

## DAFTAR PUSTAKA

- Akgunduz, Y., & Bardakoglu, O. (2017). The Impacts of Perceived Organizational Prestige and Organization Identification on *Turnover intention*: The Mediating Effect of Psychological Empowerment. *Current Issues in Tourism*, 20(14), 1510–1526.
- Arianto. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka cipta.
- As'ad, M. (2003). *Produktivitas Kerja Karyawan* (Edisi Empa). Liberty.
- Bhatnagar, J. (2012). Management of Innovation: Role of Psychological Empowerment, Work Engagement and *Turnover intention* in the Indian Context. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(5), 928–951.
- Bluedorn, A. C. (1982). A Unified Model of Turnover from Organizations. *Human Relations*, 35(2), 135–153.
- Boudreau, J. W. (1998). Strategic Human Resource Management Measures: Key Linkages and The People VANTAGE model. *Journal of Human Resource Costing & Accounting*, 3(2), 21–40.
- Daryanto. (2018). *Media Pembelajaran*. Gava Media.
- De Klerk, S., & Stander, M. W. (2014). Leadership Empowerment Behavior, Work Engagement and *Turnover intention*: The Role of Psychological Empowerment. *Journal of Positive Management*, 5(3), 28–45.
- De Villiers, J. R., & Stander, M. W. (2011). Psychological Empowerment, Work Engagement and *Turnover intention*: The Role of Leader Relations and Role Clarity in A Financial Institution. *Journal of Psychology in Africa*, 21(3), 405–412.
- Dewi, S., & Farida, L. (2015). Hubungan Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasi pada PT. Bank Tabungan Negara (persero), Tbk Kantor Cabang Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 2(2), 1–12.
- Duwi, P. (2014). *SPSS 22: Pengolahan Data Terpraktis*. CV Andi Offset.
- Fatah, B. A. N. (2021). Pengaruh Training Satisfaction dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover intention* (Studi Kasus pada PT. Valbury Asia Futures di Kota Surabaya). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 9(1).
- Garibaldi, G. (2006). Keunggulan Bersaing dan Modal Intelektual. *Bina Ekonomi*, 10(2).
- George Jennifer, M., & Jones, G. R. (2012). *Understanding and Managing Organizational Behavior*. Person Education Inc.

- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivarians Dengan Program IBM SPSS 23, Cetakan III*. Badan Penerbit Undip.
- Gujarati, D. N., & Porter, D. C. (2009). *Basic Econometrics*. McGraw-hill.
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Edisi Kedu, Vol. 200). BPFE.
- Hasibuan, M. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Huang, W.-R., & Su, C.-H. (2016). The Mediating Role of Job Satisfaction in the Relationship between Job Training Satisfaction and *Turnover intentions*. *Industrial and Commercial Training*, 48(1), 42–52.
- Hunt, S. D., & Morgan, R. M. (2017). The Resource-Advantage Theory of Competition: A Review. *Review of Marketing Research*, 153–205.
- Irwansyah, I. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja, dan Keperilakuan Etis terhadap Keinginan Berpindah Profesional Sistem Informasi. *JURNAL BISNIS STRATEGI*, 14(2), 181–196.
- Juliandi, A., & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis, Konsep dan Aplikasi: Sukses Menulis Skripsi & Tesis Mandiri*. UMSU Press.
- Khajar, Y. (2005). Analisis Beberapa Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai Kejati Yogyakarta. *Jurnal Review Bisnis Indonesia* 1, 1.
- Khikmawati, R. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover intention* Pramuniaga di PT Circleka Indonesia Utama Cabang Yogyakarta. *Universitas Negeri Yogyakarta*.
- Kuntjoro, Z. S. (2002). *Tipe Kepribadian Manusia*. MPSI.
- Landy, F. J. (1989). *Psychology of Work Behavior*. Thomson Brooks/Cole Publishing Co.
- Laswitarni, N. K., & Swaputra, I. B. (2017). Analisis Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Dampaknya terhadap *Turnover intention* Karyawan (Studi Kasus pada PT. Ayumas Bentala Cargo Denpasar). *Prosiding*.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi* (Edisi Sepu). Andi Offset.
- Maarif, M. S., & Kartika, L. (2021). *Manajemen Pelatihan Upaya Mewujudkan Kinerja Unggul dan Pemahaman Employee Engagement*. PT Penerbit IPB Press.
- Mangkunegara, A. P. (2008). Pengaruh Pola Perilaku Kepemimpinan Orientasi Prestasi terhadap Motivasi Berprestasi dan Penerapan Budaya Organisasi. *Phronesis (Misc)*, 10(2).
- Marthur, L. (2013). *Perilaku Organisasi* (Edisi Kese). Erlangga.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba

Empat.

- Memon, M. A., Sallaeh, R., Baharom, M. N. R., Nordin, S. M., & Ting, H. (2017). The Relationship between Training Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior, and *Turnover intention*: A PLS-SEM Approach. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 4(3), 267–290.
- Memon, M. A., Salleh, R., & Baharom, M. N. R. (2016). The Link between Training Satisfaction, Work Engagement and *Turnover intention*. *European Journal of Training and Development*, 40(6), 407–429.
- Mobley, W. H. (1982). *Employee Turnover: Causes, Consequences, and Control*.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224–247.
- Nalendra, A. R. A., Rosalinah, Y., Priadi, A., Subroto, I., Rahayuningsih, R., Lestari, R., Kusamandari, S., Yuliasari, R., Astuti, D., & Latumahina, J. (2021). *Statistika Seri Dasar dengan SPSS*. Media Sains Indonesia.
- Nawaz, M. S., Hassan, M., Hassan, S., Shaukat, S., & Asadullah, M. A. (2014). Impact of Employee Training and Empowerment on Employee Creativity through Employee Engagement: Empirical Evidence from the Manufacturing Sector of Pakistan. *Middle - East Journal of Scientific Research*, 19(4), 593–601. <https://doi.org/10.5829/idosi.mejsr.2014.19.4.13618>
- Nelwan, O. S. (2008). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Kepemimpinan Transformasional, Peluang Promosi, Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan *Turnover intention* (Studi Pada Karyawan Hotel Berbintang di Manado). *Jurnal Analisis*, 5(2), 139–150.
- Noe, R. A., & Tews, M. J. (2008). Strategic Training and Development. *The Routledge Companion to Strategic Human Resource Management*, 262–284.
- Nurdin, S., & Rohaeni, H. (2020). Work-Life Balance dan Dampaknya terhadap Intention Turnover pada Generasi Millennial: Peran Mediasi Job Satisfaction. *Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen (JKBM)*, 6(2), 121–132.
- Patrick, J., Smy, V., Tombs, M., & Shelton, K. (2012). Being in One's Chosen Job Determines Pre-Training Attitudes and Training Outcomes. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 85(2), 245–257.
- Polii, L. R. G. (2015). Analisis Keterikatan Karyawan terhadap Pekerjaan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan *Turnover intentions* Karyawan di Rumah Sakit Siloam Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(4), 2812.
- Raharjo, S. (2019). Cara Melakukan Analisis Regresi Multiples (Berganda) dengan SPSS. *Artikel SPSS Indonesia, Olah Data Statistik Dengan SPSS*.
- Ridlo, I. A. (2012). *Turnover Karyawan "Kajian Literatur."* PH Movement Publication.

- Riyanto, B. (2009). *Dasar-Dasar Pembelanjaan Perusahaan*. GPFE.
- Riyanto, S., & Hatmawan, A. A. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen*. Deepublish.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2011). *Organizational Behaviour*. Pearson Education.
- Runte, M., & Julia, C. S. (2011). Encyclopædia Britannica. *Große Lexika Und Wörterbücher Europas: Europäische Enzyklopädien Und Wörterbücher in Historischen Porträts*, 79–104.
- Schmidt, S. W. (2007). The Relationship between Satisfaction with Workplace Training and Overall Job Satisfaction. *Human Resource Development Quarterly*, 18(4), 481–498.
- Seefeldt, C. (2008). *Pendidikan Anak Usia Dini Menyiapkan Anak Usia Tiga, Empat, dan Lima Tahun Masuk Sekolah*. Indeks kelompok Gramedia.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2019). *Business Research Methods: A Skill-Building Approach*. John Wiley & Sons Ltd.
- Setyanto, R. A. (2013). *Analisis Penilaian Harga Wajar Saham PT. BW Plantation dengan Metode Discounted Free Cash Flow To Equity*. Universitas Gadjah Mada.
- Shochrul, R. A., Dyah, W. S., Rahmat, H. S., & Martha, R. P. (2011). *Cara Cerdas Menguasai Eviews*. Salemba Empat.
- Sianipar, A. R. B., & Haryanti, K. (2014). Hubungan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan Intensi Turnover pada Karyawan Bidang Produksi CV. X. *Psikodimensia*, 13(1), 98.
- Sihaloho, K. H. (2016). *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover intention Karyawan Tim Unit Semprot (TUS) di PT. Toba Pulp Lestari, Tbk*. Universitas Sumatera Utara.
- Simamora, B. (2005). *Analisis Multivariat Pemasaran*. Gramedia Pustaka Utama.
- Sinuraya, C. (2009). Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran terhadap Kinerja Manajer: Peran Kecukupan Anggaran dan Job-Relevant Information sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akuntansi*, 1(1), 17–39.
- Siregar, S. (2015). *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif Cet. III*. PT Bumi Aksara.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Penerbit Andi.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 46–56.
- Sugiyono. (2008). *Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*.

CV. Alfabeta.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta.

Sutanto, E. M., & Gunawan, C. (2013). Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan *Turnover intentions*. *Jurnal Mitra Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*.

Zeffane, R. (1994). Patterns of Organizational Commitment and Perceived Management Style: A Comparison of Public and Private Sector Employees. *Human Relations*, 47(8), 977–1010.

## LAMPIRAN

### Kuisisioner Penelitian

#### A. Identitas Responden

- a. Nama Lengkap : \_\_\_\_\_
- b. NIK : \_\_\_\_\_
- c. Tanggal Masuk Kerja : \_\_\_\_\_
- d. Jenis Kelamin :  Laki-laki  Perempuan
- e. Pendidikan :  SMA Sederajat  D3  S1  Lainnya...
- f. Usia : ..... Tahun
- g. Status Perkawinan :  Menikah  Belum Menikah
- h. Ikatan Dinas :  Ya  Tidak
- i. Judul *Training* Yg Diikuti:
1. ...
  2. ...
  3. ...
  4. ...
  5. ...

#### B. Kuisisioner

Berilah tanda silang (X) pada pilihan jawaban sesuai kenyataan yang Bapak/Ibu yang rasakan selama ini, serta tambahkan penjelasan mengenai jawaban tersebut jika Bapak/Ibu anggap diperlukan. Angka 1 (satu) hingga 5 (lima) menunjukkan kecenderungan jawaban.

**SS** = **Sangat Setuju (5)**

**S** = **Setuju (4)**

**N** = **Netral (3)**

**TS** = **Tidak Setuju (2)**

**STS** = **Sangat Tidak Setuju (1)**

Lanjutan Lampiran Pernyataan Kuisisioner

1. Kuisisioner Kepuasan Pelatihan (*Training satisfaction*)

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
<b>1. Kepuasan Terhadap Pengajar</b>						
1	Persiapan pengajar dalam membawakan materi pengajaran					
2	Pengetahuan dan penjelasan pengajar mendukung pemahaman tentang materi pengajaran yang dibawakan					
3	Pengajar menguasai masalah untuk memberikan contoh dan study kasus					
4	Pengajar berinteraksi dengan peserta dan tidak monoton					
5	Kemampuan pengajar dalam memanfaatkan waktu dalam penyampaian materi					
<b>2. Kepuasan Terhadap Sesi Pelatihan</b>						
6	Cara penyajian pengajaran dapat ditampilkan dengan menarik					
7	Sasaran pengajaran disampaikan secara jelas di awal sesi pengajaran dan memperkuat pembelajaran					
8	Metode penyampaian materi (seperti pengajaran, diskusi, demonstrasi, pemutaran video) dapat membantu peserta dalam pemahaman materi					
9	Materi yang disampaikan membantu dalam menunjang kinerja pada pekerjaan saya					
10	Secara keseluruhan, pelatihan yang saya terima berguna bagi pekerjaan saya					
<b>3. Dukungan Organisasi Mengadakan Pelatihan</b>						
11	Pengajaran yang didesain oleh perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan dan mempersiapkan posisi saya di masa depan					
12	Perusahaan saya memberikan kesempatan untuk belajar/ pelatihan yang bertujuan untuk memenuhi metode kerja yang berubah di tempat kerja					
13	Lingkungan pengajaran (seperti suasana ruangan) memperkuat motivasi dan membantu saya belajar					
14	Hal non teknis seperti konsumsi (makan, snack, dan minuman) diberikan oleh perusahaan					
15	Di perusahaan saya, pelatihan yang diberikan merupakan hal yang terencana sesuai kebutuhan karyawan dan bukan tiba-tiba					

Lanjutan Lampiran Pernyataan Kuisisioner

2. Kuisisioner Komitmen Organisasi

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
<b>4. Komitmen Efektif</b>						
16	Saya tidak mempunyai rasa memiliki terhadap perusahaan ini.					
17	Saya merasa masalah yang terjadi di perusahaan menjadi permasalahan saya juga.					
18	Saya merasa sulit untuk terikat dengan perusahaan lain, seperti perusahaan di tempat saya bekerja.					
19	Saya merasa menjadi bagian keluarga pada perusahaan ini.					
20	Saya akan merasa sangat berbahagia menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini.					
<b>5. Komitmen Normatif</b>						
21	Akan terlalu merugikan bagi saya untuk meninggalkan perusahaan ini.					
22	Saya sulit meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain.					
23	Berpindah dari satu organisasi ke organisasi lainnya sangat tidak terlihat etis bagi saya.					
24	Saya tetap percaya dan loyal kepada satu organisasi.					
25	Sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus seperti pekerjaan saya sekarang.					
<b>6. Komitmen Berkelanjutan</b>						
26	Terlalu banyak dalam hidup saya akan terganggu jika saya memutuskan untuk meninggalkan organisasi saya sekarang.					
27	Saya merasa mempunyai beberapa pilihan untuk memutuskan pergi meninggalkan organisasi.					
28	Saya merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi perusahaan ini.					
29	Akan sangat sulit bagi saya untuk meninggalkan organisasi sekarang, walaupun saya ingin.					
30	Saya merasa perusahaan ini telah banyak berjasa bagi hidup saya.					



Lanjutan Lampiran Pernyataan Kuisisioner

3. *Turnover intention*

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
<b>7. Niat Untuk Keluar</b>						
31	Saya berniat keluar dari perusahaan tempat saya bekerja karena pekerjaan saya terlalu berat.					
32	Saya berniat keluar dari perusahaan tempat saya bekerja ini karena gaji yang saya terima tidak sesuai dengan beban kerja saya.					
33	Saya berniat keluar dari perusahaan tempat saya bekerja karena tidak ada perkembangan karir.					
34	Saya sudah tidak nyaman lagi dengan pekerjaan ini sehingga lebih baik mencari pekerjaan lainnya					
35	Berniat untuk tetap dalam profesi saya sambil menunggu keputusan yang lebih baik pada akhir tahun ini.					
<b>8. Memikirkan Untuk Keluar</b>						
36	Saya berpikir untuk keluar dari pekerjaan saya.					
37	Saya mulai berpikir untuk tidak hadir ke tempat kerja.					
38	Saya berpikir pekerjaan lain lebih menarik dari pekerjaan saat ini.					
39	Jika saya memiliki peluang untuk keluar dari perusahaan tempat saya bekerja ini saya akan melakukannya.					
40	Saya berpikir untuk meninggalkan pekerjaan ini bila fasilitas yang diberikan perusahaan tempat saya bekerja kurang memadai.					
<b>9. Mencari Alternatif Pekerjaan/Lowongan</b>						
41	Saya aktif mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan di tempat lain					
42	Saya sudah mengirim lamaran kerja ke perusahaan lain.					
43	Saya sudah mengikuti seleksi penerimaan karyawan baru di perusahaan lain. Contohnya: wawancara, psikotest, dll.					
44	Saya akan meninggalkan perusahaan tempat saya bekerja bila sudah mendapatkan pekerjaan dengan gaji yang lebih besar.					
45	Saya menghubungi beberapa teman untuk menanyakan lowongan pekerjaan untuk saya.					

## LAMPIRAN

### Surat Keterangan Telah Selesai Melakukan Penelitian

08/01/24

## PT. BARATAMA PUTRA PERKASA

Jalan Pelita Barat No. 86, Kecamatan Mentawa Baru - Ketapang, Kabupaten  
Kotawaringin Timur, Kalimantan Tengah Sampit 74321

### SURAT KETERANGAN TELAH SELESAI MELAKUKAN PENELITIAN No : 560/HRGA/II/2024

Yang bertanda tangan di bawah ini 560/HRGA/II/2024, menerangkan bahwa mahasiswa Program Pascasarjana (S2) Magister Manajemen Perkebunan (MMP) Institut Pertanian Stiper (INSTIPER) Yogyakarta :

Nama : Septa Novia Santi  
NIM : 211391MMP  
Program Studi : Manajemen Perkebunan  
Judul Tesis : Pengaruh Kepuasan Pelatihan (Training Satisfaction) Dan Komitmen Organisasi Terhadap Niat Pindah (Turnover Intention) Karyawan PT. Baratama Putra Perkasa

Yang bersangkutan telah selesai melakukan penelitian di Sampit pada tanggal mulai tanggal 1 s.d. 13 Januari 2024.

Surat Keterangan ini diberikan agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Sampit, 22 Januari 2024

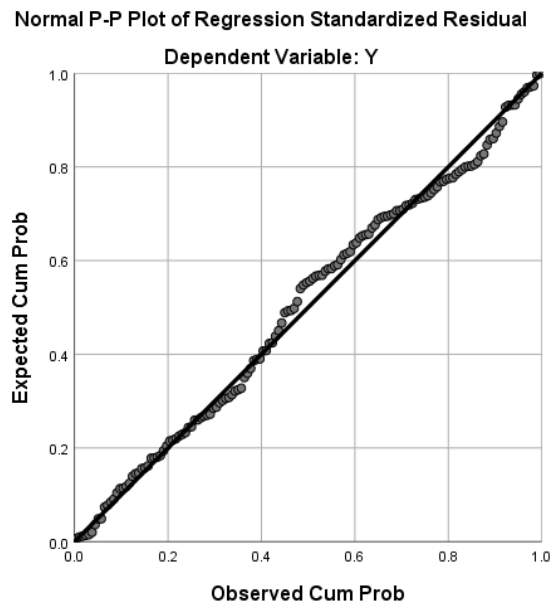
PT. Baratama Putra Perkasa



Yudi Sumartono  
HR-GA Head

Ditandatangani HR yang bertanggung jawab  
nama perusahaan (PT) pada  
Tesis dan laporan lainnya.  
Terima kasih @

**LAMPIRAN**  
**Uji Normalitas**



<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		
		Unstandardized Residual
N		150
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0
	Std. Deviation	9.55460533
Most Extreme Differences	Absolute	0.062
	Positive	0.054
	Negative	-0.062
Test Statistic		0.062
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

## LAMPIRAN

### Uji Validitas

No.	Variabel	Nilai Sig.	Keterangan
1	X1.1	0.000	Valid
2	X1.2	0.000	Valid
3	X1.3	0.000	Valid
4	X1.4	0.001	Valid
5	X1.5	0.000	Valid
6	X1.6	0.000	Valid
7	X1.7	0.000	Valid
8	X1.8	0.000	Valid
9	X1.9	0.000	Valid
10	X1.10	0.000	Valid
11	X1.11	0.000	Valid
12	X1.12	0.000	Valid
13	X1.13	0.000	Valid
14	X1.14	0.000	Valid
15	X1.15	0.000	Valid
16	X2.1	0.000	Valid
17	X2.2	0.000	Valid
18	X2.3	0.000	Valid
19	X2.4	0.000	Valid
20	X2.5	0.000	Valid
21	X2.6	0.000	Valid
22	X2.7	0.000	Valid
23	X2.8	0.000	Valid
24	X2.9	0.000	Valid
25	X2.10	0.000	Valid
26	X2.11	0.000	Valid
27	X2.12	0.000	Valid
28	X2.13	0.000	Valid
29	X2.14	0.001	Valid
30	X2.15	0.000	Valid
31	Y.1	0.000	Valid
32	Y.2	0.000	Valid
33	Y.3	0.000	Valid
34	Y.4	0.000	Valid
35	Y.5	0.000	Valid
36	Y.6	0.000	Valid
37	Y.7	0.000	Valid
38	Y.8	0.000	Valid
39	Y.9	0.000	Valid
40	Y.10	0.000	Valid
41	Y.11	0.000	Valid
42	Y.12	0.000	Valid
43	Y.13	0.000	Valid
44	Y.14	0.000	Valid
45	Y.15	0.000	Valid

## LAMPIRAN

### Uji Reliabilitas

<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	156.57	215.884	0.330	0.880
X1.2	156.52	217.285	0.280	0.880
X1.3	156.54	217.539	0.249	0.881
X1.4	156.63	217.068	0.203	0.882
X1.5	156.71	214.074	0.394	0.879
X1.6	156.81	213.280	0.391	0.879
X1.7	156.74	214.502	0.385	0.879
X1.8	156.54	214.532	0.378	0.879
X1.9	156.65	214.819	0.398	0.879
X1.10	156.58	215.319	0.389	0.879
X1.11	156.61	214.093	0.414	0.879
X1.12	156.66	213.796	0.439	0.878
X1.13	156.80	213.530	0.390	0.879
X1.14	156.74	217.187	0.261	0.881
X1.15	156.75	213.677	0.377	0.879
X2.1	156.94	210.285	0.469	0.877
X2.2	156.94	213.117	0.354	0.879
X2.3	157.05	213.494	0.310	0.880
X2.4	156.91	211.038	0.423	0.878
X2.5	156.97	213.160	0.398	0.879
X2.6	157.26	210.046	0.421	0.878
X2.7	157.31	213.704	0.292	0.881
X2.8	157.07	209.907	0.413	0.878
X2.9	156.96	211.032	0.448	0.878
X2.10	156.92	212.893	0.360	0.879
X2.11	157.08	213.752	0.285	0.881
X2.12	157.13	214.116	0.304	0.880
X2.13	157.08	213.148	0.352	0.879
X2.14	157.21	217.015	0.203	0.882
X2.15	157.01	212.557	0.386	0.879
Y.1	157.84	214.887	0.298	0.880
Y.2	158.05	214.574	0.326	0.880
Y.3	157.95	214.770	0.353	0.879
Y.4	158.04	215.502	0.252	0.881
Y.5	157.95	214.770	0.353	0.879
Y.6	158.07	213.459	0.449	0.878
Y.7	158.06	213.157	0.428	0.878
Y.8	157.99	213.154	0.399	0.879
Y.9	157.88	213.650	0.391	0.879
Y.10	157.99	214.356	0.368	0.879
Y.11	157.97	213.066	0.433	0.878
Y.12	158.09	214.147	0.383	0.879
Y.13	157.99	213.040	0.402	0.879
Y.14	157.98	217.094	0.240	0.881
Y.15	157.95	215.374	0.330	0.880

## LAMPIRAN

### Uji Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	1.000	1.000
	X2	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Y

Collinearity Diagnostics <sup>a</sup>						
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	X1	X2
1	1	2.968	1	0	0	0
	2	0.025	10.858	0.02	0.22	0.79
	3	0.007	20.308	0.98	0.78	0.2

a. Dependent Variable: Y

### Uji Heteroskedasitas

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.159 <sup>a</sup>	0.025	0.012	5.64831

a. Predictors: (Constant), X2, X1

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	122.152	2	61.076	1.914	.151 <sup>b</sup>
	Residual	4689.799	147	31.903		
	Total	4811.951	149			

a. Dependent Variable: ABS\_RES  
b. Predictors: (Constant), X2, X1

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-0.132	4.33		-0.031	0.976
	X1	0.058	0.057	0.083	1.023	0.308
	X2	0.074	0.045	0.134	1.647	0.102

a. Dependent Variable: ABS\_RES

### LAMPIRAN

## Hasil Regresi

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.211 <sup>a</sup>	0.045	0.032	9.619
a. Predictors: (Constant), X2, X1				

<b>ANOVA<sup>a</sup></b>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	636.811	2	318.406	3.441	.035 <sup>b</sup>
	Residual	13602.282	147	92.533		
	Total	14239.093	149			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X2, X1						

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	55.855	7.375		7.574	0
	X1	-0.039	0.097	-0.032	-0.401	0.689
	X2	-0.198	0.077	-0.208	-2.584	0.011
a. Dependent Variable: Y						

## LAMPIRAN

### Uji Variabel Deskriptif X1

Statistics																
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15
N	Valid	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.23	4.29	4.27	4.18	4.10	3.99	4.07	4.27	4.15	4.23	4.20	4.15	4.01	4.07	4.05
Median		4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
Mode		4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Std. Deviation		0.709	0.669	0.711	0.898	0.749	0.815	0.730	0.739	0.683	0.657	0.714	0.699	0.798	0.720	0.809
Variance		0.502	0.447	0.506	0.806	0.560	0.664	0.532	0.546	0.466	0.431	0.510	0.488	0.638	0.519	0.655
Range		2	3	2	4	4	4	3	4	2	3	2	2	3	2	4
Minimum		3	2	3	1	1	1	2	1	3	2	3	3	2	3	1
Maximum		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Sum		635	643	640	627	615	599	610	640	623	634	630	622	601	610	608

X1.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	24	16	16	16
	S	67	44.7	44.7	60.7
	SS	59	39.3	39.3	100
	Total	150	100	100	

X1.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	1.3	1.3	1.3
	N	12	8	8	9.3
	S	77	51.3	51.3	60.7
	SS	59	39.3	39.3	100
	Total	150	100	100	

X1.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	23	15.3	15.3	15.3
	S	64	42.7	42.7	58
	SS	63	42	42	100
	Total	150	100	100	

X1.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	1.3	1.3	1.3
	TS	3	2	2	3.3
	N	28	18.7	18.7	22
	S	50	33.3	33.3	55.3
	SS	67	44.7	44.7	100
	Total	150	100	100	



<b>X1.5</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	1.3	1.3	1.3
	N	23	15.3	15.3	16.7
	S	81	54	54	70.7
	SS	44	29.3	29.3	100
	Total	150	100	100	

<b>X1.6</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	1.3	1.3	1.3
	TS	2	1.3	1.3	2.7
	N	32	21.3	21.3	24
	S	73	48.7	48.7	72.7
	SS	41	27.3	27.3	100
	Total	150	100	100	

<b>X1.7</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	2	2	2
	N	26	17.3	17.3	19.3
	S	79	52.7	52.7	72
	SS	42	28	28	100
	Total	150	100	100	

<b>X1.8</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	1.3	1.3	1.3
	N	14	9.3	9.3	10.7
	S	74	49.3	49.3	60
	SS	60	40	40	100
	Total	150	100	100	

<b>X1.9</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	25	16.7	16.7	16.7
	S	77	51.3	51.3	68
	SS	48	32	32	100
	Total	150	100	100	

<b>X1.10</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	1.3	1.3	1.3
	N	13	8.7	8.7	10
	S	84	56	56	66
	SS	51	34	34	100
	Total	150	100	100	

<b>X1.11</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	26	17.3	17.3	17.3
	S	68	45.3	45.3	62.7
	SS	56	37.3	37.3	100
	Total	150	100	100	

<b>X1.12</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	27	18	18	18
	S	74	49.3	49.3	67.3
	SS	49	32.7	32.7	100
	Total	150	100	100	

<b>X1.13</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	0.7	0.7	0.7
	N	44	29.3	29.3	30
	S	58	38.7	38.7	68.7
	SS	47	31.3	31.3	100
	Total	150	100	100	

<b>X1.14</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	34	22.7	22.7	22.7
	S	72	48	48	70.7
	SS	44	29.3	29.3	100
	Total	150	100	100	

<b>X1.15</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	1.3	1.3	1.3
	N	33	22	22	23.3
	S	68	45.3	45.3	68.7
	SS	47	31.3	31.3	100
	Total	150	100	100	

## LAMPIRAN

### Uji Variabel Deskriptif X2

Statistics																
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15
N	Valid	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3.87	3.87	3.76	3.90	3.84	3.55	3.50	3.73	3.85	3.89	3.73	3.67	3.73	3.59	3.80
Median		4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
Mode		4	4	4	4	4	3 <sup>a</sup>	3	4	4	4	4	4	4	4	3
Std. Deviation		0.895	0.902	0.974	0.925	0.812	1.001	1.002	1.028	0.880	0.909	1.016	0.930	0.904	0.906	0.882
Variance		0.801	0.814	0.949	0.856	0.659	1.001	1.003	1.056	0.775	0.826	1.032	0.866	0.817	0.820	0.779
Range		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Minimum		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Maximum		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Sum		580	580	564	585	576	532	525	560	577	583	559	551	559	539	570
a. Multiple modes exist. The smallest value is shown																

X2.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	2.7	2.7	2.7
	TS	3	2	2	4.7
	N	38	25.3	25.3	30
	S	69	46	46	76
	SS	36	24	24	100
	Total	150	100	100	

X2.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	1.3	1.3	1.3
	TS	11	7.3	7.3	8.7
	N	27	18	18	26.7
	S	75	50	50	76.7
	SS	35	23.3	23.3	100
	Total	150	100	100	

X2.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	2	2	2
	TS	9	6	6	8
	N	48	32	32	40
	S	51	34	34	74
	SS	39	26	26	100
	Total	150	100	100	

<b>X2.4</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	0.7	0.7	0.7
	TS	9	6	6	6.7
	N	39	26	26	32.7
	S	56	37.3	37.3	70
	SS	45	30	30	100
	Total	150	100	100	

<b>X2.5</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	0.7	0.7	0.7
	TS	7	4.7	4.7	5.3
	N	36	24	24	29.3
	S	77	51.3	51.3	80.7
	SS	29	19.3	19.3	100
	Total	150	100	100	

<b>X2.6</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	5	3.3	3.3	3.3
	TS	14	9.3	9.3	12.7
	N	52	34.7	34.7	47.3
	S	52	34.7	34.7	82
	SS	27	18	18	100
	Total	150	100	100	

<b>X2.7</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	0.7	0.7	0.7
	TS	25	16.7	16.7	17.3
	N	50	33.3	33.3	50.7
	S	46	30.7	30.7	81.3
	SS	28	18.7	18.7	100
	Total	150	100	100	

<b>X2.8</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	5	3.3	3.3	3.3
	TS	12	8	8	11.3
	N	38	25.3	25.3	36.7
	S	58	38.7	38.7	75.3
	SS	37	24.7	24.7	100
	Total	150	100	100	

<b>X2.9</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	2.7	2.7	2.7
	TS	3	2	2	4.7
	N	38	25.3	25.3	30
	S	72	48	48	78
	SS	33	22	22	100
	Total	150	100	100	

<b>X2.10</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	1.3	1.3	1.3
	TS	10	6.7	6.7	8
	N	29	19.3	19.3	27.3
	S	71	47.3	47.3	74.7
	SS	38	25.3	25.3	100
	Total	150	100	100	

<b>X2.11</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	7	4.7	4.7	4.7
	TS	4	2.7	2.7	7.3
	N	49	32.7	32.7	40
	S	53	35.3	35.3	75.3
	SS	37	24.7	24.7	100
	Total	150	100	100	

<b>X2.12</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	2	2	2
	TS	9	6	6	8
	N	52	34.7	34.7	42.7
	S	56	37.3	37.3	80
	SS	30	20	20	100
	Total	150	100	100	

<b>X2.13</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	1.3	1.3	1.3
	TS	9	6	6	7.3
	N	48	32	32	39.3
	S	60	40	40	79.3
	SS	31	20.7	20.7	100
	Total	150	100	100	

<b>X2.14</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	2	2	2
	TS	9	6	6	8
	N	59	39.3	39.3	47.3
	S	54	36	36	83.3
	SS	25	16.7	16.7	100
	Total	150	100	100	

<b>X2.15</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	1.3	1.3	1.3
	TS	7	4.7	4.7	6
	N	43	28.7	28.7	34.7
	S	65	43.3	43.3	78
	SS	33	22	22	100
	Total	150	100	100	

## LAMPIRAN

### Uji Variabel Deskriptif Y

Statistics																
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y.15
N	Valid	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		2.97	2.75	2.85	2.77	2.85	2.74	2.75	2.82	2.93	2.81	2.84	2.72	2.81	2.83	2.85
Median		3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
Mode		3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Std. Deviation		0.870	0.835	0.763	0.930	0.763	0.709	0.761	0.812	0.787	0.772	0.760	0.761	0.814	0.784	0.754
Variance		0.757	0.697	0.582	0.865	0.582	0.502	0.580	0.659	0.619	0.596	0.578	0.579	0.663	0.614	0.569
Range		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Minimum		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Maximum		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Sum		445	413	428	415	428	411	412	423	439	422	426	408	422	424	428

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Y.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	8	5.3	5.3	5.3
	TS	32	21.3	21.3	26.7
	N	70	46.7	46.7	73.3
	S	37	24.7	24.7	98
	SS	3	2	2	100
	Total	150	100	100	

Y.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	8	5.3	5.3	5.3
	TS	50	33.3	33.3	38.7
	N	64	42.7	42.7	81.3
	S	27	18	18	99.3
	SS	1	0.7	0.7	100
	Total	150	100	100	

Y.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	8	5.3	5.3	5.3
	TS	27	18	18	23.3
	N	99	66	66	89.3
	S	11	7.3	7.3	96.7
	SS	5	3.3	3.3	100
	Total	150	100	100	

<b>Y.4</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	8	5.3	5.3	5.3
	TS	51	34	34	39.3
	N	70	46.7	46.7	86
	S	10	6.7	6.7	92.7
	SS	11	7.3	7.3	100
	Total	150	100	100	

<b>Y.5</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	8	5.3	5.3	5.3
	TS	27	18	18	23.3
	N	99	66	66	89.3
	S	11	7.3	7.3	96.7
	SS	5	3.3	3.3	100
	Total	150	100	100	

<b>Y.6</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	6	4	4	4
	TS	41	27.3	27.3	31.3
	N	92	61.3	61.3	92.7
	S	8	5.3	5.3	98
	SS	3	2	2	100
	Total	150	100	100	

<b>Y.7</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	10	6.7	6.7	6.7
	TS	34	22.7	22.7	29.3
	N	93	62	62	91.3
	S	10	6.7	6.7	98
	SS	3	2	2	100
	Total	150	100	100	

<b>Y.8</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	5	3.3	3.3	3.3
	TS	48	32	32	35.3
	N	68	45.3	45.3	80.7
	S	27	18	18	98.7
	SS	2	1.3	1.3	100
	Total	150	100	100	

<b>Y.9</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	5	3.3	3.3	3.3
	TS	35	23.3	23.3	26.7
	N	78	52	52	78.7
	S	30	20	20	98.7
	SS	2	1.3	1.3	100
	Total	150	100	100	

<b>Y.10</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	6	4	4	4
	TS	41	27.3	27.3	31.3
	N	80	53.3	53.3	84.7
	S	21	14	14	98.7
	SS	2	1.3	1.3	100
	Total	150	100	100	

<b>Y.11</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	2.7	2.7	2.7
	TS	43	28.7	28.7	31.3
	N	78	52	52	83.3
	S	23	15.3	15.3	98.7
	SS	2	1.3	1.3	100
	Total	150	100	100	

<b>Y.12</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	6	4	4	4
	TS	50	33.3	33.3	37.3
	N	76	50.7	50.7	88
	S	16	10.7	10.7	98.7
	SS	2	1.3	1.3	100
	Total	150	100	100	

<b>Y.13</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	5	3.3	3.3	3.3
	TS	48	32	32	35.3
	N	70	46.7	46.7	82
	S	24	16	16	98
	SS	3	2	2	100
	Total	150	100	100	



<b>Y.14</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	5	3.3	3.3	3.3
	TS	42	28	28	31.3
	N	81	54	54	85.3
	S	18	12	12	97.3
	SS	4	2.7	2.7	100
	Total	150	100	100	

<b>Y.15</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	2	2	2
	TS	44	29.3	29.3	31.3
	N	77	51.3	51.3	82.7
	S	24	16	16	98.7
	SS	2	1.3	1.3	100
	Total	150	100	100	