40	4	3	7	3	3	6	3	2	5	18
41	3	3	6	4	3	7	3	3	6	19
42	3	3	6	3	4	7	3	2	5	18
43	3	3	6	4	4	8	3	3	6	20
44	3	3	6	3	3	6	4	3	7	19
45	3	3	6	3	4	7	3	2	5	18
46	4	3	7	4	4	8	3	4	7	22
47	4	4	8	2	3	5	4	2	6	19
48	3	3	6	3	4	7	3	2	5	18
49	3	3	6	3	3	6	4	4	8	20
50	3	3	6	3	3	6	2	2	4	16
51	3	3	6	3	3	6	2	2	4	16
52	3	3	6	3	3	6	2	2	4	16
53	3	3	6	3	4	7	3	2	5	18
54	4	3	7	3	4	7	3	3	6	20
55	3	4	7	3	3	6	2	3	5	18
56	3	2	5	4	3	7	2	4	6	18
57	3	3	6	3	4	7	3	2	5	18
58	3	3	6	4	3	7	2	3	5	18
59	3	2	5	3	3	6	1	3	4	15
60	3	3	6	2	2	4	3	1	4	14
61	3	4	7	2	3	5	4	4	8	20
62	4	4	8	3	3	6	2	3	5	19
63	3	4	7	3	4	7	4	3	7	21
64	3	3	6	3	4	7	4	3	7	20
65	3	4	7	4	2	6	4	2	6	19

66	3	4	7	3	3	6	2	2	4	17
67	4	4	8	4	3	7	1	2	3	18
68	4	4	8	3	3	6	2	2	4	18
69	3	4	7	3	3	6	4	3	7	20
70	4	3	7	4	3	7	2	2	4	18
71	4	4	8	4	4	8	3	4	7	23
72	4	3	7	3	4	7	4	2	6	20
73	3	4	7	4	3	7	4	2	6	20
74	4	4	8	4	3	7	4	4	8	23
75	3	4	7	4	4	8	3	2	5	20
76	3	3	6	3	3	6	2	3	5	17
77	4	3	7	4	2	6	3	2	5	18
78	4	4	8	3	2	5	4	3	7	20
79	3	4	7	3	3	6	4	3	7	20
80	4	3	7	3	2	5	2	3	5	17
81	3	4	7	2	2	4	4	3	7	18
82	3	4	7	3	4	7	2	2	4	18
83	3	4	7	3	3	6	1	2	3	16
84	4	3	7	3	2	5	2	1	3	15
85	4	3	7	4	4	8	3	4	7	22
86	4	3	7	2	3	5	2	2	4	16
87	3	2	5	2	2	4	2	2	4	13
88	2	4	6	2	2	4	1	1	2	12
89	4	3	7	3	2	5	4	3	7	19
90	4	3	7	3	3	6	1	2	3	16
91	2	3	5	2	2	4	1	1	2	11
92	3	3	6	3	3	6	4	4	8	20
93	2	3	5	3	2	5	2	1	3	13
94	2	3	5	4	3	7	1	1	2	14
95	2	3	5	3	2	5	2	2	4	14
96	3	4	7	3	3	6	2	1	3	16
97	3	2	5	3	2	5	2	1	3	13
98	3	4	7	2	3	5	2	2	4	16
99	2	3	5	2	3	5	1	1	2	12
100	3	2	5	3	3	6	1	2	3	14
101	2	3	5	3	2	5	4	2	6	16
102	4	4	8	3	2	5	4	3	7	20
103	3	2	5	3	2	5	3	2	5	15
104	3	2	5	3	3	6	4	3	7	18
105	3	3	6	3	3	6	4	4	8	20
106	3	2	5	3	2	5	3	2	5	15
107	4	3	7	3	3	6	4	3	7	20
108	3	4	7	2	3	5	3	2	5	17
109	3	2	5	3	2	5	4	3	7	17
110	4	3	7	4	3	7	3	3	6	20
111	3	2	5	2	3	5	1	2	3	13

112	3	2	5	3	3	6	2	1	3	14
113	2	1	3	2	2	4	2	1	3	10
114	2	3	5	3	2	5	2	1	3	13
115	3	3	6	4	3	7	4	4	8	21

Tingkat Pendidikan (X₂)

No	X ₂									
	X2.1		TOTAL X2.1	X2.2		TOTAL X2.2	X2.3		TOTAL X2.3	TOTAL X2
1	3	2	5	2	3	5	2	3	5	15
2	2	3	5	2	3	5	3	2	5	15
3	3	2	5	2	3	5	4	3	7	17
4	4	3	7	3	3	6	2	3	5	18
5	4	3	7	3	3	6	2	3	5	18
6	2	2	4	3	4	7	2	3	5	16
7	3	4	7	4	3	7	3	4	7	21
8	2	3	5	3	3	6	2	3	5	16
9	2	3	5	3	3	6	2	2	4	15
10	2	3	5	3	3	6	2	1	3	14
11	3	4	7	4	3	7	4	3	7	21
12	2	3	5	4	4	8	3	4	7	20
13	4	4	8	3	4	7	3	3	6	21
14	3	4	7	3	3	6	2	4	6	19
15	4	3	7	3	4	7	3	2	5	19
16	4	4	8	3	4	7	4	3	7	22
17	3	3	6	4	3	7	4	4	8	21
18	4	3	7	3	4	7	3	3	6	20
19	3	2	5	4	3	7	3	4	7	19
20	2	3	5	3	4	7	3	4	7	19
21	4	4	8	3	4	7	3	3	6	21
22	4	4	8	3	2	5	4	3	7	20
23	4	4	8	2	3	5	3	4	7	20
24	4	2	6	4	4	8	4	4	8	22
25	3	4	7	4	3	7	3	2	5	19
26	2	3	5	4	3	7	3	4	7	19
27	4	4	8	3	3	6	3	3	6	20
28	3	3	6	3	4	7	4	3	7	20
29	3	4	7	4	3	7	3	2	5	19
30	3	3	6	3	3	6	2	4	6	18
31	3	3	6	3	3	6	3	4	7	19
32	3	4	7	3	4	7	4	4	8	22
33	4	3	7	3	3	6	4	3	7	20
34	4	4	8	4	3	7	4	2	6	21
35	2	3	5	4	4	8	3	3	6	19

36	2	3	5	4	4	8	2	4	6	19
37	4	3	7	3	4	7	4	4	8	22
38	4	4	8	3	3	6	3	4	7	21
39	4	3	7	4	4	8	4	3	7	22
40	4	4	8	4	4	8	2	3	5	21
41	2	3	5	3	3	6	3	2	5	16
42	2	3	5	3	3	6	3	3	6	17
43	2	3	5	3	3	6	2	2	4	15
44	2	3	5	3	3	6	2	2	4	15
45	2	2	4	3	3	6	2	2	4	14
46	3	3	6	4	2	6	4	3	7	19
47	3	4	7	3	3	6	4	3	7	20
48	2	3	5	4	3	7	2	2	4	16
49	2	3	5	3	3	6	2	3	5	16
50	2	3	5	3	4	7	3	2	5	17
51	2	3	5	3	3	6	2	2	4	15
52	2	3	5	3	3	6	2	2	4	15
53	3	3	6	4	3	7	3	3	6	19
54	3	2	5	3	4	7	3	3	6	18
55	4	3	7	4	4	8	2	3	5	20
56	3	2	5	3	3	6	2	3	5	16
57	3	4	7	3	4	7	3	3	6	20
58	4	3	7	3	3	6	3	3	6	19
59	3	4	7	3	2	5	3	3	6	18
60	3	3	6	3	4	7	3	4	7	20
61	4	2	6	2	2	4	4	3	7	17
62	4	3	7	3	4	7	3	3	6	20
63	3	3	6	2	4	6	3	4	7	19
64	4	2	6	3	4	7	3	2	5	18
65	3	3	6	4	4	8	4	3	7	21
66	4	3	7	4	4	8	3	3	6	21
67	3	3	6	3	2	5	2	3	5	16
68	3	3	6	3	3	6	3	3	6	18
69	2	3	5	2	3	5	4	4	8	18
70	3	2	5	4	3	7	3	3	6	18
71	4	3	7	4	4	8	4	3	7	22
72	3	4	7	3	3	6	4	3	7	20
73	3	3	6	3	3	6	4	3	7	19
74	3	4	7	2	3	5	4	3	7	19
75	4	3	7	4	4	8	3	4	7	22
76	4	3	7	4	2	6	3	4	7	20
77	4	3	7	3	4	7	3	3	6	20
78	3	3	6	4	3	7	2	3	5	18
79	2	4	6	3	3	6	4	4	8	20
80	4	3	7	3	4	7	3	3	6	20
81	2	2	4	2	1	3	2	2	4	11

82	4	3	7	3	4	7	3	4	7	21
83	2	2	4	3	2	5	2	2	4	13
84	3	3	6	2	3	5	4	4	8	19
85	2	2	4	3	2	5	2	3	5	14
86	3	3	6	3	2	5	2	3	5	16
87	3	3	6	2	3	5	3	2	5	16
88	3	2	5	3	2	5	2	3	5	15
89	3	3	6	3	2	5	2	2	4	15
90	2	2	4	2	3	5	3	3	6	15
91	2	2	4	3	2	5	2	3	5	14
92	3	3	6	2	2	4	3	2	5	15
93	3	2	5	3	3	6	3	2	5	16
94	3	2	5	3	3	6	2	3	5	16
95	2	3	5	3	2	5	3	2	5	15
96	3	3	6	2	2	4	2	3	5	15
97	2	2	4	2	3	5	3	2	5	14
98	3	2	5	3	2	5	3	3	6	16
99	2	3	5	2	2	4	2	2	4	13
100	3	2	5	3	3	6	2	3	5	16
101	3	2	5	2	3	5	2	3	5	15
102	4	3	7	4	3	7	4	4	8	22
103	3	4	7	2	2	4	2	2	4	15
104	3	2	5	3	3	6	4	2	6	17
105	3	3	6	2	3	5	3	4	7	18
106	2	3	5	2	3	5	3	3	6	16
107	3	3	6	3	3	6	3	3	6	18
108	3	2	5	3	2	5	3	3	6	16
109	4	3	7	2	3	5	2	3	5	17
110	3	2	5	3	2	5	4	3	7	17
111	3	3	6	2	2	4	3	2	5	15
112	2	3	5	2	3	5	2	2	4	14
113	3	2	5	3	3	6	2	2	4	15
114	3	4	7	4	3	7	2	2	4	18
115	3	4	7	3	2	5	3	4	7	19

Keikatan Terhadap Organisasi (X₃)

No	X3										
	X3.1		TOTAL X3.1		X3.2		TOTAL X3.2		X3.3		TOTAL X3.3
1	3	4	7	3	4	7	3	3	6	20	
2	3	3	6	4	3	7	3	3	6	19	
3	3	3	6	4	3	7	3	3	6	19	
4	4	3	7	3	4	7	3	3	6	20	
5	3	3	6	4	3	7	3	4	7	20	

6	3	3	6	4	3	7	2	2	4	17
7	2	3	5	3	3	6	2	2	4	15
8	3	4	7	3	3	6	3	4	7	20
9	3	3	6	4	3	7	3	4	7	20
10	4	3	7	3	3	6	3	3	6	19
11	4	4	8	2	3	5	4	2	6	19
12	3	1	4	2	3	5	4	3	7	16
13	4	4	8	3	4	7	3	3	6	21
14	4	4	8	3	4	7	2	3	5	20
15	3	3	6	4	3	7	4	4	8	21
16	3	3	6	2	2	4	3	4	7	17
17	3	4	7	2	3	5	4	4	8	20
18	4	3	7	4	4	8	2	3	5	20
19	3	3	6	2	4	6	4	3	7	19
20	3	4	7	4	3	7	4	3	7	21
21	3	4	7	3	3	6	4	4	8	21
22	4	3	7	3	3	6	4	4	8	21
23	3	3	6	3	3	6	4	4	8	20
24	3	3	6	3	4	7	4	3	7	20
25	4	3	7	2	3	5	4	4	8	20
26	4	3	7	3	3	6	3	3	6	19
27	4	4	8	4	3	7	3	3	6	21
28	3	3	6	3	2	5	4	3	7	18
29	3	2	5	3	3	6	3	2	5	16
30	4	3	7	4	3	7	3	3	6	20
31	4	3	7	2	3	5	3	3	6	18
32	3	3	6	4	3	7	4	3	7	20
33	4	3	7	3	3	6	3	3	6	19
34	4	3	7	4	3	7	3	1	4	18
35	3	3	6	3	4	7	4	4	8	21
36	3	4	7	3	4	7	4	3	7	21
37	3	3	6	3	4	7	4	3	7	20
38	2	3	5	4	3	7	3	4	7	19
39	3	3	6	4	3	7	4	3	7	20
40	3	3	6	2	3	5	4	3	7	18
41	3	2	5	3	3	6	3	3	6	17
42	3	3	6	3	3	6	2	2	4	16
43	3	3	6	4	4	8	3	3	6	20
44	3	3	6	3	3	6	3	4	7	19
45	3	3	6	3	3	6	3	3	6	18
46	4	4	8	3	4	7	3	3	6	21
47	4	4	8	2	3	5	3	4	7	20
48	3	3	6	4	3	7	3	3	6	19
49	3	4	7	3	4	7	3	3	6	20
50	3	3	6	4	3	7	3	3	6	19
51	3	3	6	4	3	7	3	3	6	19

52	3	4	7	3	3	6	3	4	7	20
53	2	3	5	3		3	4	3	7	15
54	4	3	7	4	4	8	3	4	7	22
55	3	4	7	3	3	6	2	4	6	19
56	2	4	6	2	3	5	3	4	7	18
57	3	4	7	3	3	6	4	4	8	21
58	3	3	6	3	4	7	3	2	5	18
59	3	4	7	3	3	6	3	2	5	18
60	1	3	4	3	3	6	3	3	6	16
61	2	4	6	3	4	7	4	3	7	20
62	4	2	6	3	4	7	4	3	7	20
63	4	3	7	2	4	6	4	3	7	20
64	2	4	6	3	3	6	4	3	7	19
65	4	3	7	3	4	7	2	3	5	19
66	3	2	5	3	3	6	2	3	5	16
67	2	3	5	3	3	6	2	4	6	17
68	2	4	6	3	4	7	2	4	6	19
69	3	4	7	4	3	7	2	4	6	20
70	2	3	5	4	3	7	2	4	6	18
71	2	4	6	3	4	7	3	3	6	19
72	3	2	5	3	4	7	4	3	7	19
73	3	4	7	2	3	5	4	3	7	19
74	3	4	7	3	3	6	4	3	7	20
75	2	4	6	3	4	7	3	3	6	19
76	4	2	6	3	4	7	3	3	6	19
77	2	3	5	4	3	7	4	4	8	20
78	2	4	6	3	4	7	3	3	6	19
79	2	3	5	4	3	7	4	4	8	20
80	4	2	6	3	4	7	3	3	6	19
81	2	1	3	2	2	4	2	3	5	12
82	2	2	4	3	3	6	2	2	4	14
83	2	2	4	3	2	5	2	3	5	14
84	2	2	4	2	3	5	2	2	4	13
85	2	3	5	2	2	4	2	3	5	14
86	3	2	5	4	2	6	3	2	5	16
87	2	1	3	2	2	4	3	2	5	12
88	1	2	3	2	3	5	2	2	4	12
89	2	1	3	2	3	5	3	3	6	14
90	2	2	4	2	3	5	2	2	4	13
91	3	2	5	2	2	4	2	2	4	13
92	3	2	5	2	4	6	3	3	6	17
93	2	3	5	2	3	5	2	2	4	14
94	2	2	4	3	2	5	3	2	5	14
95	3	2	5	2	2	4	2	2	4	13
96	2	3	5	2	2	4	2	3	5	14
97	2	2	4	2	3	5	2	2	4	13

98	3	2	5	2	3	5	2	2	4	14
99	3	2	5	2	2	4	3	3	6	15
100	4	2	6	4	3	7	2	2	4	17
101	3	4	7	3	3	6	2	3	5	18
102	4	3	7	4	4	8	3	3	6	21
103	3	4	7	3	3	6	3	4	7	20
104	2	4	6	4	3	7	4	3	7	20
105	2	4	6	3	4	7	4	3	7	20
106	4	3	7	4	3	7	3	4	7	21
107	3	4	7	3	3	6	4	3	7	20
108	3	4	7	3	3	6	3	3	6	19
109	3	4	7	2	3	5	4	3	7	19
110	3	3	6	3	4	7	3	4	7	20
111	2	3	5	4	2	6	3	3	6	17
112	2	3	5	4	2	6	3	3	6	17
113	2	3	5	2	2	4	4	3	7	16
114	1	3	4	3	3	6	3	4	7	17
115	2	4	6	4	3	7	4	4	8	21

Kepuasan Kerja (X₄)

N o	X4													
	X4. 1		TOTAL X4.1	X4. 2		TOTAL X4.2		X4. 3		TOTAL X4.3	X4. 4		TOTAL X4.4	TOTAL X4
1	3	2	5	3	3	6		4	3	7	3	4	7	25
2	4	3	7	4	3	7		3	2	5	3	3	6	25
3	3	4	7	3	3	6		4	3	7	4	4	8	28
4	3	3	6	3	2	5		3	2	5	4	3	7	23
5	2	4	6	3	3	6		3	3	6	4	4	8	26
6	3	3	6	4	3	7		4	4	8	3	3	6	27
7	3	3	6	4	3	7		4	4	8	4	4	8	29
8	4	3	7	2	3	5		3	4	7	3	2	5	24
9	3	3	6	2	3	5		3	3	6	4	3	7	24
10	3	3	6	4	3	7		3	3	6	4	4	8	27
11	4	3	7	3	4	7		3	4	7	3	4	7	28
12	2	3	5	3	4	7		4	3	7	4	3	7	26
13	4	4	8	3	4	7		4	3	7	4	3	7	29
14	3	3	6	4	2	6		4	4	8	3	3	6	26
15	4	4	8	3	4	7		4	3	7	4	3	7	29
16	3	4	7	4	3	7		3	4	7	3	4	7	28
17	2	4	6	2	4	6		3	2	5	4	3	7	24
18	4	4	8	3	4	7		4	3	7	4	4	8	30
19	2	3	5	3	2	5		4	3	7	4	4	8	25
20	3	4	7	3	3	6		4	3	7	4	4	8	28
21	4	4	8	3	4	7		3	3	6	3	4	7	28
22	3	3	6	3	3	6		4	4	8	3	4	7	27

23	3	3	6	3	3	6	4	4	8	3	4	7	27
24	3	3	6	4	3	7	3	3	6	4	3	7	26
25	4	3	7	3	3	6	4	3	7	3	2	5	25
26	3	3	6	3	3	6	3	3	6	4	4	8	26
27	4	4	8	3	3	6	2	3	5	3	3	6	25
28	3	3	6	2	3	5	3	4	7	3	4	7	25
29	4	4	8	3	3	6	3	3	6	3	3	6	26
30	2	3	5	3	4	7	4	3	7	3	3	6	25
31	3	4	7	4	3	7	3	3	6	3	2	5	25
32	4	4	8	2	3	5	3	2	5	3	4	7	25
33	2	3	5	4	2	6	3	4	7	3	2	5	23
34	4	4	8	4	4	8	4	3	7	3	3	6	29
35	3	4	7	3	3	6	4	4	8	3	3	6	27
36	3	3	6	2	3	5	4	4	8	4	3	7	26
37	3	3	6	4	4	8	3	3	6	4	4	8	28
38	4	4	8	3	3	6	4	3	7	4	4	8	29
39	3	4	7	3	4	7	4	4	8	4	3	7	29
40	3	4	7	3	3	6	3	4	7	3	3	6	26
41	3	3	6	4	4	8	3	4	7	3	3	6	27
42	3	3	6	4	3	7	3	3	6	3	4	7	26
43	3	3	6	3	4	7	3	3	6	4	4	8	27
44	3	3	6	3	3	6	4	3	7	4	4	8	27
45	3	4	7	3	4	7	4	3	7	3	3	6	27
46	3	4	7	2	3	5	4	3	7	3	4	7	26
47	4	3	7	2	3	5	4	4	8	3	4	7	27
48	3	4	7	3	3	6	3	3	6	4	4	8	27
49	3	3	6	4	3	7	3	3	6	3	4	7	26
50	3	4	7	3	3	6	3	3	6	4	4	8	27
51	3	4	7	4	3	7	3	3	6	4	3	7	27
52	3	3	6	3	4	7	3	3	6	3	4	7	26
53	3	2	5	4	4	8	3	3	6	3	3	6	25
54	2	4	6	3	4	7	4	3	7	4	4	8	28
55	4	3	7	3	4	7	3	3	6	4	3	7	27
56	3	3	6	3	2	5	3	3	6	3	3	6	23
57	3	4	7	3	3	6	4	2	6	3	2	5	24
58	3	3	6	4	3	7	2	2	4	2	3	5	22
59	3	4	7	2	3	5	3	3	6	4	3	7	25
60	3	4	7	2	4	6	3	2	5	3	3	6	24
61	4	3	7	3	3	6	4	3	7	2	3	5	25
62	2	4	6	4	3	7	3	3	6	4	3	7	26
63	4	4	8	2	3	5	4	3	7	4	4	8	28
64	2	3	5	4	4	8	2	3	5	2	3	5	23
65	3	3	6	3	3	6	3	3	6	3	4	7	25
66	3	4	7	3	4	7	2	3	5	3	3	6	25
67	3	3	6	3	4	7	4	3	7	3	3	6	26
68	3	4	7	3	3	6	4	3	7	4	2	6	26

69	3	3	6	4	3	7		3	4	7	2	3	5	25
70	3	3	6	4	3	7		3	3	6	3	4	7	26
71	2	4	6	3	3	6		4	3	7	3	4	7	26
72	2	3	5	4	3	7		3	4	7	3	3	6	25
73	3	3	6	4	3	7		4	2	6	3	4	7	26
74	2	4	6	3	4	7		4	3	7	4	4	8	28
75	3	3	6	3	4	7		3	3	6	3	3	6	25
76	2	3	5	4	4	8		3	4	7	4	3	7	27
77	3	4	7	3	3	6		4	3	7	4	4	8	28
78	4	3	7	3	4	7		3	3	6	4	3	7	27
79	4	2	6	2	3	5		4	3	7	3	4	7	25
80	4	3	7	2	3	5		2	3	5	3	4	7	24
81	2	3	5	2	2	4		3	2	5	2	2	4	18
82	4	3	7	3	3	6		3	3	6	2	2	4	23
83	3	4	7	3	3	6		4	3	7	4	4	8	28
84	3	4	7	3	4	7		4	4	8	3	3	6	28
85	3	2	5	2	3	5		3	3	6	4	2	6	22
86	3	3	6	2	3	5		4	3	7	3	4	7	25
87	3	2	5	2	3	5		3	2	5	2	3	5	20
88	3	3	6	2	2	4		4	3	7	2	3	5	22
89	2	2	4	2	3	5		4	3	7	2	3	5	21
90	4	3	7	3	2	5		3	2	5	3	2	5	22
91	3	4	7	2	2	4		3	2	5	3	2	5	21
92	2	3	5	3	3	6		2	3	5	3	2	5	21
93	3	3	6	2	3	5		2	3	5	2	3	5	21
94	3	2	5	3	2	5		3	3	6	3	4	7	23
95	3	2	5	2	3	5		2	2	4	2	2	4	18
96	2	3	5	3	2	5		3	2	5	2	2	4	19
97	2	2	4	2	2	4		2	3	5	2	3	5	18
98	2	3	5	3	2	5		2	3	5	2	2	4	19
99	3	2	5	3	2	5		3	3	6	3	3	6	22
100	2	3	5	3	3	6		4	4	8	3	2	5	24
101	2	2	4	3	3	6		3	3	6	4	3	7	23
102	3	3	6	3	4	7		3	4	7	4	4	8	28
103	3	2	5	3	2	5		2	2	4	4	3	7	21
104	3	2	5	2	2	4		3	3	6	3	3	6	21
105	3	3	6	3	3	6		2	2	4	3	2	5	21
106	2	3	5	3	3	6		2	3	5	3	3	6	22
107	3	4	7	2	3	5		3	3	6	4	3	7	25
108	3	3	6	3	3	6		2	3	5	4	2	6	23

109	4	3	7	2	3	5	3	4	7	3	4	7	26
110	3	3	6	2	4	6	3	3	6	2	2	4	22
111	2	2	4	3	2	5	2	2	4	3	4	7	20
112	3	2	5	3	3	6	2	3	5	3	2	5	21
113	2	3	5	2	2	4	3	2	5	3	4	7	21
114	2	3	5	2	2	4	2	2	4	3	3	6	19
115	3	3	6	3	3	6	4	3	7	4	4	8	27

Budaya Organisasi (X₅)

No	X5																								
	X5.1		TOTAL X5.1	X5.2		TOTAL X5.2	X5.3		TOTAL X5.3	X5.4		TOTAL X5.4	X5.5		TOTAL X5.5	X5.6		TOTAL X5.6	X5.7		TOTAL X5.7	X5.8	TOTAL X5.8		TOTAL X5
1	3	2	5	3	3	6	2	3	5	4	4	8	3	3	6	4	4	8	2	3	5	3	2	5	48
2	3	3	6	3	4	7	3	3	6	4	3	7	4	4	8	3	4	7	3	3	6	4	3	7	54
3	2	2	4	3	3	6	4	3	7	2	2	4	3	3	6	4	3	7	4	4	8	3	3	6	48
4	4	4	8	4	3	7	3	4	7	4	4	8	4	3	7	3	4	7	3	3	6	3	4	7	57
5	3	4	7	3	2	5	3	4	7	3	4	7	4	3	7	3	4	7	2	4	6	3	4	7	53
6	2	2	4	2	2	4	3	4	7	4	3	7	3	3	6	3	4	7	2	2	4	4	3	7	46
7	3	4	7	3	3	6	3	4	7	3	4	7	4	3	7	4	3	7	3	4	7	4	4	8	56
8	3	2	5	3	2	5	3	4	7	2	3	5	3	4	7	3	3	6	4	3	7	4	3	7	49
9	3	3	6	4	3	7	3	3	6	4	3	7	3	3	6	4	3	7	2	2	4	3	2	5	48
10	2	3	5	4	3	7	3	3	6	4	3	7	4	4	8	4	3	7	3	4	7	2	3	5	52
11	4	4	8	3	4	7	2	3	5	3	4	7	3	3	6	2	3	5	4	3	7	3	4	7	52
12	3	3	6	4	4	8	3	4	7	3	2	5	4	4	8	4	3	7	3	4	7	3	4	7	55
13	4	3	7	4	4	8	3	4	7	3	2	5	3	4	7	4	2	6	2	3	5	4	4	8	53
14	4	4	8	4	3	7	2	2	4	4	3	7	4	4	8	3	4	7	4	3	7	4	3	7	55
15	3	2	5	4	3	7	3	4	7	3	4	7	4	3	7	4	4	8	3	2	5	3	4	7	53
16	3	3	6	2	3	5	3	4	7	3	4	7	2	3	5	3	4	7	4	3	7	3	4	7	51
17	4	4	8	3	4	7	4	3	7	4	4	8	3	4	7	3	3	6	4	3	7	4	3	7	57
18	3	3	6	4	3	7	3	4	7	3	3	6	2	3	5	4	4	8	3	3	6	4	3	7	52
19	4	4	8	4	3	7	4	3	7	4	4	8	3	4	7	4	3	7	2	2	4	3	4	7	55

20	3	2	5	4	4	8	3	4	7	3	3	6	4	3	7	2	3	5	2	3	5	3	4	7	50
21	3	4	7	4	4	8	4	4	8	3	4	7	3	3	6	4	3	7	3	3	6	3	4	7	56
22	4	4	8	4	3	7	2	4	6	3	4	7	4	4	8	3	4	7	4	4	8	4	3	7	58
23	3	3	6	3	3	6	3	3	6	3	3	6	4	4	8	4	3	7	4	3	7	4	3	7	53
24	2	3	5	3	3	6	3	4	7	3	4	7	4	3	7	3	4	7	4	3	7	3	3	6	52
25	4	3	7	3	3	6	2	4	6	3	2	5	3	4	7	3	3	6	3	3	6	4	3	7	50
26	2	3	5	4	2	6	3	4	7	4	4	8	4	3	7	4	3	7	3	3	6	4	3	7	53
27	4	4	8	3	3	6	2	4	6	3	3	6	4	4	8	3	3	6	4	3	7	3	3	6	53
28	3	3	6	4	3	7	2	4	6	3	4	7	3	3	6	4	3	7	3	4	7	2	4	6	52
29	4	4	8	4	4	8	4	3	7	4	3	7	3	3	6	3	3	6	3	4	7	4	4	8	57
30	3	3	6	4	4	8	3	3	6	3	3	6	4	4	8	3	3	6	2	2	4	3	4	7	51
31	4	3	7	3	3	6	3	3	6	2	2	4	3	3	6	3	3	6	2	3	5	3	3	6	46
32	4	4	8	4	4	8	2	4	6	3	3	6	4	4	8	3	4	7	4	3	7	3	4	7	57
33	4	3	7	3	3	6	3	3	6	3	3	6	3	3	6	4	4	8	3	3	6	3	4	7	52
34	3	3	6	3	3	6	3	4	7	4	3	7	3	3	6	4	2	6	4	3	7	4	3	7	52
35	3	2	5	4	4	8	4	4	8	3	3	6	4	4	8	4	3	7	4	4	8	3	3	6	56
36	4	4	8	3	3	6	3	4	7	4	3	7	4	3	7	4	2	6	3	2	5	3	3	6	52
37	4	3	7	4	3	7	3	4	7	3	3	6	3	2	5	3	4	7	3	3	6	4	3	7	52
38	3	3	6	3	4	7	2	4	6	3	4	7	4	3	7	4	3	7	4	4	8	3	4	7	55
39	2	3	5	4	4	8	3	4	7	4	3	7	3	3	6	4	4	8	4	3	7	4	3	7	55
40	3	4	7	4	4	8	4	4	8	3	3	6	3	3	6	4	4	8	4	3	7	3	3	6	56
41	3	3	6	4	3	7	3	3	6	4	3	7	3	4	7	3	3	6	4	4	8	4	3	7	54
42	3	3	6	3	3	6	4	3	7	4	4	8	3	3	6	3	3	6	3	4	7	3	3	6	52
43	2	3	5	3	4	7	3	3	6	3	3	6	4	3	7	3	3	6	3	4	7	3	4	7	51
44	3	4	7	3	3	6	3	3	6	4	3	7	4	4	8	3	3	6	3	3	6	3	3	6	52
45	2	2	4	3	3	6	2	3	5	4	3	7	3	3	6	3	3	6	4	3	7	3	3	6	47
46	3	4	7	4	3	7	2	4	6	3	4	7	2	3	5	4	3	7	3	4	7	4	3	7	53
47	3	3	6	4	2	6	4	3	7	3	4	7	3	3	6	2	3	5	4	4	8	3	2	5	50
48	4	3	7	3	3	6	4	4	8	3	3	6	3	2	5	3	3	6	3	4	7	3	3	6	51
49	3	3	6	4	3	7	3	4	7	3	3	6	3	3	6	2	3	5	3	3	6	4	4	8	51
50	3	3	6	4	3	7	3	3	6	3	4	7	3	2	5	4	3	7	3	4	7	3	3	6	51
51	3	3	6	3	4	7	3	4	7	4	3	7	3	3	6	4	3	7	4	3	7	3	3	6	53
52	2	3	5	3	4	7	3	3	6	3	3	6	4	3	7	3	4	7	3	3	6	3	4	7	51
53	3	2	5	3	3	6	3	3	6	3	2	5	2	3	5	3	3	6	4	3	7	3	3	6	46

54	4	2	6	4	3	7	4	4	8	3	4	7	2	3	5	3	4	7	3	3	6	4	3	7	53
55	2	3	5	4	3	7	4	4	8	3	4	7	3	3	6	4	3	7	4	4	8	3	2	5	53
56	3	3	6	3	4	7	3	2	5	3	3	6	3	2	5	3	3	6	3	4	7	3	3	6	48
57	3	3	6	3	3	6	4	3	7	4	4	8	3	3	6	4	3	7	3	3	6	3	4	7	53
58	3	3	6	4	3	7	3	4	7	3	3	6	3	3	6	3	3	6	3	4	7	4	4	8	53
59	3	2	5	2	3	5	3	4	7	3	4	7	3	3	6	3	3	6	3	3	6	4	3	7	49
60	3	2	5	4	2	6	3	4	7	3	4	7	2	3	5	4	3	7	3	3	6	4	3	7	50
61	4	3	7	4	4	8	3	4	7	3	3	6	2	3	5	3	4	7	3	2	5	3	3	6	51
62	3	2	5	3	2	5	4	4	8	3	4	7	3	3	6	3	3	6	3	2	5	3	2	5	47
63	4	3	7	3	4	7	3	3	6	4	3	7	2	3	5	2	3	5	2	2	4	3	3	6	47
64	4	3	7	3	4	7	3	3	6	3	4	7	2	3	5	4	3	7	3	2	5	3	3	6	50
65	3	3	6	2	2	4	3	4	7	3	3	6	3	2	5	3	3	6	3	3	6	2	3	5	45
66	3	2	5	4	3	7	3	3	6	3	4	7	3	3	6	3	3	6	3	3	6	3	3	6	49
67	3	4	7	4	3	7	3	3	6	4	2	6	2	3	5	4	3	7	3	2	5	3	3	6	49
68	3	3	6	4	3	7	3	3	6	4	4	8	3	2	5	3	3	6	2	2	4	3	4	7	49
69	3	3	6	3	4	7	3	4	7	3	2	5	2	2	4	3	4	7	3	3	6	4	4	8	50
70	3	2	5	2	2	4	3	4	7	3	3	6	3	3	6	4	3	7	3	3	6	4	3	7	48
71	2	3	5	3	2	5	4	3	7	3	4	7	3	3	6	4	3	7	3	3	6	3	2	5	48
72	4	3	7	3	3	6	3	4	7	4	3	7	2	3	5	3	4	7	4	3	7	4	2	6	52
73	2	3	5	3	2	5	4	3	7	4	4	8	3	3	6	4	4	8	3	3	6	4	3	7	52
74	2	3	5	4	3	7	4	4	8	3	4	7	3	3	6	3	3	6	3	3	6	2	3	5	50
75	2	2	4	3	4	7	4	3	7	4	4	8	2	3	5	3	4	7	2	3	5	3	4	7	50
76	3	3	6	2	3	5	4	4	8	3	4	7	3	3	6	4	3	7	3	3	6	3	2	5	50
77	2	3	5	3	4	7	3	3	6	4	2	6	3	3	6	4	3	7	3	2	5	3	2	5	47
78	3	3	6	2	3	5	3	4	7	3	2	5	2	2	4	3	2	5	3	2	5	2	3	5	42
79	2	2	4	2	3	5	3	4	7	3	3	6	3	2	5	4	3	7	3	2	5	3	3	6	45
80	3	2	5	3	3	6	3	3	6	4	3	7	3	2	5	4	3	7	3	3	6	3	3	6	48
81	2	3	5	2	2	4	2	2	4	2	3	5	2	3	5	3	3	6	2	2	4	2	3	5	38
82	3	3	6	3	3	6	3	2	5	3	3	6	3	2	5	2	3	5	3	3	6	2	3	5	44
83	3	2	5	3	3	6	4	3	7	3	2	5	3	3	6	3	4	7	3	3	6	3	2	5	47
84	3	3	6	2	2	4	3	3	6	2	3	5	2	3	5	2	3	5	3	2	5	3	2	5	41
85	3	3	6	3	2	5	2	2	4	3	3	6	2	3	5	3	3	6	3	2	5	3	3	6	43
86	2	3	5	3	3	6	3	3	6	3	4	7	2	3	5	3	3	6	2	3	5	3	2	5	45
87	3	2	5	3	3	6	3	3	6	2	3	5	3	3	6	3	3	6	3	2	5	3	3	6	45

88	2	3	5	2	2	4	3	3	6	2	3	5	3	2	5	3	2	5	3	3	6	3	2	5	4
89	2	3	5	3	3	6	2	2	4	3	2	5	2	3	5	2	3	5	2	3	5	3	3	6	4
90	3	2	5	2	3	5	3	2	5	3	2	5	3	3	6	4	3	7	3	2	5	3	4	7	4
91	2	3	5	3	2	5	3	3	6	2	2	4	2	3	5	2	3	5	3	3	6	4	3	7	4
92	2	2	4	4	3	7	3	4	7	3	3	6	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2	4	4
93	3	2	5	3	3	6	2	3	5	2	3	5	3	2	5	3	3	6	2	2	4	3	2	5	4
94	2	3	5	3	2	5	3	2	5	2	3	5	2	2	4	2	3	5	2	3	5	3	2	5	3
95	3	2	5	3	3	6	2	3	5	2	3	5	3	3	6	2	3	5	3	2	5	3	3	6	4
96	2	3	5	3	2	5	4	2	6	3	3	6	3	3	6	3	4	7	2	3	5	3	3	6	4
97	3	2	5	3	3	6	3	4	7	3	3	6	2	2	4	2	3	5	2	2	4	3	3	6	4
98	2	2	4	2	3	5	2	3	5	3	3	6	2	2	4	4	3	7	3	2	5	3	2	5	4
99	3	3	6	3	2	5	3	3	6	2	3	5	2	3	5	3	2	5	2	3	5	3	2	5	4
100	2	3	5	3	3	6	2	3	5	3	3	6	2	2	4	3	2	5	2	2	4	3	3	6	4
101	2	2	4	3	4	7	2	2	4	3	4	7	2	2	4	3	2	5	2	2	4	2	2	4	3
102	3	4	7	4	4	8	4	3	7	3	4	7	3	2	5	4	4	8	3	3	6	4	3	7	5
103	3	2	5	3	3	6	2	3	5	3	2	5	2	2	4	3	2	5	2	2	4	3	2	5	3
104	3	4	7	3	3	6	3	3	6	3	2	5	3	3	6	2	3	5	2	3	5	3	2	5	4
105	3	3	6	4	3	7	3	3	6	3	2	5	2	3	5	2	3	5	2	3	5	2	3	5	4
106	2	2	4	2	4	6	3	3	6	3	3	6	2	2	4	3	3	6	2	2	4	2	3	5	4
107	3	2	5	3	3	6	2	3	5	4	3	7	2	3	5	2	2	4	3	3	6	3	3	6	4
108	3	3	6	2	3	5	3	2	5	3	2	5	3	2	5	3	3	6	2	3	5	2	3	5	4
109	2	3	5	3	2	5	3	4	7	3	3	6	2	3	5	2	3	5	2	2	4	3	2	5	4
110	2	3	5	3	3	6	3	3	6	2	3	5	3	3	6	4	2	6	3	2	5	3	3	6	4
111	3	2	5	3	2	5	2	2	4	2	2	4	2	3	5	3	2	5	2	2	4	3	2	5	3
112	2	2	4	3	2	5	3	3	6	3	4	7	2	2	4	3	2	5	3	3	6	3	2	5	4
113	2	3	5	3	3	6	3	3	6	2	3	5	2	2	4	3	2	5	3	3	6	2	3	5	4

1	1	3	2		3	3		2	3		3	3		3	2		2	2		3	3		2	2		4
1	4			5			6			5			6			5			4		6				4	1
1	1	3			3	4		2	2		3	4		3	4		3	3		3	3		2	3		4
5			6			7				4			7			7			6		6			5		8

Turnover Intention (Y)

No	Y											TOTAL Y
	Y1		TOTAL Y1	Y2		TOTAL Y2	Y3		TOTAL Y3			
1	3	4	7	3	3	6	4	3	7	20		
2	2	3	5	4	3	7	3	4	7	19		
3	3	4	7	3	2	5	3	4	7	19		
4	4	3	7	3	4	7	3	2	5	19		
5	4	4	8	4	4	8	3	3	6	22		
6	3	3	6	4	4	8	4	4	8	22		
7	3	3	6	4	4	8	4	4	8	22		
8	4	4	8	3	4	7	3	3	6	21		
9	3	3	6	4	3	7	4	4	8	21		
10	3	3	6	2	3	5	3	3	6	17		
11	4	3	7	3	3	6	3	4	7	20		
12	3	4	7	4	3	7	4	4	8	22		
13	3	4	7	3	3	6	4	3	7	20		
14	3	4	7	4	3	7	3	4	7	21		
15	4	4	8	3	4	7	3	3	6	21		
16	4	3	7	4	4	8	3	4	7	22		
17	3	3	6	4	4	8	3	4	7	21		
18	4	3	7	3	4	7	4	3	7	21		
19	3	4	7	3	3	6	4	3	7	20		
20	3	4	7	4	3	7	4	4	8	22		
21	4	4	8	3	3	6	4	4	8	22		
22	4	4	8	3	4	7	4	4	8	23		
23	4	4	8	3	3	6	4	4	8	22		
24	3	4	7	4	4	8	3	3	6	21		
25	3	3	6	2	3	5	3	4	7	18		
26	4	3	7	3	3	6	4	4	8	21		
27	3	3	6	4	3	7	3	4	7	20		
28	4	4	8	2	3	5	3	4	7	20		
29	3	4	7	3	4	7	3	4	7	21		
30	3	4	7	4	4	8	3	3	6	21		
31	4	4	8	4	3	7	3	4	7	22		
32	3	3	6	3	4	7	4	3	7	20		
33	4	3	7	3	3	6	3	4	7	20		
34	3	4	7	3	3	6	3	3	6	19		
35	3	4	7	3	4	7	3	3	6	20		

36	4	3	7	3	4	7	3	4	7	21
37	3	3	6	4	3	7	3	3	6	19
38	3	3	6	4	4	8	3	4	7	21
39	3	3	6	3	4	7	3	4	7	20
40	4	4	8	4	4	8	4	3	7	23
41	3	3	6	4	4	8	3	3	6	20
42	3	3	6	4	4	8	3	4	7	21
43	3	3	6	4	3	7	4	4	8	21
44	3	4	7	4	3	7	4	3	7	21
45	3	3	6	4	3	7	4	4	8	21
46	3	3	6	4	3	7	3	4	7	20
47	4	4	8	3	4	7	3	3	6	21
48	3	3	6	3	4	7	3	4	7	20
49	3	4	7	4	3	7	3	3	6	20
50	3	3	6	4	3	7	3	3	6	19
51	3	3	6	3	4	7	3	4	7	20
52	4	3	7	3	3	6	4	3	7	20
53	3	4	7	3	4	7	3	3	6	20
54	3	4	7	3	3	6	4	3	7	20
55	4	3	7	4	4	8	3	4	7	22
56	3	3	6	4	3	7	3	3	6	19
57	3	4	7	4	3	7	3	3	6	20
58	3	3	6	4	4	8	3	3	6	20
59	3	4	7	4	4	8	3	3	6	21
60	3	4	7	4	3	7	3	4	7	21
61	4	3	7	4	4	8	4	3	7	22
62	4	4	8	3	4	7	3	3	6	21
63	4	3	7	4	4	8	4	3	7	22
64	4	3	7	4	4	8	3	4	7	22
65	3	3	6	4	3	7	3	4	7	20
66	3	4	7	4	3	7	3	3	6	20
67	3	3	6	4	4	8	3	3	6	20
68	2	3	5	4	4	8	3	3	6	19
69	3	4	7	4	3	7	4	4	8	22
70	3	2	5	3	3	6	4	3	7	18
71	4	4	8	4	3	7	2	3	5	20
72	3	4	7	4	4	8	3	4	7	22
73	3	4	7	4	3	7	3	3	6	20
74	4	3	7	4	4	8	3	4	7	22
75	3	4	7	3	3	6	4	3	7	20
76	4	3	7	3	3	6	3	3	6	19
77	3	3	6	2	3	5	3	3	6	17
78	4	4	8	3	4	7	3	3	6	21
79	3	4	7	3	3	6	4	3	7	20
80	2	3	5	3	2	5	4	3	7	17
81	4	3	7	3	2	5	3	4	7	19

82	3	3	6	2	3	5	2	2	4	15
83	4	3	7	4	3	7	3	3	6	20
84	3	3	6	3	2	5	3	2	5	16
85	3	3	6	4	3	7	2	3	5	18
86	2	3	5	3	2	5	3	3	6	16
87	4	4	8	3	3	6	3	2	5	19
88	3	3	6	2	3	5	2	2	4	15
89	3	3	6	2	3	5	2	3	5	16
90	3	2	5	3	3	6	3	3	6	17
91	3	2	5	4	3	7	3	3	6	18
92	2	3	5	4	4	8	2	2	4	17
93	2	3	5	2	3	5	3	3	6	16
94	3	2	5	4	3	7	2	2	4	16
95	3	2	5	2	3	5	2	3	5	15
96	3	3	6	2	3	5	3	2	5	16
97	2	3	5	2	2	4	3	2	5	14
98	3	4	7	3	3	6	3	2	5	18
99	3	2	5	2	3	5	4	4	8	18
100	3	2	5	3	3	6	4	3	7	18
101	3	2	5	3	3	6	3	4	7	18
102	4	4	8	4	4	8	4	3	7	23
103	3	2	5	3	4	7	4	3	7	19
104	4	3	7	3	2	5	3	3	6	18
105	3	3	6	4	3	7	3	4	7	20
106	3	4	7	3	3	6	2	3	5	18
107	4	3	7	2	3	5	4	3	7	19
108	4	3	7	3	3	6	3	4	7	20
109	3	2	5	3	4	7	3	3	6	18
110	4	4	8	3	2	5	4	4	8	21
111	2	3	5	2	3	5	3	3	6	16
112	3	3	6	3	3	6	2	3	5	17
113	4	3	7	2	3	5	3	2	5	17
114	2	3	5	2	2	4	4	3	7	16
115	3	4	7	3	4	7	3	3	6	20

Lampiran 3. Output SPSS

Uji Instumen Data

	Item-Total Statistics			
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	287,69	880,305	,496	,738
X1.2	288,00	875,684	,556	,736
X1.3	288,54	849,865	,604	,729
X2.1	288,23	878,475	,487	,738
X2.2	288,10	872,614	,582	,735
X2.3	288,36	875,775	,489	,737
X3.1	288,45	850,127	,687	,729
X3.2	288,20	866,863	,579	,734
X3.3	288,28	856,729	,596	,731
X4.1	288,01	881,675	,494	,738
X4.2	288,15	878,759	,531	,737
X4.3	287,94	881,496	,470	,738
X4.4	287,74	876,265	,508	,737
X5.1	288,41	879,156	,480	,738
X5.2	287,94	878,900	,513	,738
X5.3	287,90	879,947	,519	,738
X5.4	287,90	880,596	,503	,738
X5.5	288,37	874,868	,536	,736
X5.6	287,91	880,045	,539	,738
X5.7	288,36	877,635	,488	,737
X5.8	288,06	879,830	,537	,738
Y1	287,66	882,823	,506	,739
Y2	287,60	878,558	,514	,737
Y3	287,70	881,789	,503	,738
TOTAL	147,10	227,912	1,000	,902

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Standardized Residual
N		115
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,97782429
Most Extreme Differences	Absolute	,061
	Positive	,057
	Negative	-,061
Test Statistic		,061
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Uji Multikolinearitas

Model		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)		4,636	,000		
	X1	,240	2,677	,009	,520	1,923
	X2	-,066	-,771	,443	,570	1,754
	X3	,235	2,817	,006	,599	1,668
	X4	,166	1,840	,069	,510	1,962
	X5	,305	3,207	,002	,460	2,174

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,492	,748		1,996	,048
	X1	-,033	,035	-,122	-,945	,347
	X2	,043	,037	,141	1,140	,257
	X3	-,046	,026	-,214	-1,779	,078
	X4	,012	,036	,044	,338	,736
	X5	-,001	,021	-,005	-,034	,973

a. Dependent Variable: ABSRES

Uji Linearitas

			Sum of Squares	Mean Square	F	Sig.
Y * X1	Between Groups	(Combined)	190,980	14,691	5,569	,000
		Linearity	166,465	166,465	63,109	,000
		Deviation from Linearity	24,515	2,043	,775	,675
	Within Groups		266,411	2,638		
	Total		457,391			

			Sum of Squares	Mean Square	F	Sig.
Y * X2	Between Groups	(Combined)	112,966	11,297	3,411	,001
		Linearity	89,688	89,688	27,081	,000
		Deviation from Linearity	23,279	2,587	,781	,634
	Within Groups		344,425	3,312		
	Total		457,391			

			Sum of Squares	Mean Square	F	Sig.
Y * X3	Between Groups	(Combined)	187,025	18,702	7,194	,000
		Linearity	145,786	145,786	56,078	,000
		Deviation from Linearity	41,239	4,582	1,763	,084
	Within Groups		270,366	2,600		
	Total		457,391			

			Sum of Squares	Mean Square	F	Sig.
Y * X4	Between Groups	(Combined)	178,800	14,900	5,455	,000
		Linearity	155,424	155,424	56,905	,000
		Deviation from Linearity	23,377	2,125	,778	,661
	Within Groups		278,591	2,731		
	Total		457,391			

			Sum of Squares	Mean Square	F	Sig.
Y * X5	Between Groups	(Combined)	256,020	12,191	5,630	,000
		Linearity	189,613	189,613	87,570	,000
		Deviation from Linearity	66,406	3,320	1,533	,088
	Within Groups		201,372	2,165		
	Total		457,391			

Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	28,769	,871		,000
	X1	-,160	,065	-,225	,016
	X2	,039	,068	,049	,570
	X3	-,151	,068	-,188	,028
	X4	-,130	,066	-,181	,050
	X5	-,128	,037	-,329	,001

a. Dependent Variable: Y

Koefisien Korelasi

		Correlations					
		X1	X2	X3	X4	X5	Y
X1	Pearson Correlation	1	,560**	,573**	,557**	,597**	-,603**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	115	115	115	115	115	115
X2	Pearson Correlation	,560**	1	,448**	,528**	,574**	-,446**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	115	115	115	115	115	115
X3	Pearson Correlation	,573**	,448**	1	,530**	,524**	-,564**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	115	115	115	115	115	115
X4	Pearson Correlation	,557**	,528**	,530**	1	,637**	-,590**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	115	115	115	115	115	115
X5	Pearson Correlation	,597**	,574**	,524**	,637**	1	-,650**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	115	115	115	115	115	115
Y	Pearson Correlation	-,603**	-,446**	-,564**	-,590**	-,650**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	

N	115	115	115	115	115	115
---	-----	-----	-----	-----	-----	-----

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

Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,735 ^a	,541	,520	1,382

a. Predictors: (Constant), X5, X3, X2, X4, X1

Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	245,352	5	49,070	25,684	,000 ^b
	Residual	208,248	109	1,911		
	Total	453,600	114			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X5, X3, X2, X4, X1

Uji T

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	28,769	,871		,000
	X1	-,160	,065	-,225	,016
	X2	,039	,068	,049	,570
	X3	-,151	,068	-,188	,028
	X4	-,130	,066	-,181	,050
	X5	-,128	,037	-,329	,001

a. Dependent Variable: Y

R tabel

Tabel *r* Product Moment
Pada sig 0,05 (Two Tail)

N	r	N	r	N	r	N	r	N	r	N	r
1	0.997	41	0.301	81	0.216	121	0.177	161	0.154	201	0.138
2	0.95	42	0.297	82	0.215	122	0.176	162	0.153	202	0.137
3	0.878	43	0.294	83	0.213	123	0.176	163	0.153	203	0.137
4	0.811	44	0.291	84	0.212	124	0.175	164	0.152	204	0.137
5	0.754	45	0.288	85	0.211	125	0.174	165	0.152	205	0.136
6	0.707	46	0.285	86	0.21	126	0.174	166	0.151	206	0.136
7	0.666	47	0.282	87	0.208	127	0.173	167	0.151	207	0.136
8	0.632	48	0.279	88	0.207	128	0.172	168	0.151	208	0.135
9	0.602	49	0.276	89	0.206	129	0.172	169	0.15	209	0.135
10	0.576	50	0.273	90	0.205	130	0.171	170	0.15	210	0.135
11	0.553	51	0.271	91	0.204	131	0.17	171	0.149	211	0.134
12	0.532	52	0.268	92	0.203	132	0.17	172	0.149	212	0.134
13	0.514	53	0.266	93	0.202	133	0.169	173	0.148	213	0.134
14	0.497	54	0.263	94	0.201	134	0.168	174	0.148	214	0.134
15	0.482	55	0.261	95	0.2	135	0.168	175	0.148	215	0.133
16	0.468	56	0.259	96	0.199	136	0.167	176	0.147	216	0.133
17	0.456	57	0.256	97	0.198	137	0.167	177	0.147	217	0.133
18	0.444	58	0.254	98	0.197	138	0.166	178	0.146	218	0.132
19	0.433	59	0.252	99	0.196	139	0.165	179	0.146	219	0.132
20	0.423	60	0.25	100	0.195	140	0.165	180	0.146	220	0.132
21	0.413	61	0.248	101	0.194	141	0.164	181	0.145	221	0.131
22	0.404	62	0.246	102	0.193	142	0.164	182	0.145	222	0.131
23	0.396	63	0.244	103	0.192	143	0.163	183	0.144	223	0.131
24	0.388	64	0.242	104	0.191	144	0.163	184	0.144	224	0.131
25	0.381	65	0.24	105	0.19	145	0.162	185	0.144	225	0.13
26	0.374	66	0.239	106	0.189	146	0.161	186	0.143	226	0.13
27	0.367	67	0.237	107	0.188	147	0.161	187	0.143	227	0.13
28	0.361	68	0.235	108	0.187	148	0.16	188	0.142	228	0.129
29	0.355	69	0.234	109	0.187	149	0.16	189	0.142	229	0.129
30	0.349	70	0.232	110	0.186	150	0.159	190	0.142	230	0.129
31	0.344	71	0.23	111	0.185	151	0.159	191	0.141	231	0.129
32	0.339	72	0.229	112	0.184	152	0.158	192	0.141	232	0.128
33	0.334	73	0.227	113	0.183	153	0.158	193	0.141	233	0.128
34	0.329	74	0.226	114	0.182	154	0.157	194	0.14	234	0.128
35	0.325	75	0.224	115	0.182	155	0.157	195	0.14	235	0.127
36	0.32	76	0.223	116	0.181	156	0.156	196	0.139	236	0.127
37	0.316	77	0.221	117	0.18	157	0.156	197	0.139	237	0.127
38	0.312	78	0.22	118	0.179	158	0.155	198	0.139	238	0.127
39	0.308	79	0.219	119	0.179	159	0.155	199	0.138	239	0.126
40	0.304	80	0.217	120	0.178	160	0.154	200	0.138	240	0.126

F tabel

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

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

T tabel

Titik Persentase Distribusi t (df = 81 –120)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

Lampiran 4. Dokumentasi Wawancara

(Dokumentasi ini disertakan sebagai bukti pengumpulan data lapangan.)



Lampiran 5. Bukti Penyebaran Kuesioner

