

BAB V

PENUTUP

Pada bab ini akan membahas mengenai kesimpulan dari hasil analisis data yang telah dilakukan di bab sebelumnya, implikasi manajerial dari penelitian yang dilakukan, dan kendala atau keterbatasan penelitian yang dapat dijadikan sebagai saran untuk penelitian yang akan mendatang.

5.1 Kesimpulan

Hasil dari penelitian yang telah dilakukan menghasilkan kesimpulan sebagai berikut :

1. Karakteristik Responden

Penelitian ini dilakukan pada dua lokasi berbeda yaitu Medan dan Yogyakarta. Jumlah responden yang terkumpul dalam penelitian ini sebanyak 37 orang, yang dimana karyawan yang berjenis kelamin laki – laki sebanyak 20 orang dan karyawan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 17 orang. Mayoritas pekerja merupakan karyawan yang memiliki masa kerja selama lebih dari 1 tahun.

2. Pengaruh *Perceived Supervisor Support* terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil penelitian diatas, *Perceived Supervisor Support* memiliki pengaruh yang signifikan dan negatif terhadap *Turnover Intention*. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *Perceived Supervisor Support* tidak berjalan searah dengan *Turnover Intention*. Ketika

Perceived Supervisor Support meningkat maka *Turnover Intention* akan menurun.

5.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, maka implikasi manajerial yang dapat diberikan kepada perusahaan terkait adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil statistik deskriptif variabel *Perceived Supervisor Support* pernyataan pada PSS8 dan PSS11 yang berbunyi “Atasan langsung saya memperhatikan tujuan dan nilai – nilai saya” dan “Atasan langsung saya memberikan dukungan secara intensif dalam membantu saya mencapai prioritas penting dalam perusahaan” memiliki nilai mean terendah sebesar 3,27. Oleh karena itu, sebagai upaya untuk mengurangi tingkat *Turnover Intention*, perusahaan dapat lebih memperhatikan nilai – nilai dan tujuan dari karyawan. Perusahaan dapat memberikan *training* sesuai dengan kemampuan karyawan untuk meningkatkan *skill* karyawan diperusahaan tersebut.
2. Berdasarkan hasil statistik deskriptif pada variabel *Turnover Intention* pernyataan pada TI4 yang berbunyi “Saya mungkin akan mencari pekerjaan baru tahun depan” memiliki mean tertinggi sebesar 3,24. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan evaluasi

terhadap karyawan mengenai alasan mengapa karyawan pada perusahaan ingin mencari pekerjaan baru.

Hasil uji regresi linear sederhana pada variable *Perceived supervisor support* dan *Turnover Intention* menunjukkan nilai yang negatif dan signifikan. Kesimpulan dari hasil uji tersebut mengatakan bahwa ketika PSS meningkat maka TI akan menurun. Maka dari itu, perusahaan perlu memperkuat atau meningkatkan *Perceived Supervisor Support* terhadap karyawan sehingga karyawan merasakan dukungan dari atasannya dan mengurangi tingkat *Turnover Intention*.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berikut merupakan beberapa keterbatasan penelitian yang dapat dijadikan acuan yang berguna untuk perkembangan penelitian di masa yang akan datang :

1. Sampel yang didapat dalam penelitian ini hanya berjumlah 37 orang, sehingga hasil dalam penelitian ini dapat mengurangi kemampuan generalisasi dari hasil penelitian yang dilakukan.
2. Industri yang digunakan pada penelitian ini hanya dilakukan pada dua industri yang berbeda yaitu industri perhotelan dan industri jasa. Sehingga hasil penelitian ini belum mencakup kepada industri
3. . lainnya.
4. Penelitian ini dilakukan pada dua perusahaan namun tidak dimasukkan ke variabel *control* pada saat dilakukan regresi linear sederhana

5.4 Saran Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka akan dipaparkan beberapa saran dari penulis yang bisa menjadi bahan untuk pertimbangan penelitian di masa yang akan mendatang agar menjadi lebih baik :

1. Sebaiknya jumlah sampel dalam penelitian diperbanyak agar data yang diperoleh dapat lebih akurat pada perusahaan yang diteliti.
2. Sebaiknya penelitian yang akan dilakukan di masa depan melakukan penelitian terhadap industri yang berbeda.



DAFTAR PUSTAKA

- A. Aziz alimul hidayat. (2006). *pengantar kebutuhan dasar manusia Aplikasi konsep dan proses keperawatan*.
- Afzal, S., Arshad, M., Saleem, S., & Farooq, O. (2019). The impact of perceived supervisor support on employees' turnover intention and task performance: Mediation of self-efficacy. *Journal of Management Development*, 38(5), 369–382. <https://doi.org/10.1108/JMD-03-2019-0076>
- Awais Bhatti, M., Pandiyan Kaliani Sundram, V., & Chee Hee, H. (2012). Expatriate Job Performance and Adjustment: Role of Individual and Organizational Factors Health care sector in Pakistan View project Leadership View project Expatriate Job Performance and Adjustment: Role of Individual and Organizational Factors. *Article in Journal of Business & Management*, 1(1), 29–39. <https://doi.org/10.12735/jbm.v1i1p29>
- Buulolo, A., & Ratnasari, L. (2020). THE EFFECT OF SUPERVISOR SUPPORT, ORGANIZATIONAL COMMITMENTS, AND WORK LOADS TO TURNOVER INTENTION. *DIMENSI*, 9(2), 339–351.
- Cole, M. S., Bruch, H., & Vogel, B. (2006). Emotion as mediators of the relations between perceived supervisor support and psychological hardiness on employee cynicism. In *Journal of Organizational Behavior* (Vol. 27, Issue 4, pp. 463–484). <https://doi.org/10.1002/job.381>
- Deconinck, J., & Johnson, J. (2009). The effects of perceived supervisor support, perceived organizational support, and organizational justice on turnover

- among salespeople. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 29(4), 333–350. <https://doi.org/10.2753/PSS0885-3134290403>
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I. L., & Rhoades, L. (2002). Perceived supervisor support: Contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 565–573. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.3.565>
- Feinberg, T. E., & Mallatt, J. (2013). The evolutionary and genetic origins of consciousness in the cambrian period over 500 million years ago. *Frontiers in Psychology*, 4(OCT). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2013.00667>
- Harnoto. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (edisi kedua).
- Imam Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ito, J. K., & Brotheridge, C. M. (2005). Does supporting employees' career adaptability lead to commitment turnover, or both? *Human Resource Management*, 44(1), 5–19. <https://doi.org/10.1002/hrm.20037>
- Jewell, L. N. A., Meitasari Danuyasa, A Hadyana Pudjaatmaka, & Siegall, M. (1998). *Psikologi industri / organisasi modern : psikologi terapan untuk memecahkan berbagai masalah di tempat kerja, perusahaan, industri dan organisasi* (Ed 2). Jakarta : Arcan.
- 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). <https://doi.org/10.5430/ijba.v6n5p82>

kottke1988. (n.d.).

Lloyd, R. S., Oliver, J. L., Faigenbaum, A. D., Howard, R., A De Ste Croix, M. B., Williams, C. A., Best, T. M., Alvar, B. A., Micheli, L. J., Phillip Thomas, D., Hatfield, D. L., Cronin, J. B., Myer, G. D., & Ste Croix, D. (2015). *LONG-TERM ATHLETIC DEVELOPMENT-PART 1: A PATHWAY FOR ALL YOUTH*.
www.nsga.com

Maertz, C. P., Griffeth, R. W., Campbell, N. S., & Allen, D. G. (2007). The effects of perceived organizational support and perceived supervisor support on employee turnover. *Journal of Organizational Behavior*, 28(8), 1059–1075.
<https://doi.org/10.1002/job.472>

Melky, Y. (2015). *HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP INTENSI PINDAH KERJA (TURNOVER INTENTION) KARYAWAN PT REJEKI ABADI SAKTI SAMARINDA*. 3(1), 98–111.

Merdiana, C. V., & Gumelar, B. (2021). PENGARUH WORKPLACE BULLYING DAN PERCEIVED SUPERVISOR SUPPORT TERHADAP TURNOVER INTENTION. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, 11(2), 271.
<https://doi.org/10.12928/fokus.v11i2.3909>

Randall, M. L., Cropanzano, R., Bormann, C. A., & Birjulin, A. (1999). Organizational politics and organizational support as predictors of work attitudes, job performance, and organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 20(2), 159–174.

[https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199903\)20:2<159::AID-JOB881>3.0.CO;2-7](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199903)20:2<159::AID-JOB881>3.0.CO;2-7)

Robbin, & Judge. (2015). *PERILAKU ORGANISASI EDISI 16*.

Salas-Vallina, A., Simone, C., & Fernández-Guerrero, R. (2020). The human side of leadership: Inspirational leadership effects on follower characteristics and happiness at work (HAW). *Journal of Business Research*, 107, 162–171.
<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.10.044>

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabet.

Sukwadi, R., & Meliana, M. (n.d.). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja dan Turn Over Intention Karyawan Usaha Kecil Menengah*. www.depkop.go.id

Tem, R. F. !, & Meyer, J. F. ! (1993). JOB SATISFACTION, ORGANIZATIONAL COMMITMENT, TURNOVER INTENTION, AND ANALMlC FINDINGS TURNOVER: PATH ANALYSES BASED ON META. In *PERSONNEL PSYCHOLOGY*.

Uma sekaran, & Roger bougie. (2019). *research methods for business* (8th ed.). wiley .

LAMPIRAN**Lembar Kuesioner****Identitas Responden**

1. Nama Responden :

2. Jenis Kelamin :

Perempuan

Laki

Laki –

3. Posisi Dalam Perusahaan :

4. Masa Kerja :

Kurang dari 6 bulan

6 bulan

Lebih dari 1 tahun

Perceived Supervisor Support (PSS)

Pernyataan dalam kuesioner ini menggunakan skala likert 5 poin yang meliputi :

STS (Sangat Tidak Setuju), TS (Tidak Setuju), N (Netral), S (Setuju), SS (Sangat Setuju).

No.	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
1.	(PSS) Atasan langsung saya peduli terhadap pendapat saya.	STS	TS	N	S	SS
2.	(PSS) Atasan langsung saya memperhatikan kesejahteraan saya.	STS	TS	N	S	SS
3.	(PSS) Atasan langsung saya bersedia membantu saya ketika saya kesulitan di dalam pekerjaan saya.	STS	TS	N	S	SS
4.	(PSS) Atasan langsung saya mau mendengarkan permasalahan saya ketika saya bekerja.	STS	TS	N	S	SS
5.	(PSS) Atasan langsung saya menghargai kontribusi saya terhadap perusahaan.	STS	TS	N	S	SS
6.	(PSS) Saya puas terhadap kinerja atasan langsung saya.	STS	TS	N	S	SS
7.	(PSS) Atasan langsung saya peduli terhadap kesehatan saya.	STS	TS	N	S	SS
8.	(PSS) Atasan langsung saya memperhatikan tujuan dan nilai-nilai saya.	STS	TS	N	S	SS
9.	(PSS) Atasan langsung saya memberikan sedikit perhatian kepada saya	STS	TS	N	S	SS
10.	(PSS) Saya sepenuhnya bisa mengandalkan atasan langsung saya.	STS	TS	N	S	SS
11.	(PSS) Atasan langsung saya memberikan dukungan secara intensif dalam	STS	TS	N	S	SS

	membantu saya mencapai prioritas penting dalam perusahaan					
--	---	--	--	--	--	--

Turnover Intention

Pernyataan dalam kuesioner ini menggunakan skala likert 5 poin yang meliputi : STS (Sangat Tidak Setuju), TS (Tidak Setuju), N (Netral), S (Setuju), SS (Sangat Setuju).

No.	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
1.	(TI) Saya sering berfikir untuk berhenti dari perusahaan ini.	STS	TS	N	S	SS
2.	(TI) Saya sering merasa tidak bisa bertahan dalam bekerja di perusahaan ini.	STS	TS	N	S	SS
3.	(TI) Akhir - akhir ini saya tertarik tangan lacaran pekerjaan yang ada di media sosial atau website pencarian kerja.	STS	TS	N	S	SS
4.	(TI) Saya mungkin akan mencari pekerjaan baru tahun depan.	STS	TS	N	S	SS
5.	(TI) Secepatnya saya akan keluar dari perusahaan ini.	STS	TS	N	S	SS

Legenda (Keterangan Profil Responden)

Keterangan	Kode
Jenis Kelamin	
Perempuan	1
Laki – Laki	2
Posisi Dalam Perusahaan	
Drafter	1
Adminstrasi	2
Designer	3
Konseptor	4
Pengawas lapangan	5
Karyawan	6
Digital marketing	7
Manager	8
HouseKeeping	9
Teknisi	10
Front Office	11
Masa Kerja	
Kurang dari 6 bulan	1
6 bulan	2
Lebih dari 1 tahun	3

Data Responden

Responden	Perusahaan	Jenis Kelamin	Posisi dalam jabatan	Masa Kerja
1	1	2	1	3
2	1	1	2	3
3	1	1	3	3
4	1	1	4	3
5	1	2	3	3
6	1	2	1	3
7	1	1	3	3
8	1	1	1	3
9	1	2	3	3
10	1	2	5	2
11	1	1	3	3
12	1	1	2	3
13	1	1	5	2
14	1	1	5	2
15	1	2	3	1
16	1	1	3	3
17	1	2	6	2
18	1	2	6	3
19	1	1	3	3

Responden	Perusahaan	Jenis Kelamin	Posisi dalam jabatan	Masa Kerja
20	1	2	3	3
21	1	1	5	2
22	1	1	2	3
23	1	2	3	3
24	1	2	7	2
25	1	2	6	2
26	2	2	8	3
27	2	2	9	3
28	2	2	9	3
29	2	2	9	3
30	2	2	10	3
31	2	2	9	3
32	2	1	6	2
33	2	1	11	3
34	2	2	9	3
35	2	1	11	3
36	2	2	9	3
37	2	1	11	2

PSS1	PSS2	PSS3	PSS4	PSS5	PSS6	PSS7	PSS8	PSS9	PSS10	PSS11	TOTALPSS
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
5	4	4	3	1	2	1	1	4	4	2	28
3	4	4	2	3	3	4	3	4	2	2	33
3	2	2	2	1	3	4	3	2	2	2	26
4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	40
2	4	4	3	2	3	3	2	4	3	3	32
2	4	4	2	3	3	2	2	4	3	2	29
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	35
2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	27
3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	29
3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	27
3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	27
4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	48
2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	28
5	5	5	5	5	4	5	3	5	4	4	49
4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	48
3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	27

TI1	TI2	TI3	TI4	TI5	TOTALTI
4	4	2	4	4	18
2	2	2	1	1	8
5	2	1	1	1	10
1	1	1	1	1	5
1	1	1	1	1	5
2	2	3	2	1	10
2	2	3	2	2	11
2	1	1	1	1	6
2	3	2	2	2	11
3	2	4	3	3	15
2	2	2	2	1	9
4	3	5	5	4	21
2	2	3	3	2	12
3	3	4	4	3	17
3	3	5	5	4	20
4	4	4	4	3	19
1	1	1	1	1	5
4	2	3	3	2	14
1	1	1	1	1	5
2	4	4	5	4	19
5	5	5	5	5	25

TI1	TI2	TI3	TI4	TI5	TOTALTI
4	4	4	5	4	21
4	4	3	3	4	18
3	3	2	4	3	15
4	4	4	4	5	21
5	5	5	5	5	25
3	3	3	3	3	15
1	1	1	2	1	6
4	4	4	4	4	20
4	5	4	5	5	23
4	4	5	5	3	21
4	5	5	5	4	23
4	5	4	5	4	22
4	5	4	4	4	21
2	1	2	2	1	8
2	1	2	4	1	10
4	5	4	4	4	21

	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
PSS4	Pearson Correlation	.675**	.802**	.770**	1	.744**	.766**	.695**	.708**	.271	.807**	.797**	.909**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.105	.000	.000	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
PSS5	Pearson Correlation	.480**	.631**	.620**	.744**	1	.727**	.663**	.715**	.244	.642**	.711**	.851**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.146	.000	.000	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
PSS6	Pearson Correlation	.491**	.715**	.692**	.766**	.727**	1	.781**	.854**	.155	.685**	.756**	.877**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.360	.000	.000	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
PSS7	Pearson Correlation	.527**	.578**	.523**	.695**	.663**	.781**	1	.799**	.176	.536**	.648**	.811**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.001	.000	.000	.000		.000	.298	.001	.000	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
PSS8	Pearson Correlation	.565**	.575**	.495**	.708**	.715**	.854**	.799**	1	.156	.570**	.765**	.847**

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.356	.000	.000	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
PSS9	Pearson Correlation	.437**	.331*	.384*	.271	.244	.155	.176	.156	1	.228	.313	.395*
	Sig. (2-tailed)	.007	.045	.019	.105	.146	.360	.298	.356		.175	.059	.016
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
PSS10	Pearson Correlation	.549**	.752**	.735**	.807**	.642**	.685**	.536**	.570**	.228	1	.710**	.812**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.175		.000	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
PSS11	Pearson Correlation	.513**	.654**	.637**	.797**	.711**	.756**	.648**	.765**	.313	.710**	1	.866**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.059	.000		.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
PERC EIVED SUPE RVISO	Pearson Correlation	.720**	.825**	.800**	.909**	.851**	.877**	.811**	.847**	.395*	.812**	.866**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.016	.000	.000	

R	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
SUPP														
ORT														

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

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



Hasil Uji Beda

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means					95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
PERCEIVED SUPERVISOR SUPPORT	Equal variances assumed	.049	.827	1.897	35	.066	5.883	3.101	-.412	12.179
	Equal variances not assumed			1.873	21.087	.075	5.883	3.142	-.649	12.416

Independent Samples Test

Levene's Test for
Equality of
Variances

t-test for Equality of Means

		F	Sig.	t	df	Sig. (2- tailed)	Mean Differenc e	Std. Error Differenc e	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
TURNOVER INTENTION	Equal variances assumed	.021	.886	-1.973	35	.056	-4.317	2.188	-8.759	.126
	Equal variances not assumed			-1.930	20.647	.067	-4.317	2.236	-8.972	.338

Correlations

		TI1	TI2	TI3	TI4	TI5	Turnover Intention
TI1	Pearson Correlation	1	.798**	.687**	.684**	.762**	.849**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	37	37	37	37	37	37
TI2	Pearson Correlation	.798**	1	.784**	.811**	.910**	.939**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	37	37	37	37	37	37
TI3	Pearson Correlation	.687**	.784**	1	.872**	.826**	.911**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	37	37	37	37	37	37
TI4	Pearson Correlation	.684**	.811**	.872**	1	.866**	.928**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	37	37	37	37	37	37
TI5	Pearson Correlation	.762**	.910**	.826**	.866**	1	.954**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	37	37	37	37	37	37
Turnover Intention	Pearson Correlation	.849**	.939**	.911**	.928**	.954**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	37	37	37	37	37	37

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

Hasil Uji Reliabilitas

Perceived Supervisor Support

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.951	10

Turnover Intention

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.952	5

Hasil Olah Statistik Deskriptif

Statistik Deskriptif Variabel *Perceived Supervisor Support*

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
PSS1	37	2	5	3.54	1.043
PSS2	37	2	5	3.76	.895
PSS3	37	2	5	3.78	.821
PSS4	37	2	5	3.43	1.119
PSS5	37	1	5	3.51	1.261
PSS6	37	2	5	3.35	.919
PSS7	37	1	5	3.54	1.120
PSS8	37	1	5	3.24	1.090
PSS9	37	1	5	3.27	1.071
PSS10	37	2	5	3.43	.987
PSS11	37	2	5	3.27	1.018
PERCEIVED SUPERVISOR SUPPORT	37	24	55	37.89	9.143
Valid N (listwise)	37				

Statistik Deskriptif Variabel *Turnover Intention*

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
TI1	37	1	5	3.00	1.247
TI2	37	1	5	2.95	1.452
TI3	37	1	5	3.05	1.393
TI4	37	1	5	3.24	1.498
TI5	37	1	5	2.76	1.461
Turnover Intention	37	5	25	15.00	6.476
Valid N (listwise)	37				

Hasil Analisis Regresi Sederhana

Pengaruh *Perceived Supervisor Support* terhadap *Turnover Intention*

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.782 ^a	.612	.601	4.092

a. Predictors: (Constant), TOTALPSSTANPA9

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	924.041	1	924.041	55.194	.000 ^b
	Residual	585.959	35	16.742		
	Total	1510.000	36			

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

b. Predictors: (Constant), TOTALPSSTANPA9

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	35.494	2.839		12.501	.000
	TOTALPSSTAN	-.588	.079	-.782	-7.429	.000
	PA9					

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

