

BAB V PENUTUP

Pada bab ini peneliti akan menyampaikan kesimpulan dan implikasi manajerial dari hasil penelitian yang telah dilakukan, keterbatasan – keterbatasan penelitian, dan saran yang diajukan peneliti kepada pihak-pihak yang terkait dalam penelitian ini.

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Komitmen afektif berpengaruh signifikan negatif terhadap *turnover intention* karyawan KSP *Credit Union* Daya Lestari Samarinda.
2. Komitmen berkelanjutan tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan KSP *Credit Union* Daya Lestari Samarinda.
3. Komitmen normatif tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan KSP *Credit Union* Daya Lestari Samarinda.

5.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil yang diperoleh, komitmen afektif menjadi satu – satunya yang memiliki hubungan signifikan secara negatif terhadap *turnover intention* yang artinya semakin karyawan betah dengan pekerjaannya, maka semakin mereka tidak ingin keluar dari perusahaan. Dengan terbuktinya hipoteseis antara pengaruh komitmen afektif dengan *turnover intention*, maka perusahaan diharapkan mampu meningkatkan komitmen afektif karyawan.

Pada item pernyataan komitmen afektif, “Saya merasa senang menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini” menempati posisi rata – rata yang paling rendah. Hal ini menunjukkan ada rasa ketidakpuasan karyawan ketika bekerja di perusahaan. Ketika karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka saat ini maka akan ada pikiran untuk pindah dari perusahaan. Untuk menghindari hal tersebut, perusahaan perlu mencari tahu alasannya melalui diskusi dengan karyawan. Oleh sebab itu perlu diadakan pertemuan rutin dengan karyawan, bertukar pendapat, memberikan *feedback*, komplimen atau saran yang dapat membangun semangat kerja karyawan. Perusahaan juga bisa membuat forum diskusi *online* untuk mendapatkan informasi, meneliti dan memecahkan masalah. Setelah mendapatkan informasi, manajer perlu bersikap secara baik dan transparan dalam meningkatkan *engagement* seluruh anggota perusahaannya sehingga membuat mereka merasa terlibat. Perusahaan juga bisa menambahkan jenjang karir yang baru atau melakukan rotasi kerja untuk meningkatkan fleksibilitas dan keterlibatan karyawan. Meskipun begitu, masih ada banyak kekurangan dan kendala dalam pelaksanaan rotasi kerja. Pelaksanaannya membutuhkan waktu lama dan biaya yang besar untuk pelatihan. Selain itu karyawan masih harus menyesuaikan diri dengan posisi baru mereka. Rotasi kerja bisa saja dilakukan, namun tidak dalam waktu yang dekat karena masih mempertimbangkan biaya, waktu serta tingkat produktivitas karyawan.

Pada *turnover intention* item “Jika anda ditawari pekerjaan baru, dengan gaji yang sama, seberapa mungkin anda menerima pekerjaan tersebut” menempati rata – rata tertinggi. Hal ini menunjukkan bahwa ada beberapa

karyawan akan memilih untuk pindah jika ditawari pekerjaan yang baru. Manajemen perlu mencari informasi mengenai alasan karyawannya ingin pindah dari perusahaan supaya bisa mempertahankan karyawan lainnya yang sekiranya memiliki pemikiran untuk pindah tempat kerja. Selain itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kenyamanan dalam lingkungan kerja. Sirkulasi udara, kenyamanan meja dan tempat duduk, jarak meja kerja, suhu ruangan dan fasilitas kerja lainnya perlu diperhatikan agar karyawan bisa nyaman saat bekerja di dalam ruangan. Memperhatikan kecocokan antara karyawan satu dengan yang lainnya juga sangat penting terutama jika mereka harus bekerja dalam tim yang sama. Cara yang sekiranya dapat membantu mendekatkan hubungan antar karyawan adalah dengan mengumpulkan mereka melalui acara *gathering* seperti malam keakraban. Aktivitas ini dilakukan dengan lebih santai dan informal sehingga diharapkan bisa mengurangi rasa canggung dan stres karena pekerjaan. Kegiatan seperti *snack time*, makan bersama, *mini games*, menyanyi, bertukar kado, dan lainnya memberikan suasana menyenangkan sehingga dapat membangun kedekatan antar individu. Terakhir, jika perusahaan ingin menemukan karyawan yang setia maka manajemen harus bisa menyaring para pelamar kerja yang memenuhi persyaratan untuk bekerja dan bisa menyesuaikan diri dengan nilai dan tujuan perusahaan. Manajemen harus melakukan penyaringan calon karyawan baru dengan menetapkan kriteria penyaringan, melakukan *background check* secara formal, serta memperhatikan sikap dan gaya bicara dari pelamar kerja.

5.3 Hambatan Penelitian

Pada penelitian ini, peneliti melakukan survei menggunakan *convenience sampling*, di mana hasil yang diperoleh tidak dapat digeneralisasikan. Teknik pengambilan sampel ini memunculkan bias dalam pengambilan keputusan. Melihat dari data responden yang telah mengisi kuisioner ada banyak karyawan yang bekerja kurang dari satu tahun mengakibatkan hasil menjadi kurang akurat. Komitmen organisasi dapat muncul dari lama masa kerja, karyawan dengan masa kerja yang singkat cenderung memiliki komitmen organisasi yang rendah. Sedangkan karyawan dengan masa kerja yang lama akan meningkatkan komitmen organisasi yang tinggi dan semakin kecil kemungkinan mereka untuk meninggalkan organisasi.

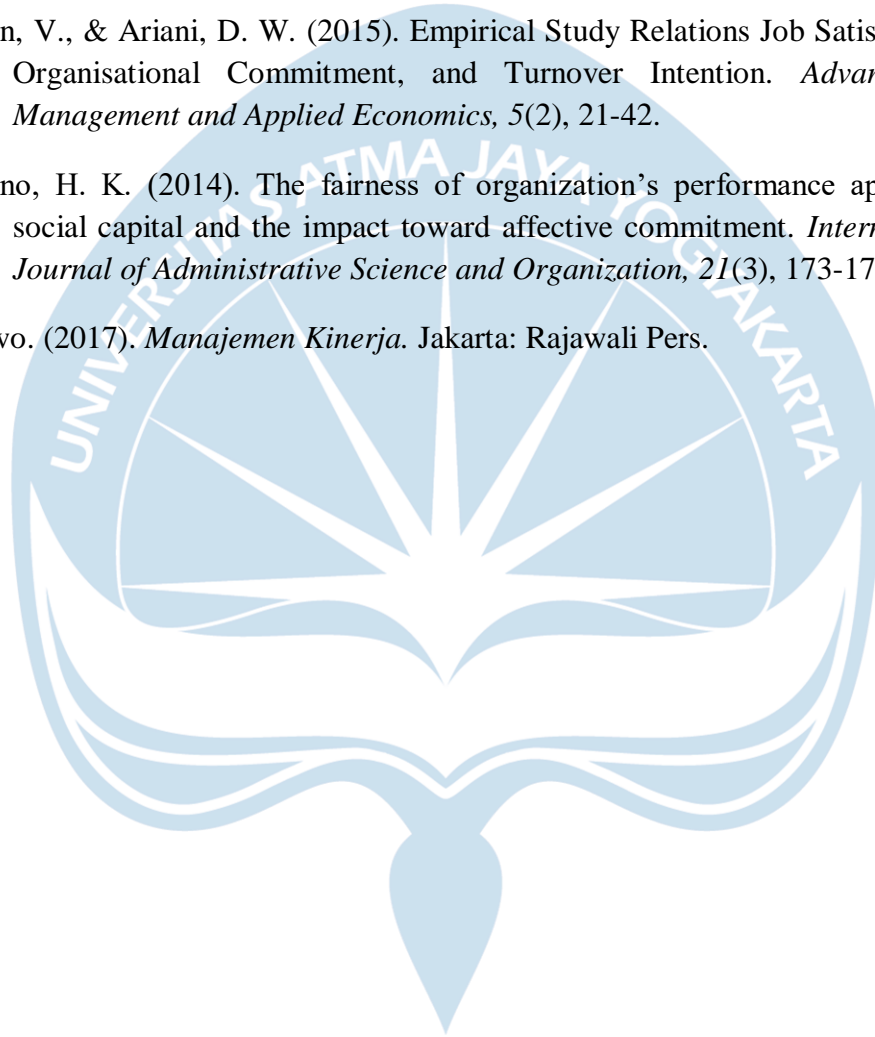
DAFTAR PUSTAKA

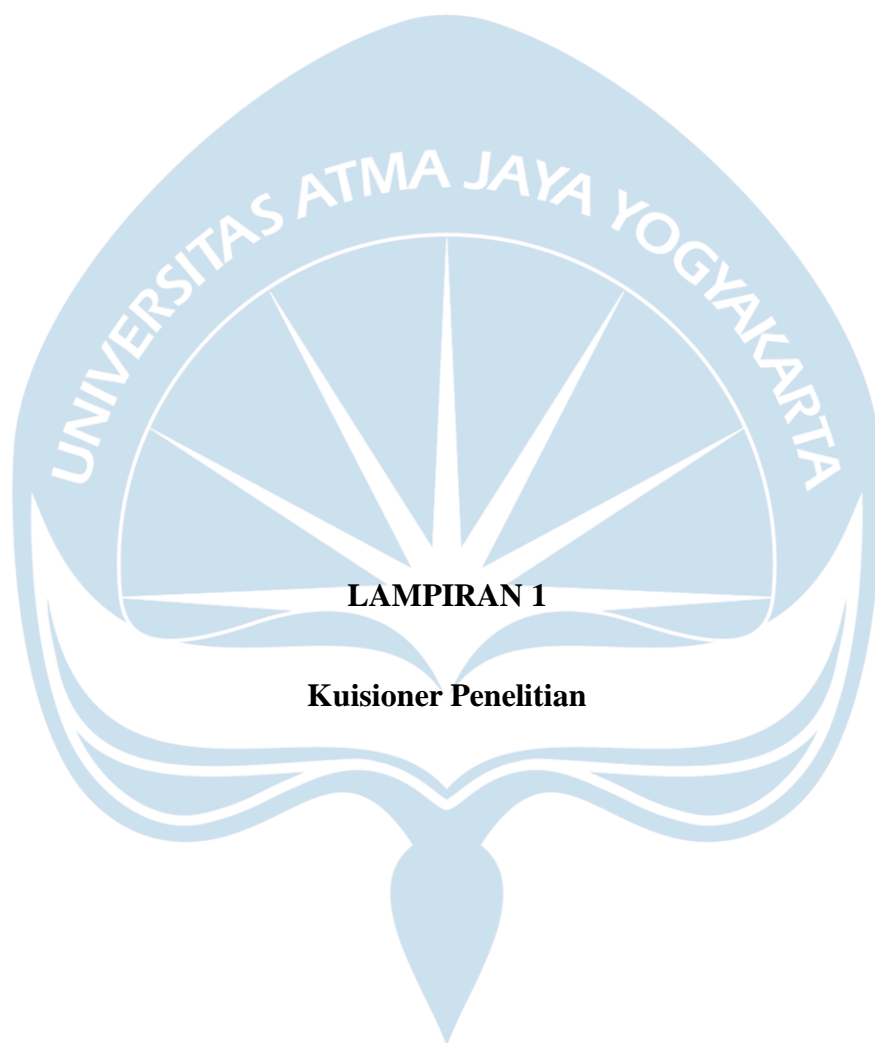
- Abdullah, F. (2012). Hubungan Kohesivitas Kelompok dengan Intensi Turnover Pada Karyawan. *Journal of Social and Industrial Psychology*, 1(2), 52-58.
- Agu, O. L. (2015). Work engagement, organizational commitment, self efficacy and organizational growth : A literature review. *Information Impact: Journal of Information and Knowledge Management*, 6(1), 14-29.
- Azeez, R., Foluso, J., & Adeoye, A. O. (2016). Job Satisfaction, Turnover Intention and Organizational Commitment. *Journal of Management Research*, 8(2), 102-114.
- Bhatti, M. A., Farhan, M., Ahmad, M. J., & Sharif, M. N. (2019). The Impact of Social CRM Capabilities and Customer Engagement on the Firm Performance: Mediating Role of Social Media Usage. *Pakistan Journal of Humanities and Social Sciences*, 7(3), 313-324.
- Chen, Z. X., & Francesco, A. M. (2000). Employee Demography, Organizational Commitment, and Turnover Intentions in China: Do Cultural Differences Matter? *Human Relationship*, 35(6), 869-870.
- Chiu, W. Y., & Ng, F. F. (2015). The Mediation Influence of Job Satisfaction on Organisational Commitment amongst Quantity Surveyors. *Construction Economics and Building*, 15(1), 56-74.
- Elisabeth, D. R., Yuliantanti, R., Suyono, J., Chauhan, R., & Thakar, I. (2021). Affective Commitment, Continuance Commitment, Normative Commitment, and Turnover Intention in Shoes Industry. *Annals of the Romanian Society for Cell Biology*, 25(3), 1937-1949.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2012). *Organizations: Behavior, Structure, Processes, 14th edition*. New York: McGraw-Hill.
- Greher, G. .. (1982). The role of performance in the turnover process. *Academy of Management Journal*, 137-147.
- Hall, M., & Smith, D. (2009). Mentoring and turnover intentions in public accounting firms: A research note. *Accounting, Organizations and Society*, 34(6-7), 695-704.

- Iqbal, J., & Khan, A. J. (2020). Training and Employee Commitment: The Social Exchange Perspective. *Journal of Management Sciences*, 7(1), 88-100.
- Jeffrey, I., & Prasetya, A. B. (2019). The Employee Performance Assessment and Employee Training on Employee Intention. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 17(1), 56-65.
- Jehanze, K., Rasheed, A., & Aamir, A. (2012). Impact of Rewards and Motivation on Job Satisfaction in Banking Sector of Saudi Arabia. *International Journal of Business and Social Science*, 272-276.
- Julious, R., Afzal, M., Hussain, M., & Gilani, S. A. (2019). Conflict Management Style and Nurses Turnover Intention in Secondary Care Hospital Lahore. *Journal of Health, Medicine and Nursing*, 67-140.
- Kalidass, A., & Bahron, A. (2015). The Relationship between Perceived Supervisor Support, Perceived Organizational Support, Organizational Commitment and Employee Turnover Intention. *International Journal of Business Administration*, 6(5), 82-89.
- Kotzé, M., & Nel, P. (2020). The influence of job resources on platinum mineworkers' work engagement and organisational commitment: An explorative study. *The Extractive Industries and Society*, 7(1), 146-152.
- Lok, P., & Crawford, J. (2001). Antecedents of organizational commitment and the mediating role of job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 16, 594-613.
- Luthan, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill.
- Luthans, F. (2015). *Organizational Behavior Twelve Edition*. Chicago: Paul Ducham.
- Madden, L., Mathias, B. D., & Madden, T. M. (2016). The Impact of Percieved Organizational Support and Positive Relationship at Work on Turnover Intention. *Management Research Review*, 38(3), 242-263.
- Mardiana, R., Haerani, S., & Hasan, M. (2012). The influence of affective, continuance and normative commitments on the turnover intentions of nurses at Makassar's private hospitals in Indonesia. *African Journal of Business Management*, 6(38), 10303-10311.

- Mayer, J. P., & Allen, N. J. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Mehmood, N., Ahmad, U. N., Irum, S., & Ashfaq, M. (2016). Job Satisfaction, Affective Commitment, and Turnover Intentions among Front Desk Staff: Evidence from Pakistan. *International Review of Management and Marketing*, 6(4), 305-309.
- Mensah, R., & Kosi, I. (2016). Organizational Commitment and Turnover Intentions of Clinical Laboratory Scientists in Ghana. *European Journal of Business and Management*, 8(2), 164-172.
- Metin, K. (2018). The Relationship between Organizational Commitment and Work. *Journal of Economic and Social Development (JESD)*, 5(1), 46-50.
- Meyer, J. P., & Allen, N. (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-551.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20-52.
- Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. (1978). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63(4), 408-414.
- Mustafidah, H., & Suwarsito. (2020). *Dasar-Dasar Metodologi Penelitian*. Purwokerto: UM Purwokerto Press.
- Randhawa, G. (2007). Work Performance and its Correlates: An Empirical Study. *Vision: The Journal of Business Perspective*, 11(1), 149-159.
- Salleh, R., Nair, M. S., & Harun, H. (2014). Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention: A Case Study on Employees of a Retail Company in Malaysia. *International Journal of Social, Behavioral, Educational, Economic, Business and Industrial Engineering*, 6(12), 3429-3436.

- Seonghee, C., Johanson, Guchait, M. M., & Priyanko. (2009). Employees intent to leave: A comparison of determinants of intent to leave versus intent to stay. *Journal of Management and Business*, 28(3), 374–381.
- Setiyono, B., Pangaribuan, C. H., Osok, R. A., & Sitingjak, M. F. (2019). A Relational Perspective on Turnover: Affective, Continuance and Normative Predictors. *Journal of Management and Business*, 18(12), 15-23.
- Tarigan, V., & Ariani, D. W. (2015). Empirical Study Relations Job Satisfaction, Organisational Commitment, and Turnover Intention. *Advances in Management and Applied Economics*, 5(2), 21-42.
- Tjahjono, H. K. (2014). The fairness of organization's performance appraisal, social capital and the impact toward affective commitment. *International Journal of Administrative Science and Organization*, 21(3), 173-179.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.





SURAT IJIN PENELITIAN



**FAKULTAS BISNIS
DAN EKONOMIKA**
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA

Nomor : 3691/Kues/I
Hal : Pencarian data dan penyebaran
kuesioner untuk penulisan skripsi.

Kepada:

Koperasi Credit Union Daya Lestari Kalimantan Timur
di Jl. Kemangi No.05, Karang Asam Ulu, Kec. Sungai Kunjang, Kota Samarinda, Kalimantan Timur 75126

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penulisan Skripsi yang berjudul "Pengaruh Komitmen Karyawan terhadap Turnover Intentions Koperasi Credit Union Daya Lestari Kalimantan Timur" yang dilakukan oleh mahasiswa kami dengan identitas:

Nama : Donata Evangelia Hirah
NPM : 160322627
Nomor Handphone : 082154644462
Alamat : Perumahan Bhumi Prestasi Kencana Blok Hoki IV No. 9 Loa Janan Ilir, Samarinda,
Kalimantan Timur 75131

Kami mohon Bapak/Ibu berkenan memberikan ijin kepada mahasiswa tersebut di atas untuk menyebarkan kuesioner di lingkungan instansi Bapak/Ibu dan mendapatkan data yang diperlukan.

Skripsi yang ditulis oleh mahasiswa ini merupakan karya ilmiah yang memiliki tujuan dan sifat keilmuan. Oleh karenanya tidak akan dipergunakan untuk hal-hal yang merugikan.

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya, kami mengucapkan terima kasih.

Yogyakarta 19 Januari 2023

Dekan,


Drs. Budi Suprpto, MBA., Ph.D
FAKULTAS BISNIS
DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA

Alamat

Kampus III Gedung Bonaventura
Jalan Babarsari 43 Yogyakarta 55281

URL

<https://fbe.uajy.ac.id>

Kontak

Telepon : +62-274-487711 ext. 3120, 3127
Fax : +62-274-485227
Surel : fbe@uajy.ac.id



BAGIAN 1 IDENTITAS RESPONDEN

Pertanyaan Jawaban 63 Setelan

Bagian 1 dari 4

Kuisisioner Penelitian

Responden yang terhormat,
Sehubungan dengan penelitian skripsi mahasiswa Fakultas Bisnis dan Ekonomi Universitas Atma Jaya Yogyakarta Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia yang berjudul "Pengaruh Komitmen Karyawan Terhadap *Turnover Intentions* pada Karyawan KSP Credit Union Daya Lestari Samarinda". Bersama ini dimohon kesediaannya untuk menjawab butir pertanyaan yang telah disediakan sesuai dengan jawaban yang menurut Anda benar.
Informasi yang Anda berikan akan membantu peneliti dalam menyelesaikan penyusunan skripsi sebagai persyaratan penyelesaian studi.
Terimakasih atas kesediaan dan partisipasinya.

Peneliti,

Donata Evangelia Hiroh

Email *

Alamat email valid

Formulir ini mengumpulkan alamat email. [Ubah setelan](#)

Bagian 2 dari 4

IDENTITAS RESPONDEN

Silahkan memilih jawaban yang tersedia pada kuesioner di bawah ini.

Usia *

- 20-29 tahun
- 30-39 tahun
- 40-49 tahun
- >50 tahun
- Lainnya...

Jenis Kelamin *

- Pria
- Wanita

Lama Bekerja *

- 0-1 tahun
- 2-5 tahun
- 6-10 tahun
- 11-15 tahun
- 16-20 tahun
- >20 tahun

Pendidikan Terakhir *

- SMA/Sederajat
- Diploma
- S1
- S2

Jabatan saat ini *

- General Manager
- Deputy
- Manager
- Staf

BAGIAN 2 KOMITMEN ORGANISASI

KOMITMEN AFEKTIF

Komitmen Organisasi

Bagian ini bertujuan untuk mengukur komitmen organisasi untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

1. Pilih salah satu skor pada kolom yang telah disediakan
2. Mohon perhatikan kembali skor yang telah anda pilih agar tidak salah dalam memberikan penilaian

Keterangan untuk bagian ini:
1 = Sangat tidak setuju
2 = Tidak setuju
3 = Netral
4 = Setuju
5 = Sangat Setuju

Komitmen Afektif

Deskripsi (opsional)

Saya merasa senang menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

Saya senang membahas tentang perusahaan saya dengan orang luar *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

Saya peduli terhadap masalah perusahaan karena masalah perusahaan adalah masalah saya *
juga

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

⋮
Perusahaan ini memiliki banyak arti secara pribadi bagi saya *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju



KOMITMEN BERKELANJUTAN

Komitmen Berkelanjutan						
Deskripsi (opsional)						
Sangat sulit bagi saya untuk meninggalkan pekerjaan saya sekarang bahkan jika saya menginginkannya *						
	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju
Saya merasa akan rugi apabila saya meninggalkan pekerjaan saya saat ini *						
	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju
Saya memiliki sedikit alternatif pilihan pekerjaan lain jika saya meninggalkan perusahaan *						
	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju
Saat ini bertahan dengan perusahaan merupakan kebutuhan dan keinginan saya *						
	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

KOMITMEN NORMATIF

Komitmen Normatif

Deskripsi (opsional)

Menjadi kewajiban saya untuk tetap setia pada perusahaan ini *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

...

Walaupun untuk kepentingan saya sendiri, meninggalkan perusahaan adalah hal yang salah *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

Saya akan merasa bersalah jika saya meninggalkan perusahaan ini sekarang *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

Perusahaan ini layak mendapatkan kesetiaan saya *

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju

BAGIAN 3 *TURNOVER INTENTION*

Turnover Intentions

Bagian berikut bertujuan untuk memastikan sejauh mana anda berniat untuk tinggal di perusahaan anda saat ini.

Harap baca setiap pertanyaan dan pilih tanggapan anda menggunakan skala yang disediakan untuk setiap pertanyaan.

Seberapa sering Anda mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaan anda? *

	1	2	3	4	5	
Tidak Pernah	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Selalu

Seberapa memuaskan pekerjaan Anda dalam memenuhi kebutuhan pribadi anda? *

	1	2	3	4	5	
Sangat Memuaskan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Tidak Memuaskan

Seberapa sering Anda merasa frustrasi ketika perusahaan tidak memberikan anda kesempatan untuk mencapai tujuan kerja Anda? *

	1	2	3	4	5	
Tidak Pernah	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Selalu

Seberapa sering Anda berharap mendapatkan pekerjaan lain yang lebih sesuai dengan kebutuhan pribadi Anda? *

	1	2	3	4	5	
Tidak Pernah	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Selalu

Jika Anda ditawari pekerjaan baru dengan gaji yang sama, seberapa besar kemungkinan Anda * menerima pekerjaan tersebut?

	1	2	3	4	5	
Sangat Kecil	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Besar

Seberapa sering Anda menantikan hari esok untuk bekerja? *

	1	2	3	4	5	
Selalu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Tidak Pernah





LAMPIRAN 2

Uji Reliabilitas dan Uji Validitas

UJI RELIABILITAS

```
RELIABILITY  
/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	63	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	63	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.670	4

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

```
RELIABILITY  
/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	63	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	63	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.610	4

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

```

RELIABILITY
/VARIABLES=X3.1 X3.2 X3.3 X3.4
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Reliability
Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	63	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	63	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.797	4

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

```

RELIABILITY
/VARIABLES=Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5 Y.6
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Reliability
Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	63	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	63	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.709	6

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

UJI VALIDITAS

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 Total_X1
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
    
```

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	Total_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.185	.461**	.465**	.772**
	Sig. (2-tailed)		.146	.000	.000	.000
	N	63	63	63	63	63
X1.2	Pearson Correlation	.185	1	.179	.253*	.575**
	Sig. (2-tailed)	.146		.159	.045	.000
	N	63	63	63	63	63
X1.3	Pearson Correlation	.461**	.179	1	.578**	.740**
	Sig. (2-tailed)	.000	.159		.000	.000
	N	63	63	63	63	63
X1.4	Pearson Correlation	.465**	.253*	.578**	1	.777**
	Sig. (2-tailed)	.000	.045	.000		.000
	N	63	63	63	63	63
Total_X1	Pearson Correlation	.772**	.575**	.740**	.777**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	63	63	63	63	63

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

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



```

CORRELATIONS
/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 Total_X2
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

		Correlations				
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	Total_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.775**	-.064	.516**	.801**
	Sig. (2-tailed)		.000	.620	.000	.000
	N	63	63	63	63	63
X2.2	Pearson Correlation	.775**	1	-.029	.575**	.834**
	Sig. (2-tailed)	.000		.820	.000	.000
	N	63	63	63	63	63
X2.3	Pearson Correlation	-.064	-.029	1	.046	.384**
	Sig. (2-tailed)	.620	.820		.719	.002
	N	63	63	63	63	63
X2.4	Pearson Correlation	.516**	.575**	.046	1	.740**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.719		.000
	N	63	63	63	63	63
Total_X2	Pearson Correlation	.801**	.834**	.384**	.740**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.000	
	N	63	63	63	63	63

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



CORRELATIONS

```

/VARIABLES=X3.1 X3.2 X3.3 X3.4 Total_X3
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
    
```

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	Total_X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.360**	.593**	.662**	.780**
	Sig. (2-tailed)		.004	.000	.000	.000
	N	63	63	63	63	63
X3.2	Pearson Correlation	.360**	1	.545**	.333**	.744**
	Sig. (2-tailed)	.004		.000	.008	.000
	N	63	63	63	63	63
X3.3	Pearson Correlation	.593**	.545**	1	.626**	.869**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	63	63	63	63	63
X3.4	Pearson Correlation	.662**	.333**	.626**	1	.799**
	Sig. (2-tailed)	.000	.008	.000		.000
	N	63	63	63	63	63
Total_X3	Pearson Correlation	.780**	.744**	.869**	.799**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	63	63	63	63	63

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



CORRELATIONS

/VARIABLES=Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5 Y.6 Total_Y
 /PRINT=TWOTAIL NOSIG
 /MISSING=PAIRWISE.

Correlations

		Correlations						
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Total_Y
Y.1	Pearson	1	.058	.129	.444**	.282*	.029	.508**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)							
	N	63	63	63	63	63	63	63
Y.2	Pearson	.058	1	.318*	.271*	.252*	.287*	.587**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)							
	N	63	63	63	63	63	63	63
Y.3	Pearson	.129	.318*	1	.586**	.398**	.214	.674**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)							
	N	63	63	63	63	63	63	63
Y.4	Pearson	.444**	.271*	.586**	1	.626**	.311*	.831**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)							
	N	63	63	63	63	63	63	63
Y.5	Pearson	.282*	.252*	.398**	.626**	1	.227	.719**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)							
	N	63	63	63	63	63	63	63
Y.6	Pearson	.029	.287*	.214	.311*	.227	1	.535**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)							
	N	63	63	63	63	63	63	63
Total_Y	Pearson	.508**	.587**	.674**	.831**	.719**	.535**	1
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)							
	N	63	63	63	63	63	63	63

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

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



LAMPIRAN 3

Analisis Statistik Deskriptif

ANALISIS DESKRIPTIF

```
FREQUENCIES VARIABLES=Usia Jenis_Kelamin Lama_Kerja Pendidikan
Jabatan
/ORDER=ANALYSIS.
```

Frequencies

[DataSet2]

Statistics

		Usia	Jenis_Kelamin	Lama_Kerja	Pendidikan	Jabatan
N	Valid	63	63	63	63	63
	Missing	0	0	0	0	0

Frequency Table

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<20	1	1.6	1.6	1.6
	20-29	28	44.4	44.4	46.0
	30-39	21	33.3	33.3	79.4
	40-49	13	20.6	20.6	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Jenis_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	35	55.6	55.6	55.6
	Wanita	28	44.4	44.4	100.0
Total		63	100.0	100.0	

Lama Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0-1	25	39.7	39.7	39.7
	2-5	7	11.1	11.1	50.8
	6-10	18	28.6	28.6	79.4
	11-15	8	12.7	12.7	92.1
	16-20	5	7.9	7.9	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	21	33.3	33.3	33.3
	Diploma	8	12.7	12.7	46.0
	S1	33	52.4	52.4	98.4
	S2	1	1.6	1.6	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Jabatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Deputy	2	3.2	3.2	4.8
	Manager	13	20.6	20.6	25.4
	Staff	48	76.2	76.2	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

DESCRIPTIVES VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4
 /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	63	1	5	3.90	.837
X1.2	63	1	5	4.16	.723
X1.3	63	3	5	4.52	.592
X1.4	63	3	5	4.38	.633
Valid N (listwise)	63				

DESCRIPTIVES VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4
 /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2.1	63	1	5	3.92	.867
X2.2	63	1	5	4.05	.869
X2.3	63	1	5	3.16	.937
X2.4	63	1	5	4.21	.722
Valid N (listwise)	63				

DESCRIPTIVES VARIABLES=X3.1 X3.2 X3.3 X3.4
 /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X3.1	63	2	5	4.30	.663
X3.2	63	1	5	3.54	.997
X3.3	63	1	5	4.00	.861
X3.4	63	2	5	4.16	.807
Valid N (listwise)	63				

```
DESCRIPTIVES VARIABLES=Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5 Y.6
  /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.
```

Descriptives

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y.1	63	1	5	2.05	1.099
Y.2	63	1	5	2.46	1.175
Y.3	63	1	5	2.41	.994
Y.4	63	1	4	2.17	1.009
Y.5	63	1	5	1.84	1.066
Y.6	63	1	5	1.97	1.047
Valid N (listwise)	63				

```
DESCRIPTIVES VARIABLES=Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5 Y.6
  /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.
```

Descriptives

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y.1	63	1	5	2.05	1.099
Y.2	63	1	5	2.46	1.175
Y.3	63	1	5	2.41	.994
Y.4	63	1	4	2.17	1.009
Y.5	63	1	5	1.84	1.066
Y.6	63	1	5	1.97	1.047
Valid N (listwise)	63				

```
DATASET ACTIVATE DataSet1.
DATASET ACTIVATE DataSet1.
```

```
SAVE OUTFILE='C:\Dona KulOn\SKRIPSI\Data Tabulasi.sav'
  /COMPRESSED.
```

```
DATASET ACTIVATE DataSet2.
DATASET CLOSE DataSet1.
```



Analisis Regresi Linear Berganda

```

REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Total_Y
  /METHOD=ENTER Total_X1 Total_X2 Total_X3.
    
```

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Total_X3, Total_X1, Total_X2 ^b		. Enter

a. Dependent Variable: Total_Y

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.568 ^a	.323	.288	3.444

a. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X1, Total_X2

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	333.422	3	111.141	9.367	.000 ^b
	Residual	700.007	59	11.865		
	Total	1033.429	62			

a. Dependent Variable: Total_Y

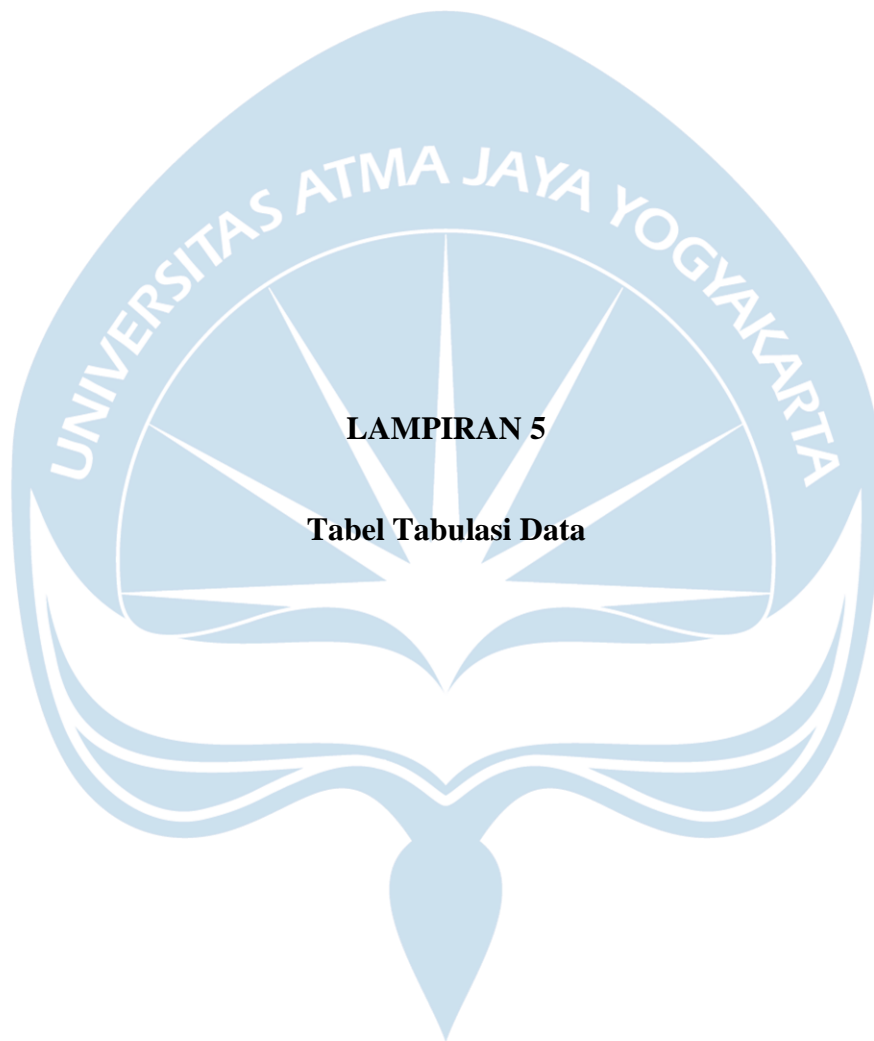
b. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X1, Total_X2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32.894	3.831		8.586	.000
	Total_X1	-.858	.307	-.419	-2.795	.007
	Total_X2	.008	.348	.004	.022	.983
	Total_X3	-.346	.257	-.225	-1.346	.184

a. Dependent Variable: Total_Y





LAMPIRAN 5

Tabel Tabulasi Data

Data Responden

No	Usia	Kode	Jenis Kelamin	Kode	Lama Bekerja	Kode	Pendidikan	Kode	Jabatan	Kode
1	40-49	4	Wanita	2	11-15	4	S1	3	Deputy	1
2	40-49	4	Wanita	2	16-20	5	Diploma	2	Manager	2
3	40-49	4	Pria	1	6-10	3	S1	3	Manager	2
4	20-29	2	Wanita	2	0-1	1	S1	3	Staff	3
5	30-39	3	Wanita	2	6-10	3	S1	3	Staff	3
6	40-49	4	Pria	1	16-20	5	SMA	1	Deputy	1
7	40-49	4	Wanita	2	11-15	4	Diploma	2	Manager	2
8	30-39	3	Pria	1	6-10	3	S1	3	Staff	3
9	40-49	4	Pria	1	16-20	5	S1	3	Staff	3
10	30-39	3	Pria	1	6-10	3	S1	3	Manager	2
11	30-39	3	Pria	1	2-5	2	S1	3	Staff	3
12	40-49	4	Wanita	2	6-10	3	S1	3	Staff	3
13	30-39	3	Wanita	2	6-10	3	S1	3	Staff	3
14	30-39	3	Wanita	2	6-10	3	S1	3	Staff	3
15	20-29	2	Pria	1	0-1	1	SMA	1	Staff	3
16	20-29	2	Pria	1	0-1	1	Diploma	2	Staff	3
17	30-39	3	Wanita	2	11-15	4	SMA	1	Manager	2
18	30-39	3	Wanita	2	6-11	3	S1	3	Staff	3
19	40-49	4	Pria	1	16-20	5	S2	4	Staff	3
20	30-39	3	Wanita	2	6-11	3	Diploma	2	Staff	3
21	30-39	3	Pria	1	11-15	4	SMA	1	Staff	3
22	30-39	3	Pria	1	2-5	2	SMA	1	Staff	3
23	20-29	2	Pria	1	2-5	2	SMA	1	Staff	3
24	40-49	4	Pria	1	16-20	5	SMA	1	Manager	2
25	30-39	3	Wanita	2	2-5	2	S1	3	Staff	3
26	30-39	3	Pria	1	6-10	3	S1	3	Manager	2
27	20-29	2	Pria	1	2-5	2	SMA	1	Staff	3
28	30-39	3	Pria	1	6-10	3	S1	3	Staff	3
29	30-39	3	Wanita	2	6-10	3	S1	3	Staff	3
30	30-39	3	Wanita	2	6-10	3	Diploma	2	Staff	3
31	20-29	2	Pria	1	0-1	1	S1	3	Staff	3
32	20-29	2	Pria	1	0-1	1	S1	3	Staff	3
33	20-19	2	Wanita	2	0-1	1	S1	3	Staff	3
34	20-29	2	Pria	1	2-5	2	SMA	1	Staff	3
35	20-29	2	Pria	1	0-1	1	SMA	1	Staff	3
36	20-29	2	Pria	1	0-1	1	SMA	1	Staff	3
37	20-29	2	Pria	1	0-1	1	Diploma	2	Staff	3
38	20-29	2	Wanita	2	0-1	1	SMA	1	Staff	3
39	20-29	2	Wanita	2	0-1	1	Diploma	2	Staff	3
40	20-29	2	Wanita	2	0-1	1	SMA	1	Staff	3
41	30-39	3	Pria	1	11-15	4	S1	3	Manager	2
42	20-29	2	Wanita	2	0-1	1	SMA	1	Staff	3
43	30-39	3	Pria	1	6-10	3	S1	3	Manager	2
44	40-49	4	Pria	1	11-15	4	S1	3	Manager	2
45	20-29	2	Wanita	2	0-1	1	S1	3	Staff	3
46	20-29	2	Wanita	2	0-1	1	S1	3	Staff	3
47	20-29	2	Pria	1	0-1	1	S1	3	Staff	3
48	20-29	2	Pria	1	0-1	1	SMA	1	Staff	3
49	40-49	4	Pria	1	6-10	3	SMA	1	Manager	2
50	40-49	4	Pria	1	16-20	4	Diploma	2	Manager	2
51	20-29	2	Wanita	2	2-5	2	SMA	1	Staff	3
52	20-29	2	Pria	1	0-1	1	S1	3	Staff	3
53	30-39	3	Wanita	2	6-10	3	S1	3	Staff	3
54	20-19	2	Wanita	2	0-1	1	S1	3	Staff	3
55	<20	1	Wanita	2	0-1	1	SMA	1	Staff	3
56	20-19	2	Pria	1	0-1	1	SMA	1	Staff	3
57	20-29	2	Wanita	2	0-1	1	SMA	1	Staff	3
58	20-19	2	Pria	1	0-1	1	S1	3	Staff	3
59	40-49	4	Wanita	2	11-15	4	SMA	1	Manager	2
60	20-19	2	Pria	1	0-1	1	S1	3	Staff	3
61	20-29	2	Pria	1	0-1	1	S1	3	Staff	3
62	30-29	3	Pria	1	6-10	3	S1	3	Staff	3
63	30-39	3	Wanita	2	6-10	3	S1	3	Staff	3

Jawaban Kuisisioner

NO RESPONDEN	KOMITMEN AFEKTIF				KOMITMEN BERKELANJUTAN				TOTAL X1	KOMITMEN NORMATIF				TOTAL X3	TURNOVER INTENTION						TOTAL Y1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4		TOTAL X2	X3.1	X3.2	X3.3		X3.4	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	
1	5	4	5	5	5	5	3	4	17	5	5	5	5	20	2	1	2	2	1	1	9
2	5	5	5	5	5	5	4	5	19	5	5	5	4	19	1	1	1	1	1	1	6
3	3	4	5	5	4	4	3	3	15	4	3	3	4	14	3	4	3	3	1	1	15
4	5	3	5	5	5	5	5	5	20	5	3	5	5	18	4	2	1	2	1	1	11
5	4	4	5	4	4	4	3	4	15	4	3	3	5	15	3	2	3	3	3	3	17
6	4	4	5	5	4	4	5	5	17	5	4	4	5	18	3	4	2	4	4	2	19
7	4	4	5	5	4	4	3	4	15	5	3	3	4	15	2	2	3	2	2	2	13
8	4	4	5	5	4	4	3	4	15	4	4	4	3	15	2	2	3	2	1	3	13
9	5	4	5	5	5	5	3	4	17	5	3	5	5	18	1	5	3	2	3	1	15
10	3	4	4	4	2	2	4	3	11	4	2	3	4	13	3	3	3	2	1	4	16
11	3	4	5	4	4	4	3	4	15	4	4	4	4	16	1	1	3	3	1	3	12
12	4	4	5	5	4	3	5	4	16	2	3	4	3	12	2	2	3	3	2	2	14
13	4	4	5	4	3	3	3	3	12	4	3	3	4	14	3	3	2	3	3	3	17
14	5	4	5	5	5	5	1	5	16	5	1	5	5	16	1	1	1	1	1	1	6
15	5	4	5	4	5	4	3	4	16	5	5	5	5	20	1	2	2	1	1	1	8
16	5	5	4	5	4	4	3	4	15	4	4	3	4	15	1	1	2	2	2	2	10
17	5	5	5	5	5	5	3	5	18	5	4	5	5	19	2	2	3	1	1	2	11
18	3	4	5	4	4	3	2	4	13	4	3	4	4	15	5	2	2	4	1	2	16
19	3	5	5	5	4	3	4	4	15	4	3	4	4	15	2	2	2	2	1	1	10
20	4	4	4	4	4	4	3	4	15	4	3	4	4	15	1	2	1	1	1	2	8
21	5	5	5	5	5	5	4	5	19	5	4	4	5	18	5	2	1	2	2	1	13
22	4	5	5	5	4	4	2	5	15	5	5	5	5	20	1	4	2	1	1	1	10
23	3	4	5	4	4	4	3	4	15	4	4	4	4	16	2	2	2	3	2	2	13
24	4	4	5	5	4	4	3	4	15	4	3	3	4	14	3	4	1	2	1	1	12
25	5	5	5	5	5	5	2	5	17	5	3	4	5	17	1	5	2	1	1	1	11
26	4	2	4	4	4	4	2	4	14	4	4	4	4	16	2	1	1	1	1	1	7
27	3	4	3	3	3	4	2	4	13	4	4	4	4	16	2	2	4	4	2	1	15
28	4	4	4	4	4	4	3	4	15	4	4	4	4	16	1	1	1	1	1	5	10
29	5	4	5	4	4	4	3	4	15	4	3	3	4	14	2	1	1	2	3	1	10
30	4	4	4	4	4	4	3	4	15	4	3	3	3	13	2	2	2	3	2	2	13
31	4	4	5	3	4	4	4	4	16	4	5	4	5	19	1	4	3	2	1	2	13

32	3	5	4	4	4	4	16	3	4	4	4	4	4	4	4	4	15	4	1	4	4	4	4	4	4	4	13	2	2	4	2	2	1	13
33	4	4	5	5	4	5	18	5	4	4	5	4	5	5	5	5	19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	20	1	1	2	1	2	8
34	3	4	5	4	5	4	16	3	3	3	4	4	4	3	4	4	13	4	3	3	3	3	3	3	3	3	14	2	2	3	3	3	2	15
35	4	4	4	4	3	15	5	5	1	5	5	1	5	4	5	4	16	4	4	4	5	4	5	4	5	4	17	1	2	3	3	2	2	14
36	5	5	5	5	5	20	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	17	4	4	4	4	5	5	5	5	5	17	5	2	3	1	1	1	13
37	3	4	4	4	4	4	15	3	3	3	3	4	4	3	3	3	13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	12	3	3	3	2	3	3	17
38	4	5	4	4	4	17	4	5	3	5	3	5	5	4	4	5	16	5	4	4	4	5	4	4	4	4	19	2	4	4	3	1	2	16
39	5	5	5	5	5	20	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	16	5	4	4	4	4	4	4	4	4	17	1	2	3	1	1	2	10
40	4	5	4	4	4	17	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	19	5	4	5	4	4	4	4	4	4	18	1	2	3	3	1	2	12
41	4	4	4	4	5	17	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	17	5	4	4	5	5	5	5	5	5	19	2	4	3	2	2	2	15
42	3	4	4	4	4	15	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	16	3	3	4	3	3	2	18
43	4	5	5	4	5	4	18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	16	4	4	4	4	5	5	5	5	5	18	1	3	3	1	1	2	11
44	4	3	5	5	5	17	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	13	4	3	4	4	4	4	4	4	4	14	2	3	3	2	3	3	16
45	4	5	4	4	4	4	17	4	4	1	5	4	1	5	4	5	14	5	1	4	4	5	4	5	4	5	15	1	4	1	1	4	4	12
46	4	5	5	5	5	19	4	4	2	5	5	4	4	4	4	5	15	5	4	4	5	5	5	5	5	5	19	3	1	1	1	1	1	8
47	4	4	4	4	4	4	16	4	4	2	5	4	2	5	4	5	15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	17	1	4	2	1	1	2	11
48	4	4	4	4	3	15	3	3	3	3	5	3	3	3	5	14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	15	2	2	3	3	2	3	15
49	4	4	4	5	5	18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	16	1	2	2	2	1	1	9
50	5	4	5	5	5	19	4	4	5	3	5	5	3	5	5	17	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	19	1	3	1	1	4	2	12
51	4	5	4	4	4	4	17	3	4	3	4	3	4	3	3	4	14	4	3	3	3	3	3	3	3	3	13	1	1	1	1	1	1	6
52	4	4	5	4	4	4	17	5	5	5	5	5	5	5	5	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	17	1	2	1	1	2	1	8
53	4	4	4	4	4	4	16	3	3	3	4	3	3	3	4	4	13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	16	1	3	3	2	2	1	12
54	3	4	4	4	4	4	15	3	3	3	3	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	12	2	3	3	3	3	2	16
55	4	4	4	4	5	17	4	4	5	3	4	5	3	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	15	3	1	1	1	1	1	8
56	4	3	4	4	4	4	15	4	5	3	5	3	5	3	5	17	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	19	1	5	3	3	2	5	19
57	3	5	3	4	4	4	15	5	5	3	4	4	5	3	4	4	17	5	4	4	5	4	5	5	5	5	19	1	1	3	1	1	1	8
58	1	5	4	4	4	4	14	1	1	5	4	1	5	4	1	11	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	8	3	2	5	4	5	1	20
59	3	4	5	5	5	17	4	4	5	4	5	4	5	4	5	18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	18	3	2	3	3	4	3	18
60	3	4	4	4	4	4	15	3	4	4	4	4	4	4	4	15	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	15	3	4	4	4	4	3	21
61	5	4	5	5	5	19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	20	1	1	1	1	1	1	6
62	3	4	4	4	4	4	15	3	4	4	4	4	4	4	4	14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	13	3	3	3	3	3	2	17
63	4	4	5	4	4	4	17	3	5	4	4	4	4	4	4	16	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	15	3	4	3	3	3	4	20