

BAB V

PENUTUP

Pada bab terakhir penelitian ini, akan dijelaskan hal-hal yang meliputi kesimpulan, implikasi manajerial, saran dan keterbatasan dalam penelitian ini, berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan.

5.1 Kesimpulan

1. Gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *intention to quit* karyawan generasi Y pada *coffee shop* yang berada di Kecamatan Depok, Sleman, Yogyakarta. Dapat disimpulkan bahwa dengan adanya gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh pimpinan *coffee shop* di Kecamatan Depok, Sleman, Yogyakarta tidak akan mempengaruhi berkurangnya *intention to quit* karyawan generasi Y.
2. Kepuasan kerja tidak berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *intention to quit* karyawan generasi Y pada *coffee shop* yang berada di Kecamatan Depok, Sleman, Yogyakarta.. Dapat disimpulkan bahwa dengan adanya kepuasan kerja pada karyawan belum tentu dapat mempengaruhi penurunan atau berkurangnya *intention to quit* karyawan generasi Y pada *coffee shop* yang berada di Kecamatan Depok, Sleman, Yogyakarta.

5.2. Implikasi Manajerial

Kepemimpinan transformasional yang diterapkan seorang pemimpin menjadi nilai positif bagi karyawan dan perusahaan namun dengan adanya kepemimpinan

transformatif dan kepuasan kerja belum tentu akan mengurangi tingkat *Intention to quit* karyawan generasi Y.

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap *intention to quit* dari pekerjaan pada karyawan generasi Y di *coffee shop* yang berada di Kecamatan Depok, Sleman Yogyakarta. Temuan hasil penelitian menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap *intention to quit* pada karyawan generasi Y di *coffee shop* yang berada di Kecamatan Depok, Sleman Yogyakarta.

Dari hasil temuan penelitian ini dapat diketahui, kemungkinan variabel lain yang tidak diteliti dapat mempengaruhi *intention to quit* karyawan. Oleh sebab itu, pimpinan perusahaan dapat mencari tahu dengan meneliti variabel-variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini, seperti upah atau gaji, lingkungan kerja, budaya perusahaan dan lain sebagainya.

Menurut Codrington dan Grant Marshall (2005) dalam Jauhar (2017), Karakteristik Generasi Y umumnya sabar, ekspresif, adaptif, efisien, inovatif, berkomitmen. Sedangkan, Menurut Herbison & Boseman (2009) Generasi Y selalu ingin mengembangkan keterampilan baru dan bersemangat untuk merangkul tantangan dengan terus-menerus mencari instruksi berikutnya atau pendekatan di tempat kerja. Artinya karyawan generasi Y tidak terlalu peduli dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan dan cenderung berpindah-pindah perusahaan lain dan kemungkinan besar karyawan generasi Y akan tetap berniat untuk keluar dari perusahaan ketika menemukan perusahaan lain yang sesuai

dengan keinginan generasi Y tersebut untuk mencari tantangan baru dan mengembangkan keterampilan baru, walaupun pada perusahaan sebelumnya tidak ada masalah

Pemimpin seharusnya lebih peduli terhadap permasalahan ini. Pemimpin harus mengerti hal apa saja yang dapat mempengaruhi naik-turunnya tingkat *intention to quit* pada karyawan generasi Y di *coffee shop* yang berada di Kecamatan Depok, Sleman Yogyakarta. Sehingga perusahaan dapat mempertahankan karyawannya terutama karyawan generasi Y yang saat ini dikatakan sebagai tenaga kerja yang mendominasi dunia kerja di Indonesia dan yang jelas memiliki pola perilaku yang berbeda dari generasi sebelumnya.

Manajer yang mampu mengatasi masalah *intention to quit* akan sangat memberi banyak keuntungan bagi perusahaan. Beberapa diantaranya seperti, mengurangi biaya perekrutan karyawan baru, mengurangi biaya pelatihan karyawan baru, mempertahankan karyawan yang berkinerja bagus dan masih banyak lagi.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan, yaitu:

1. Kuisisioner disebarluaskan secara online kepada karyawan *coffee shop* yang berada di Kecamatan Depok, Sleman, Yogyakarta sehingga peneliti tidak mengetahui jawaban yang diterima atas kuisisioner tersebut benar-benar disisi sesuai dengan kondisi masing-masing individu / responden diperusahaan dan kejujuran responden tidak dapat terjamin

2. *Intention to quit* pada karyawan merupakan hal yang kompleks sehingga tidak mungkin hanya dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja, masih banyak faktor-faktor lainnya yang dapat mempengaruhi tinggi atau rendahnya tingkat *intention to quit* pada karyawan.
3. Bahwa penelitian ini tidak membandingkan antara generasi Y dengan generasi lain misalnya generasi Z, sehingga tidak diketahui apakah terdapat perbedaan persepsi antara generasi Y dan generasi lain pada gaya kepemimpinan.
4. Pada umumnya karyawan *coffee shop* di Yogyakarta adalah karyawan *part timer* ataupun *full timer*, mahasiswa, dan tidak banyak karyawan tetap, sehingga kemungkinan untuk berkarir lebih lama atau bertahan lebih lama di *coffee shop* itu kecil.
5. Pada penelitian ini tidak memiliki cara atau metode yang pasti dalam menentukan gaya kepemimpinan di setiap *coffee shop* yang diteliti.

5.4. Saran

1. Untuk penelitian selanjutnya lebih baik menggunakan metode wawancara, dengan itu peneliti dapat menjelaskan maksud dari pertanyaan dan jawaban yang di dapatkan bisa lebih sesuai dengan kondisi responden dan sesuai dengan yang diharapkan penulis sehingga dapat mengurangi bias dari hasil jawaban responden.

2. Pada penelitian selanjutnya lebih baik menambahkan factor-faktor lain yang belum diteliti dalam penelitian ini dan juga berhubungan dengan *intention to quit*, agar dapat memberi gambaran yang lebih luas mengenai penyebab *intention to quit* pada karyawan generasi Y.
3. Pada penelitian selanjutnya agar melakukan pengujian secara lebih terperinci terhadap karyawan generasi Y, dengan membandingkan terhadap generasi lain, misalnya generasi Z.
4. Pada penelitian selanjutnya agar fokus hanya kepada responden yang menjadi karyawan tetap.
5. Pada penelitian selanjutnya agar menetapkan cara atau metode yang pasti untuk mengetahui gaya kepemimpinan.

5.5 Saran Untuk Pimpinan

Saran ini berdasarkan hasil analisis deskriptif yang telah dilakukan:

1. Pada variabel gaya kepemimpinan transformasional, pertanyaan nomor 16 memiliki rata-rata yang terendah, yang menyatakan bahwa perhatian atasan secara pribadi terhadap karyawan *coffee shop* menjadi yang paling rendah. Sehingga pimpinan harus lebih memberikan perhatian secara pribadi pada masing-masing karyawannya.
2. Pada variabel kepuasan kerja, pertanyaan nomor 6 memiliki rata-rata yang terendah, yang menyatakan bahwa keinginan karyawan *coffee shop* untuk menghabiskan karir di dalam perusahaan terbilang rendah. Sehingga pimpinan harus lebih memberi perhatian terhadap hal ini dan mencari tau penyebab serta cara untuk dapat mempertahankan karyawannya.

3. Pada variabel *intention to quit*, pertanyaan nomor 3 memiliki rata-rata terendah, yang menyatakan bahwa keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan baru pada tahun berikutnya terbilang rendah. Maka, seharusnya pimpinan mencari tahu penyebab hal ini dan kemudian mencari tahu cara yang paling tepat agar hal ini dapat bertahan dan karyawan menjadi tetap bertahan di perusahaan.



Daftar Pustaka:

- Barford, I.N and Hester, P.T. (2011). *Analysis Of Generation Y Workforce Motivation Using Multiattribute Utility Theory. A Publication of the Defense Acquisition University*
- Budiati, Indah, Yuni Susianto, Windhiarso Ponco Adi P, Sofaria Ayuni, Henri Asri Reagan, Putri Larasaty, Nia Setiyawati, Aprilia Ira Pratiwi dan Valent Gigih Saputri. (2018). *Statistik Gender Tematik: Profil Generasi Milenial Indonesia*. Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak.
- Cooper D.R dan Schindler P.S. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Edisi Dua Belas. *Salemba Empat*. Jakarta.
- Damar Arya, Yasa Suyatna dan Sitiari Wayan. (2017). *Pengaruh Stres Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Intention To Leave Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Bali*. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*.4(2):1-13.
- Dewi, M.P dan Rahyuda, A.G. (2015). *Peran Pemediasian Komitmen Organisasi Pada Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Intention To Leave*. *E-Jurnal Manajemen Unud*.,4(10): 2928 – 2954.
- Cahyani S.D., (2017), “Pemilihan Karier pada Mahasiswa Berdasarkan Latar Belakang Orang Tua (Studi pada Mahasiswa Di Universitas Atma Jaya Yogyakarta)”, Skripsi, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Atma Jaya Yogyakarta, Sleman.

- Gautama, Pringgo. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Gaji Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Banjar.
- Ghozali, Imam. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19 Edisi Kelima. Semarang, Indonesia : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IBM SPSS 25. Edisi Kesembilan. Semarang, Indonesia : Badan Penerbit Universitas Diponegoro..
- Hartono, Jogiyanto. (2016). Metodologi Penelitian Bisnis. Edisi Keenam. *BPFE*. Yogyakarta.
- Jauhar, Junaimah. (2017). Dampak Reward dan Kepemimpinan Transformasional pada Niat untuk Keluar dari Karyawan Generasi Y di Industri Minyak dan Gas: Moderating Peran Kepuasan Kerja. *Global Business and Management Research: An International Journal*.
- Jerome Alicia, Timbangan Michael, Whithem Cliff and Quain Bill. (2014). Millennials in the Workforce: Gen Y Workplace Strategies for the Next Century. *e-Journal of Social & Behavioural Research in Business*. 5(1):1-12.
- Kurniawati, Dini. (2012). Analisis Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional, Transaksional, dan Laissez Faire Dengan Turnover Intention. Universitas Indonesia.

- Liana, Lie. (2009). Penggunaan MRA dengan Spss untuk Menguji Pengaruh Variabel Moderating terhadap Hubungan antara Variabel Independen dan Variabel Dependen. *Jurnal Teknologi Informasi DINAMIK*. 14(2): 90-97
- Naim, M.F and Lenka, Usha. (2017). Development and retention of Generation Y employees: a conceptual framework. *Department of Management Studies, Indian Institute of Technology Roorkee, Roorkee, India. Emerald*.40(2)
- Prasetya, P.W.Y dan Dewi, G.A.M. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Intention To Quit Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Karyawan. *E-Jurnal Manajemen UNUD*. 8(4): 2042 – 2070.
- Putra Y.S. (2016). Theoretical Review: Teori Perbedaan Generasi. *Jurnal STIE Among Makarti* (9)18.
- Putradiarta, A.A dan Edy Rahardja. (2016). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, Dan Stres Kerja Terhadap *Intention To Quit*. *Diponegoro Journal Of Management*.5(4): 337-3792.
- Sartika, Dwi. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Keinginan Keluar Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi(Studi Kasus di Cv. Putra Tama Jaya). *Management Analysis Journal*
- Sarwono, J., (2013), *Strategi Melakukan Riset*, Andi Offset, Yogyakarta.
- Sekaran, Uma dan Bougie, Roger. (2010). *Research Methods For Business*. Fifth Edition. John Wiley & Sons Ltd.

Tampi, Bryan Johannes.(2014).Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada pt. bank negara indonesia,tbk (regional sales manado). *Journal Acta Diurna*.3(4):1-11.

Utomo, Endhar Priyo. (2019). Pengaruh *Perceived Organizational Support*, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Intention To Quit* Pada Generasi Y. *Business Management Analysis Journal*.



Lampiran I

Kuisisioner / Daftar pertanyaan:

A: Profil Demografis

Harap beri tanda “√” atau isi kotak kosong sesuai pilihan anda:

1. JENIS Kelamin

- LAKI-LAKI
 PEREMPUAN

2. UMUR

- 20 tahun kebawah
 21 – 30 tahun
 31 – 40 tahun
 41 – 50 tahun
 51 tahun keatas

3. Pendidikan terakhir

- SMP SEDERAJAT
 SMA SEDERAJAT
 S1
 S2
 S3
 Lainnya, harap dituliskan: _____.

4. Sudah berapa lama anda bekerja di *coffee shop*?

- dibawah 1 tahun
 1 – 5 tahun
 6 – 10 tahun
 11 – 15 tahun
 diatas 15 tahun

5. Posisi atau jabatan apa yang ada pegang di perusahaan?

- karyawan
- Manager
- Diatas level manager

B:

Harap beri tanda centang (√) atau tanda (x) di kotak yang mewakili tingkat persetujuan Anda yang sesuai

1 = sangat tidak setuju 2 = tidak setuju 3 = Netral 4 = setuju 5 = sangat setuju

Part I: gaya kepemimpinan

TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP	1	2	3	4	5
1. Atasan saya membuat saya merasa senang berada di dekatnya					
2. Saya memiliki keyakinan penuh pada atasan saya					
3. Saya bangga dikaitkan dengan atasan saya					
4. Atasan saya menanamkan kebanggaan kepada saya karena dikaitkan dengan dia					
5. Atasan saya berbicara optimis tentang masa depan					
6. Atasan saya menyatakan keyakinannya bahwa tujuan akan tercapai					
7. Atasan saya mengomunikasikan visi masa depan yang meyakinkan					
8. Atasan saya mengabaikan kepentingannya demi kebaikan kelompok					
9. Atasan saya mencari perspektif yang berbeda ketika menyelesaikan masalah					
10. Atasan saya menekankan pentingnya memiliki rasa misi bersama					
11. Atasan saya menganggap saya memiliki kemampuan yang berbeda dari orang lain					
12. Atasan saya membuat saya memikirkan kembali ide-ide yang belum pernah mereka pertanyakan sebelumnya					
13. Atasan saya membantu saya mengembangkan kekuatan saya					
14. Atasan saya menghabiskan waktu mendukung dan membimbing saya					
15. Atasan saya memberi saya cara baru dalam memandang hal-hal yang membingungkan					
16. Atasan saya memberi perhatian pribadi kepada saya					

Part II: kepuasan kerja

1. Saya bangga bekerja untuk perusahaan ini.					
2. Saya tahu apa yang diharapkan perusahaan ini dari saya.					
3. Saya puas dengan jumlah umpan balik yang saya terima dari pekerjaan saya.					
4. Saya menerima pelatihan yang cukup untuk menangani tugas-tugas saya.					
5. Saya yakin dengan tujuan dan nilai-nilai di perusahaan saya bekerja.					
6. Saya ingin menghabiskan karir saya di dalam perusahaan..					
7. Pekerjaan saya sehari-hari adalah pekerjaan buntu.					
8. Saya memiliki peluang untuk promosi.					
9. Saya suka bekerja dengan atasan saya					
10. Saya suka bekerja dengan rekan-rekan saya.					

Part III: *intention to quit*

1. Saya sering berpikir untuk meninggalkan organisasi saya.					
2. Saya selalu membayangkan bekerja di tempat kerja yang berbeda.					
3. Sangat mungkin saya akan mencari pekerjaan baru tahun depan.					

Lampiran II
Perolehan Data Dari Responden

Ket.	Timestamp	Jenis Kelamin	Umur / Usia	Pendidikan Terakhir	Sudah berapa lama anda bekerja di coffee shop?	Posisi atau jabatan apa yang ada pegang di perusahaan?
1	7/24/2019	Pria	21 – 30 tahun	S1	1 – 5 tahun	Karyawan
2	7/24/2019	Pria	21 – 30 tahun	S1	1 – 5 tahun	Karyawan
3	7/29/2019	Pria	21 – 30 tahun	SMA SEDERAJAT	dibawah 1 tahun	Karyawan
4	7/29/2019	Wanita	20 Tahun Kebawah	SMA SEDERAJAT	dibawah 1 tahun	Karyawan
5	7/29/2019	Pria	31 – 40 tahun	SMA SEDERAJAT	1 – 5 tahun	Karyawan
6	7/30/2019	Pria	21 – 30 tahun	S1	dibawah 1 tahun	Karyawan
7	7/30/2019	Wanita	21 – 30 tahun	S1	dibawah 1 tahun	Karyawan
8	8/1/2019	Pria	20 Tahun Kebawah	S1	dibawah 1 tahun	Karyawan
9	8/1/2019	Pria	21 – 30 tahun	S1	1 – 5 tahun	Karyawan
10	8/1/2019	Pria	21 – 30 tahun	S1	dibawah 1 tahun	Manajer
11	8/2/2019	Pria	21 – 30 tahun	SMA SEDERAJAT	dibawah 1 tahun	Karyawan
12	8/3/2019	Pria	21 – 30 tahun	S1	dibawah 1 tahun	Manajer
13	8/3/2019	Pria	21 – 30 tahun	S1	dibawah 1 tahun	Karyawan
14	8/3/2019	Wanita	21 – 30 tahun	S1	1 – 5 tahun	Karyawan
15	8/3/2019	Wanita	21 – 30 tahun	SMA SEDERAJAT	dibawah 1 tahun	Karyawan
16	8/3/2019	Wanita	21 – 30 tahun	SMA SEDERAJAT	1 – 5 tahun	Karyawan
17	8/3/2019	Pria	21 – 30 tahun	SMA SEDERAJAT	dibawah 1 tahun	Karyawan

PT1	PT2	PT3	PT4	PT5	PT6	PT7	PT8	PT9	PT10	PT11	PT12	PT13	PT14	PT15	PT16
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4
3	3	2	3	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1
4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	2	3	2
3	4	3	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	2
3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3
4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4
4	3	4	4	4	3	2	2	2	4	2	2	3	1	3	2
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	2	4
4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	3	4	4	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	5	4	4
4	4	2	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	2	1
5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	3	3	4

PKK1	PKK2	PKK3	PKK4	PKK5	PKK6	PKK7	PKK8	PKK9	PKK10	PITQ1	PITQ2	PITQ3	Total
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	145
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	145
4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	124
5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	129
2	1	2	2	1	1	1	2	2	4	1	1	1	49
4	2	4	5	5	4	2	4	4	4	4	1	1	105
4	4	4	2	2	4	2	5	5	5	2	2	2	108
3	4	4	3	3	2	4	4	4	4	3	2	1	92
5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	126
5	4	4	4	4	2	3	4	4	5	2	2	1	110
3	4	4	2	3	2	2	4	3	4	4	2	2	84
5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	4	4	2	130
3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	93
3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	2	3	2	105
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	2	115
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	92
5	3	3	4	3	4	2	4	5	5	4	3	4	116

18	8/4/2019	Pria	21 – 30 tahun	S1	1 – 5 tahun	Karyawan
19	8/4/2019	Wanita	21 – 30 tahun	SMA SEDERAJAT	1 – 5 tahun	Karyawan
20	8/4/2019	Wanita	21 – 30 tahun	SMA SEDERAJAT	dibawah 1 tahun	Karyawan
21	8/4/2019	Pria	21 – 30 tahun	S1	1 – 5 tahun	Karyawan
22	8/4/2019	Pria	21 – 30 tahun	S1	dibawah 1 tahun	Manajer
23	8/5/2019	Pria	21 – 30 tahun	SMA SEDERAJAT	dibawah 1 tahun	Karyawan
24	8/5/2019	Wanita	21 – 30 tahun	SMA SEDERAJAT	1 – 5 tahun	Karyawan
25	8/5/2019	Pria	21 – 30 tahun	SMA SEDERAJAT	1 – 5 tahun	Karyawan
26	8/5/2019	Pria	31 – 40 tahun	S1	1 – 5 tahun	Manajer
27	8/5/2019	Pria	21 – 30 tahun	SMA SEDERAJAT	1 – 5 tahun	Karyawan
28	8/5/2019	Pria	21 – 30 tahun	SMA SEDERAJAT	dibawah 1 tahun	Karyawan
29	8/5/2019	Pria	21 – 30 tahun	SMA SEDERAJAT	1 – 5 tahun	Karyawan
30	8/5/2019	Pria	21 – 30 tahun	SMA SEDERAJAT	dibawah 1 tahun	Karyawan
31	8/7/2019	Pria	20 Tahun Kebawah	SMA SEDERAJAT	dibawah 1 tahun	Karyawan
32	8/7/2019	Pria	21 – 30 tahun	S1	1 – 5 tahun	Karyawan
33	8/7/2019	Pria	21 – 30 tahun	S1	1 – 5 tahun	Karyawan
34	8/7/2019	Pria	21 – 30 tahun	SMA SEDERAJAT	1 – 5 tahun	Karyawan
35	8/8/2019	Wanita	20 Tahun Kebawah	SMA SEDERAJAT	dibawah 1 tahun	Karyawan
36	8/8/2019	Pria	21 – 30 tahun	SMA SEDERAJAT	1 – 5 tahun	Karyawan
37	8/8/2019	Wanita	21 – 30 tahun	SMA SEDERAJAT	1 – 5 tahun	Karyawan
38	8/8/2019	Pria	21 – 30 tahun	SMA SEDERAJAT	1 – 5 tahun	Karyawan
39	8/8/2019	Wanita	20 Tahun Kebawah	SMA SEDERAJAT	dibawah 1 tahun	Karyawan
40	8/8/2019	Pria	21 – 30 tahun	S1	1 – 5 tahun	Karyawan

PT1	PT2	PT3	PT4	PT5	PT6	PT7	PT8	PT9	PT10	PT11	PT12	PT13	PT14	PT15	PT16
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3
3	3	4	3	4	4	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2
3	2	4	3	5	3	3	4	4	3	4	1	1	4	4	2
3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4
4	4	3	4	4	5	5	1	2	4	5	2	3	2	2	4
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4
2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	1	2	3	2	2	1
2	2	2	2	2	2	1	1	2	3	2	2	2	1	2	1
3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	2	3	3
4	4	5	3	2	4	4	4	5	5	2	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	3
2	2	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
2	2	2	2	3	2	3	1	2	2	1	2	3	1	2	2
2	2	1	2	3	3	2	3	2	3	1	1	2	1	2	1
2	2	1	1	3	2	2	1	2	3	2	2	2	1	2	1
1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1
2	2	2	2	2	3	2	1	2	3	2	2	2	1	2	1
3	2	3	1	2	1	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2
2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2

PKK1	PKK2	PKK3	PKK4	PKK5	PKK6	PKK7	PKK8	PKK9	PKK10	PITQ1	PITQ2	PITQ3	Total
5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	1	3	135
5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	1	102
3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	92
3	3	4	3	3	1	2	5	3	5	2	2	1	87
4	4	3	4	4	3	2	4	4	3	2	2	2	99
3	4	2	1	1	1	2	2	3	5	2	4	2	86
4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	117
5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	134
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	145
5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	133
2	1	2	3	2	1	2	3	1	3	1	1	1	54
2	2	1	3	2	1	1	1	1	3	5	5	5	61
3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	2	2	3	97
4	4	4	4	5	3	4	4	4	5	5	4	5	117
4	4	5	5	5	3	5	4	4	5	4	4	4	126
2	3	4	4	2	2	2	4	4	5	2	2	1	93
2	1	3	3	2	1	2	2	1	4	1	1	1	56
2	2	2	3	2	1	2	2	2	4	1	1	1	56
2	2	3	4	2	1	2	2	1	4	1	1	1	55
2	2	3	3	1	1	2	2	1	3	2	2	2	50
3	2	2	3	2	1	2	2	1	3	2	1	2	57
3	2	2	3	2	1	3	2	3	4	2	1	1	61
3	2	2	3	2	1	2	2	2	4	1	1	1	58

41	8/8/2019	Pria	20 Tahun Kebawah	SMA SEDERAJAT	dibawah 1 tahun	Karyawan
42	8/8/2019	Pria	20 Tahun Kebawah	SMA SEDERAJAT	dibawah 1 tahun	Karyawan
43	8/8/2019	Wanita	20 Tahun Kebawah	SMA SEDERAJAT	dibawah 1 tahun	Karyawan
44	8/12/2019	Wanita	21 – 30 tahun	SMA SEDERAJAT	1 – 5 tahun	Karyawan
45	8/13/2019	Pria	20 Tahun Kebawah	SMA SEDERAJAT	dibawah 1 tahun	Karyawan
46	8/13/2019	Wanita	20 Tahun Kebawah	SMA SEDERAJAT	dibawah 1 tahun	Karyawan
47	8/13/2019	Pria	21 – 30 tahun	S1	dibawah 1 tahun	Karyawan
48	8/14/2019	Pria	21 – 30 tahun	SMA SEDERAJAT	dibawah 1 tahun	Karyawan
49	8/14/2019	Wanita	21 – 30 tahun	S1	dibawah 1 tahun	Karyawan
50	8/16/2019	Pria	21 – 30 tahun	S1	dibawah 1 tahun	Karyawan
51	8/16/2019	Wanita	21 – 30 tahun	S1	dibawah 1 tahun	Karyawan
52	8/16/2019	Pria	20 Tahun Kebawah	S1	dibawah 1 tahun	Karyawan
53	8/16/2019	Wanita	21 – 30 tahun	S1	dibawah 1 tahun	Karyawan

PT1	PT2	PT3	PT4	PT5	PT6	PT7	PT8	PT9	PT10	PT11	PT12	PT13	PT14	PT15	PT16
1	2	1	1	3	3	3	1	2	3	2	2	2	1	2	1
2	2	2	1	2	2	2	1	2	3	2	2	2	1	2	1
2	2	2	2	3	3	3	1	1	4	3	2	4	3	2	3
4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4
3	4	3	5	5	5	1	3	3	3	4	4	3	3	4	2
3	4	3	5	5	4	2	4	5	5	3	4	5	5	4	1
5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	2	2	5	4
4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5
4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
4	4	3	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3

PKK1	PKK2	PKK3	PKK4	PKK5	PKK6	PKK7	PKK8	PKK9	PKK10	PITQ1	PITQ2	PITQ3	Total
3	2	3	3	2	1	4	2	2	3	2	1	2	60
2	2	2	3	2	1	2	2	2	3	1	1	2	54
3	2	3	4	3	2	3	3	2	4	2	2	2	75
5	4	4	5	4	4	2	4	2	5	4	2	1	115
3	4	4	4	2	2	5	5	4	4	4	3	5	104
4	4	3	3	4	2	2	5	3	4	4	3	2	105
1	1	1	3	1	1	5	3	1	5	5	1	1	98
4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	2	2	112
4	5	4	5	4	5	2	5	4	5	2	2	2	116
4	3	4	5	4	5	2	4	5	5	4	2	1	117
5	4	4	5	4	5	1	4	5	5	2	1	2	117
4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	2	107
4	3	3	3	3	2	5	3	3	3	3	2	1	91

Lampiran III

Uji Validitas

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	.884**	.854**	.819**	.702**	.758**	.729**	.730**	.721**	.688**	.716**	.724**	.660**	.658**	.659**	.754**	.688**	.637**	.563**	.494**	.643**	.722**	.424**	.650**	.693**	.606**	.638**	.493**	.369**	.847**	
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	

P2	Pearson Correlation	.884**	1	.795**	.830**	.688**	.833**	.744**	.731**	.766**	.756**	.733**	.792**	.723**	.686**	.682**	.719**	.693**	.676**	.676**	.559**	.423**	.638**	.701**	.715**	.720**	.595**	.670**	.562**	.541**	.882**	
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
P3	Pearson Correlation	.854**	.795**	1	.796**	.677**	.710**	.726**	.797**	.796**	.683**	.671**	.750**	.664**	.718**	.774**	.826**	.670**	.667**	.665**	.581**	.737**	.741**	.392**	.772**	.775**	.679**	.647**	.453**	.404**	.879**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
P4	Pearson Correlation	.819**	.830**	.796**	1	.775**	.778**	.619**	.744**	.712**	.697**	.728**	.744**	.684**	.655**	.671**	.655**	.609**	.658**	.658**	.564**	.420**	.665**	.327**	.754**	.663**	.542**	.591**	.438**	.357**	.824**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53

P5	Pearson Correlation	.702	.688	.677	.775	1	.794	.617	.728	.720	.611	.695	.671	.687	.727	.696	.584	.648	.679	.526	.652	.614	.355	.769	.662	.621	.487	.422	.279	.807**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.006	.000	.000	.000	.000	.002	.043	.000	
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	
P6	Pearson Correlation	.758	.833	.710	.778	.794	1	.758	.726	.771	.751	.742	.772	.722	.710	.716	.693	.643	.665	.606	.499	.548	.716	.449	.733	.678	.625	.612	.534	.430	.859**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	
P7	Pearson Correlation	.729	.744	.726	.619	.617	.758	1	.691	.705	.711	.745	.709	.640	.676	.647	.801	.601	.580	.624	.444	.570	.676	.436	.605	.672	.665	.418	.429	.280	.795**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.002	.001	.042	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	

P8	Pearson Correlation	.730	.731	.797	.744	.728	.726	.691	1.087	.739	.714	.796	.703	.822	.798	.710	.692	.694	.689	.600	.712	.753	.356	.840	.815	.670	.513	.387	.344	.876**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.009	.000	.000	.000	.000	.004	.012	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
P9	Pearson Correlation	.721	.766	.796	.712	.720	.771	.705	.887	1.042	.783	.617	.814	.717	.777	.654	.685	.686	.695	.632	.720	.754	.327	.834	.772	.650	.570	.461	.393	.879**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.017	.000	.000	.000	.000	.001	.004	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
P10	Pearson Correlation	.688	.756	.683	.697	.611	.751	.711	.739	1.042	.701	.735	.769	.712	.718	.670	.665	.714	.590	.503	.632	.702	.328	.727	.669	.531	.568	.538	.369	.822**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.016	.000	.000	.000	.000	.000	.006	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53

P11	Pearson Correlation	.716	.733	.671	.728	.695	.742	.745	.714	.683	.701	1	.757	.588	.714	.668	.718	.644	.657	.519	.464	.481	.639	.323	.680	.651	.571	.476	.396	.265	.787**		
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.018	.000	.000	.000	.000	.000	.003	.055	.000	
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	
P12	Pearson Correlation	.724	.792	.750	.744	.671	.772	.709	.796	.817	.735	.757	1	.791	.751	.772	.725	.708	.642	.634	.707	.712	.786	.419	.727	.680	.504	.638	.441	.404	.876**		
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.003	.000	
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	
P13	Pearson Correlation	.660	.723	.664	.684	.687	.740	.703	.714	.769	.788	.791	1	.798	.645	.701	.775	.721	.713	.656	.780	.817	.341	.723	.732	.668	.499	.498	.498	.403	.846**		
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.013	.000	.000	.000	.000	.000	.003	.000	.000	
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	

P14	Pearson Correlation	.658**	.686**	.718**	.655**	.727**	.710**	.676**	.822**	.817**	.712**	.714**	.751**	.798**	1	.807**	.740**	.763**	.747**	.725**	.638**	.728**	.726**	.409**	.823**	.757**	.615**	.461**	.499**	.362**	.871**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.001	.000	.008	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
P15	Pearson Correlation	.659**	.682**	.774**	.671**	.696**	.716**	.647**	.798**	.777**	.618**	.668**	.772**	.645**	.807**	1	.734**	.634**	.641**	.639**	.594**	.633**	.636**	.569**	.765**	.645**	.557**	.589**	.415**	.399**	.836**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.003	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
P16	Pearson Correlation	.754**	.719**	.826**	.655**	.584**	.693**	.801**	.710**	.654**	.670**	.718**	.725**	.701**	.740**	.734**	1	.683**	.674**	.609**	.623**	.632**	.728**	.412**	.625**	.716**	.700**	.475**	.439**	.333**	.831**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.001	.015	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53

P17	Pearson Correlation	.688	.693	.670	.609	.648	.643	.601	.692	.685	.665	.644	.708	.775	.763	.634	.683	1	.756	.735	.639	.816	.810	.344	.696	.761	.464	.526	.510	.418	.483	.831**		
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	
P18	Pearson Correlation	.637	.676	.667	.658	.679	.665	.580	.694	.686	.714	.657	.642	.721	.747	.641	.674	.756	1	.766	.477	.705	.707	.391	.768	.779	.508	.454	.601	.476	.482	.825**		
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	
P19	Pearson Correlation	.563	.576	.665	.558	.726	.606	.624	.689	.695	.590	.519	.634	.713	.725	.639	.609	.735	.766	1	.645	.803	.759	.453	.804	.789	.540	.459	.477	.432	.49**	.809**		
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	

P20	Pearson Correlation	.494**	.459**	.581**	.464**	.552**	.499**	.444**	.600**	.632**	.503**	.464**	.707**	.656**	.638**	.594**	.623**	.639**	.477**	.645**	1	.735**	.714**	.295*	.571**	.536**	.425**	.417**	.283*	.299*	.284**	.684**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.032	.000	.000	.002	.002	.040	.030	.000	
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	
	Pearson Correlation	.643**	.623**	.737**	.620**	.614**	.548**	.570**	.712**	.720**	.632**	.481**	.712**	.780**	.728**	.633**	.632**	.816**	.705**	.803**	.735**	1	.802**	.424**	.703**	.720**	.437**	.596**	.518**	.480**	.480**	.827**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	
N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	
P22	Pearson Correlation	.722**	.738**	.741**	.665**	.655**	.716**	.676**	.753**	.754**	.702**	.639**	.786**	.717**	.626**	.636**	.728**	.810**	.707**	.759**	.714**	.802**	1	.277*	.722**	.807**	.501**	.559**	.521**	.433**	.486**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.045	.000	.000	.000	.001	.000	.000	
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	

P23	Pearson Correlation	.424	.501	.392	.327	.375	.449	.436	.356	.327	.328	.323	.419	.341	.409	.569	.412	.344	.391	.453	.295	.424	.277	1	.363	.353	.239	.543	.490	.546	.531**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.004	.017	.006	.001	.001	.009	.017	.016	.018	.002	.013	.002	.000	.002	.012	.004	.001	.032	.002	.045	.0	.008	.010	.085	.000	.000	.000	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
P24	Pearson Correlation	.650	.715	.772	.754	.769	.733	.605	.840	.834	.727	.680	.727	.823	.765	.625	.696	.668	.704	.871	.503	.722	.763	1	.807	.605	.493	.416	.378	.386	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.008	.000	.000	.000	.000	.002	.005	.000	
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
P25	Pearson Correlation	.693	.720	.775	.663	.662	.678	.672	.815	.772	.669	.651	.680	.732	.757	.645	.716	.761	.779	.789	.536	.720	.807	1	.899	.599	.452	.468	.446	.485	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.010	.000	.000	.001	.000	.001	.000	.000	
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53

P26	Pearson Correlation	.606	.595	.679	.542	.621	.625	.665	.670	.650	.531	.571	.504	.468	.615	.557	.700	.464	.508	.540	.425	.437	.501	.239	.605	.599	1	.362	.320	.269	.673**		
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.001	.000	.085	.000	.000		.008	.019	.052	.000		
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	
P27	Pearson Correlation	.638	.670	.647	.591	.487	.612	.418	.513	.570	.568	.476	.638	.499	.461	.589	.475	.526	.454	.459	.417	.596	.559	.443	.493	.452	.362	1	.736	.681	.705**		
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.001	.001	.002	.000	.000	.000	.000	.001	.008		.000	.000	.000	.000		
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	
P28	Pearson Correlation	.493	.562	.453	.438	.422	.534	.429	.387	.461	.538	.396	.441	.498	.499	.415	.339	.410	.601	.477	.283	.518	.521	.490	.416	.468	.320	.336	1	.792	.799**		
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.001	.002	.000	.001	.004	.001	.000	.003	.001	.000	.000	.002	.001	.000	.000	.000	.040	.000	.000	.000	.002	.000	.019	.000		.000	.000		
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	

P29	Pearson Correlation	.369**	.541**	.404**	.357**	.279*	.430**	.280*	.344**	.393**	.369**	.265	.404**	.403**	.362**	.399**	.333	.418**	.476**	.432**	.299*	.480**	.433**	.546**	.378**	.446**	.269	.681**	.792**	1	.557**		
	Sig. (2-tailed)	.070	.000	.003	.009	.043	.001	.042	.012	.004	.006	.055	.003	.003	.008	.003	.015	.002	.000	.001	.030	.000	.001	.000	.005	.001	.052	.000	.000	.000	.000		
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	
TOTAL	Pearson Correlation	.847**	.882**	.879**	.824**	.807**	.859**	.795**	.876**	.879**	.822**	.787**	.876**	.846**	.871**	.836**	.831**	.831**	.825**	.809**	.884**	.827**	.866**	.831**	.862**	.855**	.773**	.705**	.639**	.557**	1		
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53

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

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

Lampiran IV

Uji Reliabilitas

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	53	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	53	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.977	16

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	52.11	246.448	.854	.975
P2	52.09	244.241	.877	.975
P3	52.15	241.400	.870	.975
P4	52.17	242.567	.839	.975
P5	51.72	248.053	.798	.976
P6	51.75	245.496	.866	.975
P7	52.00	244.846	.810	.975
P8	52.36	237.850	.877	.975
P9	52.08	242.956	.874	.975
P10	51.72	248.899	.816	.975
P11	52.15	244.246	.814	.975
P12	52.13	240.771	.875	.975
P13	52.11	245.256	.808	.975
P14	52.43	237.866	.850	.975
P15	52.19	246.079	.826	.975
P16	52.60	240.321	.825	.975

RELIABILITY

```

/VARIABLES=P17 P18 P19 P20 P21 P22 P23 P24 P25 P26
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.

```

2. Kepuasan Kerja

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	53	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	53	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.937	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P17	31.00	71.346	.840	.926
P18	31.30	71.099	.812	.927
P19	31.02	71.480	.878	.925
P20	30.89	76.102	.688	.934
P21	31.26	68.813	.857	.925
P22	31.77	66.525	.843	.926
P23	31.51	76.562	.411	.950
P24	30.96	71.268	.833	.927
P25	31.21	68.129	.853	.925
P26	30.34	80.036	.578	.938

3. *Intention To Quit*

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	53	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	53	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.893	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P27	5.08	7.302	.747	.883
P28	5.55	6.714	.834	.808
P29	5.64	6.465	.791	.848

Lampiran V

Analisis Regresi Linear Berganda

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan kepuasan kerja Terhadap *Intention To Quit*

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Transformasional ^{a,b}		Enter

a. Dependent Variable: Intention To Quit

b. All requested variables entered.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.631 ^a	.398	.374	3.021

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Transformasional

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	301.717	2	150.858	16.528	.000 ^b
	Residual	456.359	50	9.127		
	Total	758.075	52			

a. Dependent Variable: Intention To Quit

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Transformasional

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	-.718	1.596		-.450	.655
Kepemimpinan Transformasional	.015	.060	.064	.242	.810
Kepuasan Kerja	.232	.107	.572	2.174	.034

a. Dependent Variable: Intention To Quit



Lampiran VI

Analisis Deskriptif

1. Pertanyaan Transformasional (Gaya Kepemimpinan Transformasional)

	Statistics															
	PT 1	PT 2	PT 3	PT 4	PT 5	PT 6	PT 7	PT 8	PT 9	PT 10	PT 11	PT 12	PT 13	PT 14	PT 15	PT 16
N Valid	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	3.4 717	3.4 906	3.4 340	3.4 151	3.8 679	3.8 302	3.5 849	3.2 264	3.5 094	3.8 679	3.4 340	3.4 528	3.4 717	3.1 509	3.3 962	2.9 811
Median	4.0 000	4.0 000	4.0 000	4.0 000	4.0 000	4.0 000	4.0 000	4.0 000	4.0 000	4.0 000	4.0 000	4.0 000	4.0 000	3.0 000	4.0 000	3.0 000
Mode	4.0 0	4.0 0	4.0 0	4.0 0	5.0 0	5.0 0	4.0 0	4.0 0	4.0 0	5.0 0	4.0 0	4.0 0	4.0 0	4.0 0	4.0 0	4.0 0
Std. Deviation	1.0 849 3	1.1 371 8	1.2 482 2	1.2 470 6	1.0 925 9	1.1 048 1	1.1 999 0	1.3 677 8	1.1 868 3	1.0 384 5	1.2 170 2	1.2 643 9	1.1 865 2	1.4 059 8	1.1 323 8	1.3 515 0
Variance	1.1 77	1.2 93	1.5 58	1.5 55	1.1 94	1.2 21	1.4 40	1.8 71	1.4 09	1.0 78	1.4 81	1.5 99	1.4 08	1.9 77	1.2 82	1.8 27
Range	4.0 0	4.0 0	4.0 0	4.0 0	3.0 0	4.0 0	4.0 0	4.0 0	4.0 0	3.0 0	4.0 0	4.0 0	4.0 0	4.0 0	4.0 0	4.0 0
Minimum	1.0 0	1.0 0	1.0 0	1.0 0	2.0 0	1.0 0	1.0 0	1.0 0	1.0 0	2.0 0	1.0 0	1.0 0	1.0 0	1.0 0	1.0 0	1.0 0
Maximum	5.0 0	5.0 0	5.0 0	5.0 0	5.0 0	5.0 0	5.0 0	5.0 0	5.0 0	5.0 0	5.0 0	5.0 0	5.0 0	5.0 0	5.0 0	5.0 0
Sum	184 .00	185 .00	182 .00	181 .00	205 .00	203 .00	190 .00	171 .00	186 .00	205 .00	182 .00	183 .00	184 .00	167 .00	180 .00	158 .00

2. Pertanyaan Kepuasan Kerja

Statistics

	PKK1	PKK2	PKK3	PKK4	PKK5	PKK6	PKK7	PKK8	PKK9	PKK10
N Valid	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	3.5849	3.2830	3.5660	3.6981	3.3208	2.8113	3.0755	3.6226	3.3774	4.2453
Median	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	3.0000	3.0000	4.0000	4.0000	4.0000
Mode	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00	1.00	2.00	4.00	4.00	5.00
Std. Deviation	1.11690	1.16648	1.06535	.95242	1.26755	1.44191	1.38466	1.13046	1.31889	.75716
Variance	1.2470	1.3610	1.1350	.9070	1.6070	2.0790	1.9170	1.2780	1.7390	.5730
Range	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	2.00
Minimum	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	3.00
Maximum	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
Sum	190.00	174.00	189.00	196.00	176.00	149.00	163.00	192.00	179.00	225.00

3. *Pertanyaan Intention To Quit*

		Statistics		
		PITQ1	PITQ2	PITQ3
N	Valid	53	53	53
	Missing	0	0	0
Mean		3.0566	2.5849	2.4906
Median		3.0000	2.0000	2.0000
Mode		2.00	2.00	1.00 ^a
Std. Deviation		1.35043	1.37888	1.47574
Variance		1.824	1.901	2.178
Range		4.00	4.00	4.00
Minimum		1.00	1.00	1.00
Maximum		5.00	5.00	5.00
Sum		162.00	137.00	132.00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

