

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

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

1. Stres kerja berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap niat untuk keluar pada karyawan.
2. Kelelahan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap niat untuk keluar pada karyawan.

#### **5.2 Implikasi Manajerial**

Berdasarkan hasil pada penelitian yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa variabel stres kerja, meskipun tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap niat untuk keluar pada karyawan perusahaan tetapi memiliki hubungan positif sehingga perusahaan tetap perlu untuk memperhatikan kondisi ini, penting bagi manajemen untuk terus memantau, mempertahankan dan menjaga tingkat stres kerja karyawan supaya tetap baik karena stres kerja juga dapat mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada item X1.13 (dengan nilai 2,95), banyak karyawan menyadari bahwa mereka belum mampu membagi waktu dengan baik. Untuk mengatasi hal ini, perusahaan dapat mempertimbangkan untuk melaksanakan program kesejahteraan karyawan yang berfokus pada pelatihan pengelolaan waktu. Program ini dapat membantu karyawan dalam mengatur prioritas, meningkatkan produktivitas, dan mengurangi stres.

Selain itu, hasil penelitian pada item X1.3 (dengan nilai 2,65) menunjukkan bahwa karyawan merasa menerima tugas dengan jumlah tenaga kerja yang kurang dari yang dibutuhkan untuk menyelesaikannya. Perusahaan dapat melakukan evaluasi terhadap beban kerja karyawan dan menyesuaikan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan agar sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Ini dapat dilakukan melalui penambahan tenaga kerja, redistribusi tugas, atau peningkatan efisiensi kerja melalui pelatihan dan penggunaan teknologi yang tepat.

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh, diketahui bahwa variabel kelelahan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap niat untuk keluar pada karyawan. Pada analisis deskriptif sendiri menunjukkan bahwa jumlah rata-rata nilai dari variabel kelelahan kerja termasuk dalam kategori sedang yaitu sebesar 2,71. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun kelelahan kerja berada pada tingkat yang tidak terlalu tinggi pada PT. Capella Daihatsu Duri, tetapi dampak kelelahan kerja terhadap niat untuk keluar pada karyawan tetap signifikan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengambil langkah-langkah untuk mengelola dan mengurangi kelelahan kerja yang dirasakan oleh karyawan guna untuk mencegah peningkatan niat untuk keluar pada karyawan di masa mendatang, sehingga perusahaan perusahaan perlu melakukan evaluasi beban kerja untuk memastikan tugas dan tanggung jawab terdistribusi secara adil dan sesuai dengan kapasitas setiap karyawan, memberikan dukungan kepada karyawan, memberikan dorongan karyawan untuk mengambil cuti kerja secara teratur dan memberikan tuntutan pekerjaan atau penjualan yang masuk akal. Berdasarkan hasil penelitian, item X2.2

memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu 3,12, yang menunjukkan bahwa banyak karyawan merasa kelelahan mendekati akhir jam kerja. Meskipun nilai ini termasuk dalam kategori sedang, hal ini mengindikasikan adanya perasaan kelelahan yang dirasakan oleh karyawan sebagai bagian dari rutinitas kerja. Untuk mengatasi masalah ini, perusahaan dapat menerapkan program kesejahteraan karyawan yang mencakup istirahat yang cukup, aktivitas fisik ringan selama jam kerja, dan teknik relaksasi untuk mengurangi kelelahan. Selain itu, perusahaan perlu mengevaluasi dan menyesuaikan beban kerja karyawan agar tugas-tugas yang diberikan dapat diselesaikan dalam waktu yang wajar tanpa menyebabkan kelelahan yang berlebihan. Selain itu, hasil penelitian pada item X2.7 dengan nilai rata-rata 2,95 menunjukkan bahwa karyawan merasa bekerja terlalu keras dalam pekerjaan mereka. Untuk menangani hal ini, perusahaan dapat menyesuaikan beban kerja dengan mengatur ulang distribusi tugas agar lebih merata dan sesuai dengan kapasitas masing-masing karyawan. Perusahaan juga perlu memastikan bahwa karyawan memiliki akses ke sumber daya yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka dengan lebih efisien. Penyediaan pelatihan yang fokus pada teknik efisiensi kerja juga penting agar karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan cara yang lebih efektif. Dengan langkah-langkah ini, perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan, mengurangi tingkat kelelahan, serta meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja secara keseluruhan.

Pada data yang ada mengenai niat untuk keluar pada karyawan termasuk kategori rendah di PT. Capella Daihatsu Duri. Meskipun niat untuk keluar termasuk rendah akan tetapi, ada beberapa indikator yang perlu diperhatikan. Dapat dilihat

pada analisis deskriptif pada Y.1 (Jika saya diberi pilihan untuk memilih lagi saya akan memilih untuk bekerja di pekerjaan lainnya) meskipun pada variabel Y.1 berada pada kondisi netral tetapi, hal tersebut menunjukkan adanya potensi ketidakpuasan karyawan yang perlu ditangani seperti melakukan komunikasi atau survey singkat kepada karyawan, sehingga hal tersebut dapat mencegah peningkatan niat untuk keluar di masa mendatang. Dengan perusahaan meningkatkan kualitas dan kuantitas komunikasi antara manajemen dan karyawan, sehingga perusahaan dapat lebih memahami kebutuhan dan kekhawatiran yang dirasakan karyawan.

### **5.3 Keterbatasan**

Pada penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan sebagai berikut:

- 1) Ada kemungkinan jawaban yang diberikan oleh responden tidak sesuai dengan keadaan yang ada, karena proses pengambilan data dilakukan pada saat responden sedang bekerja, sehingga tidak memiliki waktu yang banyak bagi responden untuk membaca dan menjawab pertanyaan yang sedang diteliti.
- 2) Mengkategorikan karyawan tetap saja sebagai sampel akan lebih baik, karena mempertimbangkan tingkat stres dan kelelahan yang dialami oleh karyawan tetap dan kontrak umumnya memiliki tingkat beban yang berbeda dan karyawan tetap umumnya memiliki tingkat tuntutan pekerjaan lebih tinggi.

#### 5.4 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, kesimpulan, implikasi manajerial, dan keterbatasan penelitiandi atas, maka adapun saran untuk penelitian selanjutnya, yaitu:

- 1) Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan untuk melakukan pengumpulan data peneliti berkoordinasi terkait waktu dengan HRD atau dengan pihak yang berwenang untuk mengisi kuesioner tersebut, hal ini dapat membantu responden memberikan jawaban yang lebih akurat dan responden dapat lebih teliti dalam mengisi kuesioner.
- 2) Penelitian selanjutnya, diharapkan untuk memperhitungkan perbedaan status pekerjaan antara karyawan tetap dan kontrak. Hal ini dapat dilakukan dengan mengkategorikan mereka sebagai subkelompok yang terpisah untuk analisis, sehingga dapat memahami perbedaan beban kerja dan tingkat stres di antara kedua kelompok tersebut.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdou, Ahmed Hassan, Ayman Ahmed Farag Khalil, Hassan Marzok Elsayed Mahmoud, Mohamed Ahmed Elsaied, dan Ahmed Anwar Elsaed. 2022. "The Impact of Hospitality Work Environment on Employees' Turnover Intentions During COVID-19 Pandemic: The Mediating Role of Work-Family Conflict." *Frontiers in Psychology* 13 (May): 1–16.  
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.890418>.
- Abdul Malik, Mohd Azry, Muhammad Firdaus Mustapha, Norafefah Mohamad Sobri, Nor Fatihah Abd Razak, Mohamad Nurifaizal Mohd Zaidi, Ahmad Aizat Shukri, dan Muhammad Amir Luqman Zalimie Sham. 2021. "Optimal Reliability and Validity of Measurement Model in Confirmatory Factor Analysis: Different Likert Point Scale Experiment." *Journal of Contemporary Issues and Thought* 11 (1): 105–12.  
<https://doi.org/10.37134/jcit.vol11.9.2021>.
- Abudaqa, Anas, Mohd Faiz Hilmi, dan Norziani Dahalan. 2020. "The Nexus between Job Burnout and Emotional Intelligence on Turnover Intention in Oil and Gas Companies in the UAE." *International Journal of Innovation, Creativity and Change*. [www.ijicc.net](http://www.ijicc.net) 13 (11): 2020.
- Ahmad, Amri, Syed Munir Barakbah Syed Faozi Barakbah, dan Ahmad Akram Majdi. 2021. "Hotel Employees' Burnout and Turnover Intentions." *Webology* 18 (2007): 74–88.  
<https://doi.org/10.14704/WEB/V18SI04/WEB18115>.
- Al-Kassab, Mowafaq Muhammed, dan Aveen Hameed Majeed. 2022. "THE USE OF TWO-SAMPLE t-TEST IN THE REAL DATA." *Advances and Applications in Statistics* 81 (September): 13–22.  
<https://doi.org/10.17654/0972361722071>.
- An, Isa, Mehmet Harman, dan Ibrahim Ibiloglu. 2017. "Topical Ciclopirox

- Olamine 1%: Revisiting a Unique Antifungal.” *Indian Dermatology Online Journal* 10 (4): 481–85. <https://doi.org/10.4103/idoj.IDOJ>.
- Augustin, Ribka Angelia, Zamralita Zamralita, dan Kiky D. H. Saraswati. 2022. “The Mediating Role of Burnout on Job Insecurity and Turnover Intention among Automotive Sales Force in Jakarta.” *Proceedings of the 3rd Tarumanagara International Conference on the Applications of Social Sciences and Humanities (TICASH 2021)* 655: 1573–78. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.220404.253>.
- Awada, Mohamad, Burcin Becerik Gerber, Gale M. Lucas, dan Shawn C. Roll. 2024. “Stress appraisal in the workplace and its associations with productivity and mood: Insights from a multimodal machine learning analysis.” *PLoS ONE* 19 (1 January): 1–22. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0296468>.
- Bai, Yang, Jinqun Zhou, dan Wenjin He. 2023. “How Employee Job Burnout, Work Engagement, and Turnover Intention Relate to Career Plateau during the Epidemic.” *Social Sciences* 12 (7). <https://doi.org/10.3390/socsci12070394>.
- BEEHR, TERRY A., dan JOHN E. NEWMAN. 1978. “Job Stress, Employee Health, and Organizational Effectiveness: a Facet Analysis, Model, and Literature Review.” *Personnel Psychology* 31 (4): 665–99. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1978.tb02118.x>.
- Charles-Leija, Humberto, Carlos G. Castro, Mario Toledo, dan Rosalinda Ballesteros-Valdés. 2023. “Meaningful Work, Happiness at Work, and Turnover Intentions.” *International Journal of Environmental Research and Public Health* 20 (4). <https://doi.org/10.3390/ijerph20043565>.
- Edú-valsania, Sergio, Ana Laguía, dan Juan A. Moriano. 2022. “Burnout: A Review of Theory and Measurement.” *International Journal of Environmental Research and Public Health* 19 (3). <https://doi.org/10.3390/ijerph19031780>.

- Etikan, Ilker. 2016. "Comparison of Convenience Sampling and Purposive Sampling." *American Journal of Theoretical and Applied Statistics* 5 (1): 1. <https://doi.org/10.11648/j.ajtas.20160501.11>.
- Freitas, Mariana, Ana Moreira, dan Fernando Ramos. 2023. "Occupational Stress and Turnover Intentions in Employees of the Portuguese Tax and Customs Authority: Mediating Effect of Burnout and Moderating Effect of Motivation." *Administrative Sciences* 13 (12). <https://doi.org/10.3390/admsci13120251>.
- GAIKINDO. 2023. "Wholesales by Bran Gaikindo." 2023. <https://www.gaikindo.or.id/indonesian-automobile-industry-data/>.
- Harmadi. 2021. "Pengantar Demografi." *Analisis data Demografi*, 1–48.
- Jabri, Basel Al, dan Isssam Ghazzawi. 2019. "Organizational Commitment: A Review of the Conceptual and Empirical Literature and a Research Agenda." *International Leadership Journal "ILJ"* 11 (1): 78–119.
- Kamper, Steven J. 2019. "Reliability and validity: Linking evidence to practice." *Journal of Orthopaedic and Sports Physical Therapy* 49 (4): 286–87. <https://doi.org/10.2519/jospt.2019.0702>.
- Kim, Joungyoun, Yeoul Shin, Eli Tsukayama, dan Daeun Park. 2020. "Stress mindset predicts job turnover among preschool teachers." *Journal of School Psychology* 78 (November 2019): 13–22. <https://doi.org/10.1016/j.jsp.2019.11.002>.
- Li, Yuting, dan Rapinder Sawhney. 2019. "Empirical Analysis of Factors Impacting Turnover Intention among Manufacturing Workers." *International Journal of Business and Management* 14 (4): 1. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v14n4p1>.
- Maslach, Christina, dan Susan E. Jackson. 1981. "The measurement of experienced burnout." *Journal of Organizational Behavior* 2 (2): 99–113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>.



- Na-Nan, Khahan. 2023. "The moderating effects of positive thinking on the relationship between job stress and turnover intention." *Evidence-based HRM*, no. 2018. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-09-2022-0233>.
- Omar, Muhamad, Omar Ainie Hairianie, Aluwi Muna, Wadhiha Mohd, Fauzi Nurul, dan Fatihah Hairpuddin. 2020. "Work Stress, Workload, Work-Life Balance, and Intention To Leave Among Employees of an Insurance Company in Malaysia." *International Journal of Business, Economics and Law* 21 (2): 70–78.
- Panigrahi, Ashok. 2016. "Managing stress at workplace." *Journal of Management Research and Analysis* 3 (4): 154–60. <https://doi.org/10.18231/2394-2770.2016.0001>.
- Purwanto, Agus, Masduki Asbari, Teguh Iman Santoso, Denok Sunarsi, dan Dodi Ilham. 2021. "Education Research Quantitative Analysis for Little Respondents." *Jurnal Studi Guru dan Pembelajaran* 4 (2): 335–50. <https://doi.org/10.30605/jsgp.4.2.2021.1326>.
- Ran, Li, Xuyu Chen, Shuzhen Peng, Feng Zheng, Xiaodong Tan, dan Ruihua Duan. 2020. "Job burnout and turnover intention among Chinese primary healthcare staff: The mediating effect of satisfaction." *BMJ Open* 10 (10): 1–10. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2019-036702>.
- Rana, Juwel, Patricia Lorena, Luna Gutierrez, dan John Oldroyd. 2020. "Quantitative Methods." *Global Encyclopedia of Public Administration, Public Policy, and Governance*, no. June 2022. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-31816-5>.
- Rizzo, John R, Robert J House, dan Sidney I Lirtzman. 1970. "Role Conflict and Ambiguity in Complex Organizations." *Administrative Science Quarterly* 15 (2): 150–63. <https://doi.org/https://doi.org/10.2307/2391486>.
- Robert A. Karasek, Jr. 1979. "Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implication for job redesign." *Administrative Science Quarterly* 24

(2): 285–308.

Salama, Wagih, Ahmed Hassan Abdou, Shaimaa Abo Khanger Mohamed, dan Hossam Said Shehata. 2022. “Impact of Work Stress and Job Burnout on Turnover Intentions among Hotel Employees.” *International Journal of Environmental Research and Public Health* 19 (15).  
<https://doi.org/10.3390/ijerph19159724>.

Santi, Maya Weka, Nurhasmadiar Nandini, dan Gamasiano Alfiansyah. 2020. “the Effect of Burnout Syndrome on Turnover Intention Using Organizational Commitment As an Intermediate Variable.” *Indonesian Journal of Health Administration* 8 (2): 109–22. <https://doi.org/10.20473/jaki.v8i2.2020.109-122>.

Santoso, Agung. 2023. “Rumus Slovin: Panacea Masalah Ukuran Sampel?” *Suksma: Jurnal Psikologi Universitas Sanata Dharma* 4 (2): 24–43.

Sekaran, Uma, dan Roger Bougie. 2017. *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Diedit oleh Dedy A. Halim. 6 ed. Penerbit Salemba Empat.

Supranto, J. 2016. *STATISTIK: Teori dan Aplikasi Edisi Kedelapan*. Diedit oleh Adi Maulana. 8 Jilid 1. Penerbit Erlangga.

Sureiman, Onchiri, dan CallenMoraa Mangera. 2020. “F-test of overall significance in regression analysis simplified.” *Journal of the Practice of Cardiovascular Sciences* 6 (2): 116. [https://doi.org/10.4103/jpcs.jpcs\\_18\\_20](https://doi.org/10.4103/jpcs.jpcs_18_20).

Susilo, Donny. 2017. “Macro Environment Analysis of Automotive Industry in Indonesia.” *Jurnal Pendidikan Bisnis dan ekonomi* 4 (2): 150–58.

Taherdoost, Hamed. 2022. “Designing a Questionnaire for a Research Paper: A Comprehensive Guide to Design and Develop an Effective Questionnaire.” *Asian Journal of Managerial Science* 11 (1): 8–16.  
<https://doi.org/10.51983/ajms-2022.11.1.3087>.

Tri, Youanita, dan Sevanya Damanik. 2023. “the Effect of Marketing

Communication Social Media Tiktok on Consumer Buying Interest.” *Journal of Proceedings*, no. 3: 58–65.

Trunfio, Teresa Angela, Arianna Scala, Cristiana Giglio, Giovanni Rossi, Anna Borrelli, Maria Romano, dan Giovanni Improta. 2022. “Multiple regression model to analyze the total LOS for patients undergoing laparoscopic appendectomy.” *BMC Medical Informatics and Decision Making* 22 (1): 1–8. <https://doi.org/10.1186/s12911-022-01884-9>.



## Lampiran I

### Surat Izin Penelitian



#### FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA

UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA

Nomor: 287/Pen/I  
Lamp. : -  
Hal : Ijin Penelitian, Permohonan Data

28 Mei 2024

Kepada

Yth. Pimpinan PT. Capella Daihatsu Duri  
Jl. Lintas Duri Dumai Km. 3.5 Depan Gate 125, Bathin Solapan, Mandau,  
Kab.Bengkalis, Riau, 28884

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penulisan Skripsi yang berjudul "Pengaruh Stres Kerja dan Kelelahan Kerja terhadap Niat Untuk Keluar pada Karyawan PT. Capella Daihatsu Duri" yang dilakukan oleh mahasiswa kami dengan identitas:

Nama : Winne Wulan Sari  
No Mahasiswa/Prodi: 200325827/Manajemen  
No Handphone : 081363320500

Kami mohon Bapak/Ibu berkenan memberikan Ijin Penelitian kepada mahasiswa tersebut untuk 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.

Atas perhatian dan bantuannya, kami mengucapkan terima kasih.

Dekan,

Wenerida Mahestu N. Krisjanti, SE., M.Sc., Ph.D.

#### 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](mailto:fbe@uajy.ac.id)



## Lampiran II

### Surat Izin Penelitian dari Perusahaan

 **PT CAPELLA MEDAN**  
HEAD OFFICE: Jl. Gatot Subroto No.71 B-F, Petisah Tengah, Kec. Medan Petisah, Kota Medan,  
Sumatera Utara, 20112. Telp. 061-4524322, Fax. 061-4527330.

 **BERSAMA  
CAPELLA MEDAN  
WUJUDKAN CITA**

Duri, 28 Mei 2024

Nomor: 01/CD-V/2024  
Hal : Ijin Penelitian


Kepada Yth,  
Wenefrida Mahestu N. Krisjanti, SE., M.Sc., Ph.D.  
Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika  
Universitas Atma Jaya Yogyakarta

Dengan hormat,  
Bersama surat ini, kami ingin menindaklanjuti permohonan ijin penelitian dari Fakultas  
Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Kami, PT. Capella Daihatsu  
cabang Duri, memberikan ijin penelitian kepada mahasiswa Program Studi Manajemen  
untuk melakukan penelitian di PT. Capella Daihatsu cabang Duri. Maka dari itu, kami  
memberikan ijin kepada:

Nama : Winne Wulan Sari  
NPM : 200325827  
Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja dan Kelelahan Kerja terhadap Niat untuk Keluar  
pada Karyawan PT. Capella Daihatsu Duri

Demikian surat ini kami sampaikan. Atas perhatian dan kerjasamanya, kami ucapkan  
terima kasih.

PT. Capella Daihatsu Duri

  
**PT. CAPELLA MEDAN  
CABANG DURI**

Siti  
Kepala Cabang

CABANG : GATOT 2 Jl. Jend Gatot Subroto Km.8.2 No.150/150 Telp. 061-6467228 - 6467230 - 6468356 | T. TINGGI Komplek Sudirman Business Centre No. A5 Telp/Fax. 0821-328400 | P. BIANTAR Jl. Raya Medan-Siantar Km.8  
Bint. Karang Sari Telp. 0822-23765 - 23771 | KUBARAJAN Jl. Imam Bonjol No.303 A-D Telp. 0823-348132 - 44239 | P. PRAPAT Jl. Jend Ahmad Yani No.64-66 Telp. 0824-24827 Fax. 0824-24828 | P. BIDEEMPUAN Jl. Raja Irbil  
Diragar No.900 Telp. 0834-73687 08 - 7368708 - 21777 | P. BARU Jl. Avenega No.53 Telp. 0781-571800 Fax. 0781-572411 - Jl.Jend Sudirman No.414-418 Telp. 0761-23088 | DURI Jl. Raya Duri - Dumai Km. 3,5 Depan  
Gale 12505F Telp. 0785-82878 - 82764 | PADANG Jl. Prof. Dr. Hamka No.123 Telp. 0751-7051777 - 7050894 Fax 0751-7050908 | BLACEH Jl. Soe karno Hatta, Lempunehur Telp. 0851-45878 - 42200.

PERWAKILAN : JAKARTA Jl. Sunter Paradise Timur Raya Blok G2 No 4-5 Telp. 021-6401001 Fax. 021-6401003.

**Lampiran III**  
**Kuesioner Penelitian**

Kepada Yth. Responden Penelitian

Di PT. Capella Medan Daihatsu Riau,

Perkenalkan, saya Winne Wulan Sari, mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Saya memohon kesediaan Anda untuk berpartisipasi dengan mengisi dan menjawab seluruh pertanyaan yang ada dalam kuesioner ini.

Penelitian ini dilakukan sebagai bagian dari penyusunan skripsi saya yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja dan Kelelahan Kerja terhadap Niat Untuk Keluar pada Karyawan PT. Capella Medan Daihatsu”. Informasi yang dikumpulkan melalui kuesioner ini akan digunakan dengan tujuan untuk penelitian dan akan dijaga kerahasiaannya sesuai dengan etika penelitian. Oleh karena itu, saya mengharapkan jawaban yang sebenar-benarnya dari para responden untuk mendukung penelitian ini. Atas waktu dan partisipasi Anda, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Winne Wulan Sari

### ***Filter***

1. Apakah anda merupakan karyawan di PT. Capella Medan Daihatsu.
  - Ya
  - Tidak (mohon untuk tidak melanjutkan pengisian)
2. Apakah anda sudah bekerja di PT. Capella Medan Daihatsu selama 1 tahun atau lebih dari 1 Tahun
  - Ya
  - Tidak (mohon tidak melanjutkan pengisian)

### **Data Responden**

1. Usia
  - 20 – 30 tahun
  - 31 – 40 tahun
  - Lebih dari 40 tahun
2. Jenis kelamin
  - Laki-laki
  - Perempuan
3. Lama bekerja
  - 1 -2 tahun
  - 3-5 tahun
  - Lebih dari 5 tahun
4. Tingkat pendidikan
  - SMA/SMK
  - S1
  - S2
  - S3
5. Jabatan Pekerjaan
  - Lainnya...

**Petunjuk Pengisian:**

Berilah tanda centang (✓) pada jawaban yang Anda pilih di lembar jawaban yang telah disediakan. Pilihlah jawaban yang sesuai dengan perasaan, pendapat, dan keadaan Anda yang sebenarnya.

Skala Pengukuran:

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Netral (N)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)

No.	PERNYATAAN	PENILAIAN				
		1 (STS)	2 (TS)	3 (N)	4 (S)	5 (SS)
<b>Stres kerja</b>						
1.	Saya tidak memahami tanggung jawab pekerjaan saya					
2.	saya menerima tugas dengan jumlah tenaga kerja kurang dari yang dibutuhkan untuk menyelesaikannya					
3.	Saya harus melanggar kebijakan atau beberapa aturan untuk menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan tertentu					
4.	Saya tidak tahu persis apa yang diharapkan oleh atasan saya					
5.	Saya sering menerima instruksi kerja yang saling bertentangan dari dua orang atau lebih					



6.	Saya tidak memiliki rencana dan sasaran yang jelas pada pekerjaan Saya					
7.	Saya menerima tugas tanpa memiliki akses kepada bahan atau sumber daya yang memadai untuk menyelesaikannya					
8.	Saya menangani tugas atau tanggung jawab yang memerlukan keahlian khusus dan hanya bisa dikerjakan oleh satu orang					
9.	Saya melakukan pekerjaan yang tidak diperlukan atau tidak relevan					
10.	Saya sadar bahwa saya bisa membagi waktu dengan baik					
<b>Job Burnout</b>						
1.	Saya merasa kelelahan secara emosional akibat dari pekerjaan yang saya lakukan					
2.	Saya merasa kelelahan pada waktu mendekati akhir jam kerja					
3.	Saya merasa sangat lelah saat bangun di pagi hari dan ketika harus menjalani hari baru di tempat kerja					
4.	Bekerja dengan individu yang memiliki karakteristik yang berbeda-beda sepanjang hari dapat menjadi tekanan bagi saya					
5.	Saya merasa kelelahan karena pekerjaan saya					

6.	Saya merasa frustrasi dengan pekerjaan saya					
7.	Saya merasa bekerja terlalu keras dalam pekerjaan saya					
8.	Bekerja secara langsung dengan orang lain membuat saya merasa sangat tertekan					
9.	Saya merasa sudah tidak bisa lagi melanjutkan atau menanggung situasi dalam pekerjaan yang dihadapi					
<b>Turnover Intention</b>						
1.	Jika Saya diberi pilihan untuk memilih lagi, saya akan memilih untuk bekerja di pekerjaan lainnya					
2.	Saat ini, saya benar-benar mempertimbangkan untuk mengundurkan diri dari pekerjaan saya saat ini					
3.	Saya mungkin berencana untuk mencari pekerjaan baru dalam waktu satu tahun ke depan atau kurang					

## Lampiran IV

### Google Form

# Kuesioner Penelitian Pengaruh Stres Kerja dan Kelelahan Kerja terhadap Niat Untuk Keluar pada Karyawan PT. Capella Daihatsu Duri

Kepada Yth. Responden Penelitian

Di PT. Capella Daihatsu Duri,

Perkenalkan, saya Winne Wulan Sari, mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Saya memohon kesediaan Anda untuk berpartisipasi dengan mengisi dan menjawab seluruh pertanyaan yang ada dalam kuesioner ini.

Penelitian ini dilakukan sebagai bagian dari penyusunan skripsi saya yang berjudul "Pengaruh Stres Kerja dan Kelelahan Kerja terhadap Niat Untuk Keluar pada Karyawan PT. Capella Daihatsu Duri". Informasi yang dikumpulkan melalui kuesioner ini akan digunakan dengan tujuan untuk penelitian dan akan dijaga kerahasiaannya sesuai dengan etika penelitian. Oleh karena itu, saya mengharapkan jawaban yang sebenarnya dari para responden untuk mendukung penelitian ini. Atas waktu dan partisipasi Anda, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Winne Wulan Sari

Apakah anda merupakan karyawan di PT. Capella Daihatsu Duri \*

- Ya
- Tidak

Apakah anda sudah bekerja di PT. Capella Medan Daihatsu selama 1 tahun atau lebih dari 1 Tahun \*

- Ya
- Tidak

Usia \*

- 20 - 30 Tahun
- 31 - 40 Tahun
- Lebih dari 40 tahun

Jenis kelamin \*

- Laki-laki
- Perempuan

Lama bekerja \*

- 1 - 2 tahun
- 3 - 5 tahun
- Lebih dari 5 tahun

Tingkat pendidikan \*

- SMA/SMK
- D3
- S1
- S2
- S3

Jabatan pekerjaan \*

Teks jawaban singkat

Stres kerja



Petunjuk Pengisian:

Berilah tanda centang (✓) pada jawaban yang Anda pilih di lembar jawaban yang telah disediakan. Pilihlah jawaban yang sesuai dengan perasaan, pendapat, dan keadaan Anda yang sebenarnya.

Skala Pengukuran:

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Netral (N)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)

Saya tidak memahami tanggung jawab pekerjaan 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

Saya menerima tugas dengan jumlah tenaga kerja kurang dari yang dibutuhkan untuk menyelesaikannya \*

	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 harus melanggar kebijakan atau beberapa aturan untuk menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan tertentu \*

	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 tidak tahu persis apa yang diharapkan oleh atasan 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

Saya sering menerima instruksi kerja yang saling bertentangan dari dua orang atau lebih \*

	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 tidak memiliki rencana dan sasaran yang jelas pada pekerjaan 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

Saya menerima tugas tanpa memiliki akses kepada bahan atau sumber daya yang memadai untuk menyelesaikannya \*

	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 menangani tugas atau tanggung jawab yang memerlukan keahlian khusus dan hanya bisa dikerjakan oleh satu orang \*

	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 melakukan pekerjaan yang tidak diperlukan atau tidak relevan \*

	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 sadar bahwa Saya masih belum bisa membagi waktu dengan baik \*

	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

Kelelahan kerja



Petunjuk Pengisian:

Berilah tanda centang (✓) pada jawaban yang Anda pilih di lembar jawaban yang telah disediakan. Pilihlah jawaban yang sesuai dengan perasaan, pendapat, dan keadaan Anda yang sebenarnya.

Skala Pengukuran:

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Netral (N)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)

Saya merasa kelelahan secara emosional akibat dari pekerjaan yang saya lakukan \*

	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 kelelahan pada waktu mendekati akhir jam kerja \*

	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 sangat lelah saat bangun di pagi hari dan ketika harus menalani hari baru di tempat kerja \*

	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

Bekerja dengan individu yang memiliki karakteristik yang berbeda-beda sepanjang hari dapat menjadi tekanan 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

Saya merasa kelelahan karena pekerjaan 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

Saya merasa frustrasi dengan pekerjaan 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

Saya merasa bekerja terlalu keras dalam pekerjaan 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

Bekerja secara langsung dengan orang lain membuat saya merasa sangat tertekan \*

	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 sudah tidak bisa lagi melanjutkan atau menanggung situasi dalam pekerjaan yang dihadapi \*

	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



Niat Untuk Keluar



Petunjuk Pengisian:

Berilah tanda centang (✓) pada jawaban yang Anda pilih di lembar jawaban yang telah disediakan. Pilihlah jawaban yang sesuai dengan perasaan, pendapat, dan keadaan Anda yang sebenarnya.

Skala Pengukuran:

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Netral (N)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)

Jika saya diberi pilihan untuk memilih lagi, saya akan memilih untuk bekerja di pekerjaan lainnya \*

Sangat Tidak Setuju    1    2    3    4    5    Sangat Setuju

Saat ini, saya benar-benar mempertimbangkan untuk mengundurkan diri dari pekerjaan saya saat ini \*

Sangat Tidak Setuju    1    2    3    4    5    Sangat Setuju

Saya mungkin berencana untuk mencari pekerjaan baru dalam waktu satu tahun ke depan atau kurang \*

Sangat Tidak Setuju    1    2    3    4    5    Sangat Setuju

## Lampiran V

### Hasil Olah Data

#### Hasil Uji Validitas

#### Validitas X1

#### Correlations

		X1.2	X1.3	X1.4	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.1 0	X1.1 1	X1.1 3	X1
X1.2	Pearson	1	.605*	.468*	.673*	.328	.697*	.487*	.304	.308	.447*	.755*
	Correlation		*	*	*		*	*				*
	Sig. (2-tailed)		<.001	.009	<.001	.077	<.001	.006	.102	.097	.013	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.3	Pearson	.605*	1	.671*	.661*	.510*	.437*	.522*	.656**	.462*	.283	.798*
	Correlation	*		*	*	*	*	*	*	*		*
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	<.001	.004	.016	.003	<.001	.010	.130	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.4	Pearson	.468*	.671*	1	.619*	.535*	.347	.602*	.748**	.624**	.304	.810*
	Correlation	*	*		*	*		*	*	*		*
	Sig. (2-tailed)	.009	<.001		<.001	.002	.061	<.001	<.001	<.001	.103	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.6	Pearson	.673*	.661*	.619*	1	.536*	.502*	.488*	.745**	.545**	.305	.843*
	Correlation	*	*	*		*	*	*	*	*		*
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001		.002	.005	.006	<.001	.002	.101	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.7	Pearson	.328	.510*	.535*	.536*	1	.360	.508*	.575**	.682**	.147	.688*
	Correlation		*	*	*			*	*	*		*
	Sig. (2-tailed)	.077	.004	.002	.002		.051	.004	<.001	<.001	.439	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

X1.8	Pearson Correlation	.697*	.437*	.347	.502*	.360	1	.433*	.212	.461*	.475**	.688*
	Sig. (2-tailed)	<.001	.016	.061	.005	.051		.017	.260	.010	.008	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.9	Pearson Correlation	.487*	.522*	.602*	.488*	.508*	.433*	1	.583**	.569**	.107	.707*
	Sig. (2-tailed)	.006	.003	<.001	.006	.004	.017		<.001	.001	.573	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.10	Pearson Correlation	.304	.656*	.748*	.745*	.575*	.212	.583*	1	.669**	.078	.747*
	Sig. (2-tailed)	.102	<.001	<.001	<.001	<.001	.260	<.001		<.001	.682	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.11	Pearson Correlation	.308	.462*	.624*	.545*	.682*	.461*	.569*	.669**	1	.123	.719*
	Sig. (2-tailed)	.097	.010	<.001	.002	<.001	.010	.001	<.001		.516	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.13	Pearson Correlation	.447*	.283	.304	.305	.147	.475*	.107	.078	.123	1	.496*
	Sig. (2-tailed)	.013	.130	.103	.101	.439	.008	.573	.682	.516		.005
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1	Pearson Correlation	.755*	.798*	.810*	.843*	.688*	.688*	.707*	.747**	.719**	.496**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.005
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

**Validitas X2**  
**Correlations**

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.852**	.535**	.551**	.642**	.768**	.522**	.554**	.660**	.858**
	Sig. (2-tailed)		<.001	.002	.002	<.001	<.001	.003	.001	<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.2	Pearson Correlation	.852**	1	.520**	.611**	.672**	.796**	.598**	.605**	.704**	.894**
	Sig. (2-tailed)	<.001		.003	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.3	Pearson Correlation	.535**	.520**	1	.370*	.286	.440*	.338	.374*	.349	.592**
	Sig. (2-tailed)	.002	.003		.044	.125	.015	.068	.042	.058	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.4	Pearson Correlation	.551**	.611**	.370*	1	.738**	.664**	.317	.646**	.672**	.774**
	Sig. (2-tailed)	.002	<.001	.044		<.001	<.001	.088	<.001	<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.5	Pearson Correlation	.642**	.672**	.286	.738**	1	.666**	.368*	.554**	.723**	.795**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.125	<.001		<.001	.045	.001	<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.6	Pearson Correlation	.768**	.796**	.440*	.664**	.666**	1	.496**	.724**	.750**	.888**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.015	<.001	<.001		.005	<.001	<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.7	Pearson Correlation	.522**	.598**	.338	.317	.368*	.496**	1	.592**	.550**	.673**
	Sig. (2-tailed)	.003	<.001	.068	.088	.045	.005		<.001	.002	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

X2.8	Pearson Correlation	.554**	.605**	.374*	.646**	.554**	.724**	.592**	1	.659**	.799**
	Sig. (2-tailed)	.001	<.001	.042	<.001	.001	<.001	<.001		<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.9	Pearson Correlation	.660**	.704**	.349	.672**	.723**	.750**	.550**	.659**	1	.849**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.058	<.001	<.001	<.001	.002	<.001		<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2	Pearson Correlation	.858**	.894**	.592**	.774**	.795**	.888**	.673**	.799**	.849**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

### Validitas Y Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y
Y1	Pearson Correlation	1	.772**	.770**	.908**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001
	N	30	30	30	30
Y2	Pearson Correlation	.772**	1	.928**	.956**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	<.001
	N	30	30	30	30
Y3	Pearson Correlation	.770**	.928**	1	.954**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		<.001
	N	30	30	30	30
Y	Pearson Correlation	.908**	.956**	.954**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	
	N	30	30	30	30

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

## Hasil Uji Reliabilitas

### Reliabilitas X1

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.893	10

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.2	22.50	45.431	.675	.880
X1.3	21.97	46.378	.742	.876
X1.4	22.13	44.740	.748	.875
X1.6	22.10	43.266	.785	.872
X1.7	21.90	48.783	.616	.885
X1.8	22.07	47.926	.608	.885
X1.9	22.37	48.516	.639	.883
X1.10	22.33	47.540	.683	.880
X1.11	22.60	48.869	.658	.883
X1.13	21.73	49.099	.344	.909

### Reliabilitas X2

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.924	9

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	20.93	38.892	.811	.910
X2.2	20.73	39.168	.861	.907
X2.3	21.10	43.059	.488	.931
X2.4	21.10	41.817	.718	.917
X2.5	20.93	39.237	.725	.916
X2.6	21.37	37.895	.847	.907
X2.7	20.70	41.803	.582	.925

X2.8	21.23	40.392	.740	.915
X2.9	21.50	40.190	.806	.911

### Reliabilitas Y

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.931	3

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	4.67	4.989	.785	.962
Y2	4.90	4.921	.898	.867
Y3	5.03	5.137	.899	.870

### Hasil Uji Deskriptif

#### Deskriptif X1

#### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.2	60	1	5	2.20	1.054
X1.3	60	1	5	2.65	.988
X1.4	60	1	4	2.72	1.059
X1.6	60	1	5	2.47	1.112
X1.7	60	1	5	2.57	.998
X1.8	60	1	5	2.58	.996
X1.9	60	1	4	2.48	.892
X1.10	60	1	4	2.37	.901
X1.11	60	1	4	2.22	.865
X1.13	60	1	5	2.95	1.227
Valid N (listwise)	60				

## Deskriptif X2

### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2.1	60	1	5	2.87	.982
X2.2	60	1	5	3.12	.922
X2.3	60	1	5	2.65	1.039
X2.4	60	1	5	2.67	.986
X2.5	60	1	5	2.93	1.071
X2.6	60	1	5	2.37	1.073
X2.7	60	1	5	2.95	.982
X2.8	60	1	5	2.53	1.016
X2.9	60	1	5	2.28	.993
Valid N (listwise)	60				

## Deskriptif Y

### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y1	60	1	5	2.73	1.177
Y2	60	1	5	2.52	1.142
Y3	60	1	5	2.35	1.102
Valid N (listwise)	60				

## Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

### Analisis Regresi

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	.113	1.156		.098	.922		
	X1	.107	.054	.257	1.986	.052	.575	1.738
	X2	.196	.053	.475	3.669	<.001	.575	1.738

a. Dependent Variable: Y



## Uji t

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.113	1.156		.098	.922		
	X1	.107	.054	.257	1.986	.052	.575	1.738
	X2	.196	.053	.475	3.669	<.001	.575	1.738

a. Dependent Variable: Y

## Uji F

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	268.756	2	134.378	23.378	<.001 <sup>b</sup>
	Residual	327.644	57	5.748		
	Total	596.400	59			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

## Koefisien Determinasi

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.671 <sup>a</sup>	.451	.431	2.398

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y